

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Algılarının Belirlenmesi

Determining the Ethical Leadership Perceptions of School Administrators According to Teacher Perceptions

Songül SOYDAŞ¹ Erkin SOYDAŞ² Onur HAZERLİ³ Vildan GÜNDOĞAN⁴
Serap YILDIZ GÜZEL⁵¹MEB, s.gul.b.kurt87@gmail.com, ORCID: 0009-0006-4858-115X²MEB, erkinsoydas@gmail.com, ORCID: 0009-0000-0717-3287³MEB, onurhazerli@hotmail.de, ORCID: 0009-0006-6626-1950⁴MEB, vldngndgn2605@gmail.com, ORCID: 0009-0003-1600-4209⁵MEB, serapguzel06@gmail.com, ORCID: 0009-0002-1693-6500

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:

Etik Liderlik
Okul Yöneticileri
Eğitim Yönetimi

ÖZ

Bu araştırma, öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini incelemektedir. Araştırma, İstanbul ili Üsküdar ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 284 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Veriler, kişisel bilgi formu ve Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) ile toplanmış ve IBM SPSS Statistics programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, öğretmenlerin genel olarak yüksek düzeyde etik liderlik algısına sahip olduğunu göstermektedir. Cinsiyetin etik liderlik algısında belirleyici bir faktör olmadığı, ancak yaş, kıdem ve okulda çalışma süresinin algıları etkilediği bulunmuştur. Araştırmanın bulguları doğrultusunda, okul yöneticileri için etik liderlik eğitimlerinin düzenlenmesi, mentorluk programlarının uygulanması ve geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması önerilmektedir.

ARTICLE INFO

Keywords:

Ethical Leadership
School Administrators
Educational Management

ABSTRACT

This research examines the ethical leadership levels of school administrators according to teachers' perceptions. The research was conducted with 284 teachers working in schools affiliated with the Ministry of National Education in the Üsküdar district of Istanbul. Data were collected with a personal information form and the Ethical Leadership Scale (ELÖ) developed by Yılmaz (2005) and analyzed using the IBM SPSS Statistics program. The results show that teachers generally have a high level of perception of ethical leadership. It was found that gender was not a determining factor in the perception of ethical leadership, but age, seniority and length of time working at school affected perceptions. In line with the findings of the research, it is recommended to organize ethical leadership training for school administrators, implement mentoring programs and create feedback mechanisms.

1 GİRİŞ

Günümüzün toplumsal yapısında ve iş ortamında etik konusu önemli bir ilgi kazanmıştır. Etik, araştırma, ahlaki standartların tanımlanması ve paydaşların değer ve beklentilerine uygun arzu edilen davranışların şekillendirilmesi de dahil olmak üzere bir organizasyonun tüm yönlerinde önemli bir rol oynar (Bolat ve Seymen, 2003). Neyin iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olduğunun belirlenmesi ve bu ilkelerin kurumsal paydaşların onayı ve desteğiyle desteklenmesi önemlidir.

Liderlik, bireyleri belirli bir hedefe doğru etkili bir şekilde harekete geçirme ve onları bu hedefe ulaşma konusunda motive etme kapasite ve yeteneğini kapsar. Diğer taraftan lider, grup içinde ifade edilmemiş olan ortak duygu ve istekleri dile getiren, bunları geçerli bir hedefe kanalize eden ve söz konusu hedefe ulaşmak için grup üyelerinin kolektif potansiyelini kullanan kişidir (Eren, 1984).

Birlikte yaşamak ve işbirliği yapmak insanlar için çok önemlidir. Bu bir arada varoluş, başarmak için organize bir yaklaşım gerektiren belirli amaçlara hizmet eder. Bir organizasyon içerisinde bireylerin dikkate alması gereken birbirine bağlı değişkenler vardır. Bu değişkenler örgüt içindeki bireylerin davranış ve tutumlarını etkilemektedir. Hedeflere ulaşmak için her şeyden önce kolektif çabalar gereklidir (Aydın, 2018).

Her organizasyonda bir yönetim sistemi vardır. Yönetim kavramı yeni bir olgu değildir; izi insan uygarlığının ilk günlerine kadar uzanabilir. Ancak konu bir eğitim kurumunu yönetmek olunca diğer kurumlardan farklı bir yaklaşım ortaya çıkıyor. Eğitim, toplumun neredeyse her yönünü şekillendirme ve dönüştürme gücüne sahip olduğundan, bir toplumu yeniden yaratma süreci olarak görülebilir. Bir toplumun ilerlemesi ve çağdaşlığa uyum sağlaması için sağlam bir eğitim sistemi olmazsa olmazdır.

Eğitim kurumlarının örgüt olarak kabul edilmesi bağlamında, hedeflerine etkili bir şekilde ulaşabilmek için çalışanları arasında uyumlu ve uyumlu bir çaba oluşturmaları zorunludur. Ayrıca, eğitim her organizasyonda önemli bir rol oynamakta ve eğitim yönetimini eğitim sistemi üzerinde önemli bir etkiye dönüştürmektedir. Eğitim örgütlerini etkili bir şekilde anlamak ve denetlemek için eğitimin yanı sıra gözlem ve deneysel verileri de birleştirmek önemlidir. Bu verilerin gerçek dünya senaryolarında uygulanması, pratik uygulamalardan alınan geri bildirimlerin de yardımıyla bilginin büyümesine katkıda bulunur (Uğurlu, 2009).

Eğitim örgütlerinin yapısı sürekli bir değişim halindedir. Bu örgütleri dinamik varlıklara dönüştürmek için yöneticilerin örgütsel davranışın ilkelerini ve fikirlerini benimsemesi gerekir. Eğitim örgütlerini etkileyen dış koşullar da kademeli veya hızlı bir şekilde meydana gelebilecek sürekli değişime tabidir. Başarıya ulaşmak için yöneticilerin bu değişimlere ayak uydurması hem iç hem de dış etkileşimlerde başarıyı sağlaması gerekir.

Eğitim örgütlerinde yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışan davranışları üzerindeki etkisi örgütsel davranışın önemli bir boyutudur (Aydın, 2016). Bu davranışlar yalnızca çalışanların davranışlarını etkilemez, aynı zamanda problem çözmede de önemli bir rol oynar. Çalışanlar üretken davranışlar sergileyerek örgütün sürdürülebilirliğine ve başarılı mal üretimine katkıda bulunurlar.

Etik alanının çeşitli kavramlarla iç içe olduğu, girdi ve çıktıların incelenmesinden de anlaşılmaktadır. İnsan, düşünen bir birey olarak kültürel bir evreni şekillendirme ve yaratma yeteneğine sahiptir. Sonuç olarak, eylemlerinin sonuçlarını kavradıkları için çevrelere karşı sorumluluk duygusu taşırlar. Bir kuruluşun etik çerçevesi, içindeki bireyler tarafından oluşturulur ve bu çerçeve, kuruluşlar arasında farklılık gösterebilir. Uğurlu'nun (2009) belirttiği gibi özünde dünya çapında çok sayıda etik sistem bulunmaktadır.

Bir öğrenme ortamını yönlendirme ve geliştirme görevlerini yerine getirme arayışında olan okul yöneticileri hem öğrenciler hem de öğretmenler için etik bir örnek oluşturma gibi ikili bir görevle karşı karşıyadır. Bu sorumluluk, okul içinde etik ilkeleri ve değerleri destekleyen bir atmosfer yaratmaları gerektiğinden liderlik rollerine yeni bir katman ekler. Bu ek boyutlardan biri de okul yöneticilerinin somutlaştırdığı etik liderlik rolüdür.

Etik alanında liderlik, ortak hedefler doğrultusunda neyin yanlış, doğru, iyi ve kötü olduğu konusunda net bir anlayış ve kabul oluşturmak, bir örgütün üyelerini etkilemek için kapsamlı bilgi ve yetenekleri kapsar (Bolat ve Seymen, 2003). . Okul yöneticileri için etkili personel yönetimi, değerleri destekleyen modern bir

yaklaşımı benimsemeyi gerektirir. Etik ilkelere bağlılık, yöneticilere çekişmeli eylem ve kararlardan uzak durma, çekici ancak ahlaki açıdan sorgulanabilir yöntemlerden kaçınma gücü verir (Aydın, 2018). Etik yönetim, etik ilkelere ve düzenlemelere sıkı sıkıya bağlı kalmayı gerektirir; etik yöneticiler, adil bir yönetim ortamını teşvik etmek için dürüstlüğe ve etik standartlara öncelik verir. Etik yöneticiler, başarı arayışlarında yasal gereklilikleri aşmanın önemini farkındadırlar (Özdemir, 2003). Eğitim örgütlerinde etik yönetim kavramı önemli bir öneme sahiptir. Yöneticiler, iyilik ve erdem gibi ahlaki yükümlülükleri benimseyerek, bir örgütün yönetimi sırasında ortaya çıkan etik ikilemleri çözme kapasitesine sahiptirler (Haynes, 2002). Bunu başarmak için çalışanların performansını objektif bir şekilde değerlendirmek, eğitim girişimlerini sürekli geliştirmek, kurum içindeki tüm bireyler için kişilik haklarına saygılı ve fikirlerin açık bir şekilde ifade edilmesini teşvik eden bir ortam oluşturmak ve eğitim kurumlarında hedeflerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için etik bir atmosfer oluşturmak zorunludur (İlgaz ve Bilgili, 2006).

Etik iklim kavramı, bir kuruluş içindeki bireylerin kabul edilebilir davranışlar için kendi standartlarını oluşturmalarına olanak tanır (Rasmussen, Malloy ve Agarwal, 2003). Erondu, Sharland ve Okpara (2004) etik iklimi, bireylerin kurumlarındaki etik politika ve prosedürlere yönelik kolektif algısı olarak tanımlamaktadır. Bu algı, örgüt içindeki ahlaki ikilemlere problem çözme yaklaşımını teşvik etmeyi ve uygun davranışa rehberlik etmeyi amaçlamaktadır (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016). Bir örgütün etik iklimi, çeşitli faktörlerden dolayı ortaya çıkabilecek etik sorunları ele almak için etkili yöntem ve çözümlerin benimsenmesiyle belirlenir (Huang, You ve Tsai, 2012). Bir eğitim ortamında etik iklim tartışılırken etik içerikli etkinliklerin ve öğretmenlerin öğrenme ortamına ilişkin algılarının dikkate alınması önemlidir (Luo, Huang ve Najjar, 2007).

Eğitim kurumlarındaki etik iklim, davranışların şekillenmesinde ve yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki olumlu ilişkilerin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Etik davranışın tonunu belirler ve paydaşların algılarını, motivasyonunu ve genel verimliliğini büyük ölçüde etkiler. Öğretmenlerin kurumun etik iklimine ilişkin algıları, onların örgütsel faaliyetlere katılma isteklerini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca çalışanların kişisel etik değerleri ile kurumun etik iklimi arasındaki tutarlılığı teşvik eder. Güçlü bir etik iklim, çalışanların kabul edilebilir davranışlara bağlı kalmasını, sorumluluklarını anlamasını ve doğru ile yanlış eylemleri ayırt edebilmesini sağlar. Ancak okullardaki mevcut etik iklimin stres düzeyleri ve örgütsel bağlılık üzerinde de önemli etkileri olabileceğini unutmamak önemlidir.

Eğitim alanında davranış değişikliğini etkileme süreci, okul yöneticisinin zirvede olduğu bir piramide benzetilebilir. Yöneticinin altında eğitim ve öğretimle ilgili diğer çeşitli paydaşlar bulunmaktadır. Dolayısıyla tepedekilerin sergilediği eylem ve davranışlar, eğitime yatırım yapan diğer bireyleri de önemli ölçüde etkiliyor. Bu bağlamda okul yöneticisinin başarılı ve ahlaklı bireylerin yetiştirilmesine öncelik vermesi, akademik başarıya katkı sağlayan faktörleri de göz önünde bulundurması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, eğitim sürecinin ilerlemesinde önemli bir rol oynayan öğretmenlerin yaratıcılığını teşvik eden elverişli ve destekleyici bir ortam oluşturmalıdırlar. Şeffaflık standartlarına bağlı kalarak, hesap verebilirlik sergileyerek, güvene dayalı ilişkiler kurarak, otoriteyi suiistimal etmekten kaçınarak, kayırmacılık veya kayırmacılık yapmadan, yeni fikirlerin üretilmesini ve yeniliklerin tartışılmasını kolaylaştıran, paydaşları karar alma süreçlerine dahil eden alanlar oluşturmaktır (Küçükşüleymanoğlu ve Çelik, 2014; Yılmaz, 2007; Can, 2014; Chughtai, Byrne ve Flood, 2015). Okul yöneticisinin sergilediği etik davranış, eğitim sürecinin sorunsuz işlenmesini sağladığı gibi hedeflere ulaşılmasına da büyük katkı sağlamaktadır. Aslında, tüm okula yayılan etik odaklı bir atmosfer, eğitim paydaşlarının hedeflerine konsantr olmalarını ve zorluklarla güvenle başa çıkmalarını sağlayacaktır.

Okul liderinin liderlik becerisi, okullarda hem bireysel yeterlilik hem de örgütsel etkinlik açısından hayati önem taşımaktadır. Okul yöneticilerinin sadece buldukları pozisyonun gereklerini yerine getirmeleri yeterli değildir. Kurumun ve çalışanlarının gelişimi, güçlü liderlik becerilerine sahip okul yöneticilerine bağlıdır. Okulun insan kaynaklarının etkinliği ve kolektif motivasyon ve görevleri başarma yeteneği, yetenekli bir okul lideri tarafından kurumun hedeflerine yönlendirilir. Eğitim kurumları, öğrencilerin bireysel gelişiminin yanı sıra, öğrencilere problem çözme becerileri kazandırmayı, toplumsal farkındalığı geliştirmeyi, iletişim becerilerini geliştirmeyi ve hayata hazırlamayı önceliklendirmektedir. Okul yöneticilerinin, okul organizasyonu içindeki konumları nedeniyle bu hedeflere ulaşmada en önemli rolü oynadıkları düşünülmektedir (Sağır, 2013).

Her organizasyonda liderlik pozisyonunda olan ve çalışanlara kuruma bağlılıkları, sorumlulukları ve organizasyonel hedefleri takip etmelerinde rehberlik eden bireyler vardır. Bu liderler, yerleşik otorite

kaynaklarının varlığında davranışlarını uyarılma yeteneğine sahiptir ve kuruluşun faaliyetlerine ilişkin benzersiz bir anlayış ve bakış açısına sahiptir. Lider yöneticiler olarak adlandırılan yöneticiler, farkındalıkları ve vizyonları sayesinde çalışanların yaratıcı potansiyelini ortaya çıkarma kapasitesine sahiptirler (Aydın, 2018).

Bir okul yöneticisinin rolü şüphesiz zordur. Öğretmenler, öğrenciler ve dış faktörler de dahil olmak üzere dikkate alınması gereken çeşitli paydaşlar olduğundan, tüm bu alanların yönetilmesi sürekli dikkat gerektirir. Ancak yöneticinin ortaya çıkan her sorunu tek başına çözmesi beklenmemektedir. Bazı kuruluşların aksine eğitim kurumları daha esnek bir hiyerarşik yapıya sahiptir. Bu nedenle bir okul yöneticisinin şefkatli ama kararlı bir yönetim anlayışına sahip olması, açık iletişimi ve merkezi olmayan karar almayı teşvik etmesi, bireylerin refahını ön planda tutması gibi niteliklere sahip olması çok önemlidir. Bir okul müdürü, empatik davranarak ve çalışanların insanlığını gözetken bir yönetim tarzını benimseyerek kişiler arası güçlü ilişkiler geliştirebilir (Döş, 2013).

Öğretmenler için rahat ve destekleyici bir ortam yaratmak, onların gelişip tüm potansiyellerini ortaya çıkarmaları açısından çok önemlidir. Bunu başarmak için yöneticilerin çalışanlarını derinlemesine anlamaları ve ahlaki ilkelere uygun davranışları gerekmektedir. Öğretmenler, onların görüşlerine değer veren ve onları dikkate alan yöneticilerle işbirliği yapmak isterler. Bu nedenle güçlü etik değerlere sahip bir yönetici her zaman tercih edilir. Çoğu okul yöneticisi eğitimde etik değerlerin ve ahlaki ilkelerin önemini kabul etse de, bu değerler zamanla seyrelebilir ve çarpıtılabilir. Doğru yoldan sapan bir yöneticinin bu durumu düzeltmesi için ortak çaba harcaması gerekir. Etik kurallardan sapmak, okul yöneticisini yanlış yola sevk edebilir ve hem kişisel hem de kurumsal düzeyde çeşitli sorunlara yol açabilir. Etik kafa karışıklığının bu zorluklara katkıda bulunan önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir (Çelik, 2013).

Etik iklim algısı; adalet, dürüstlük, tutarlılık, şeffaflık, özveri, tarafsızlık, hesap verebilirlik, baskı yapmama, şiddet kullanmama, görüşlere saygı ve karar alma süreçlerine aktif katılım dahil olmak üzere etik liderlik değerlerinin somutlaştırılmasıyla desteklenir. Sonuç olarak yöneticilerin etik liderlik davranışları, etik iklim algısının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Çok sayıda etik dışı davranış ve hatayla karakterize edilen bir ortamda, okul personeli arasında etik davranış kültürünü sürdürmek zorlu bir görev haline gelir. Sonuç olarak, okul yöneticilerinin etik ilke ve değerleri örnek alması ve teşvik etmesi, böylece kurum içindeki diğer kişilerin de bu davranışları benimsemesini ve hayata geçirmesini teşvik etmesi hayati önem taşımaktadır.

2 YÖNTEM

2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bu evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinden yapılan tarama düzenlemeleridir." (Karasar, 2009: 79).

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Üsküdar ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemine ise evren içerisinde bulunan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 284 öğretmen oluşturmuştur.

2.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler kişisel bilgi formu ve Etik Liderlik Ölçeği ile toplanmıştır. Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen "Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)" öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini belirlemek için geliştirilmiştir. Etik Liderlik Ölçeği; tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), fikrim yok (3), katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5'li Likert tipi ölçektir. Yılmaz (2005), Etik Liderlik Ölçeği'nde 4 faktör bulmuştur. Ölçek genel puanı ve alt boyutlarının puanı maddelerin toplanması ile elde edilmektedir. Ölçekten en az 44, en yüksek 220 puan alınmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,899 olarak yüksek bulunmuştur.

2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 (SPSS INC. Chicago, IL, USA) istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

3 BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	87	30,6
Kadın	197	69,4
Yaş		
21-30	71	25,0
31-40	133	46,8
41 ve Üzeri	80	28,2
Kıdem		
1-5	61	21,5
6-10	103	36,3
11-15	47	16,5
16 Yıl ve Üzeri	73	25,7
Okulda Çalışma Süresi		
1-5	190	66,9
5 Yıl Üzeri	94	33,1

Öğretmenler cinsiyete göre 87'si (%30,6) erkek, 197'si (%69,4) kadın olarak; yaşa göre 71'i (%25,0) 21-30, 133'ü (%46,8) 31-40, 80'i (%28,2) 41 ve üzeri olarak; kıdeme göre 61'i (%21,5) 1-5, 103'ü (%36,3) 6-10, 47'si (%16,5) 11-15, 73'ü (%25,7) 16 yıl ve üzeri olarak; okulda çalışma süresine göre 190'ı (%66,9) 1-5, 94'ü (%33,1) 5 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin algılanan etik liderlik yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Algılanan Etik Liderlik Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Kurtosis	Alpha
Algılanan Etik Liderlik Genel	284	174,387	33,916	79,000	220,000	44-220	0,899
Algılanan İletişimsel Etik	284	59,063	12,672	23,000	75,000	15-75	0,868
Algılanan İklimsel Etik	284	42,757	8,800	16,000	55,000	11-55	0,882
Algılanan Karar Vermede Etik	284	36,338	6,838	15,000	45,000	9-45	0,876
Algılanan Davranışsal Etik	284	36,229	6,845	11,000	45,000	9-45	0,845

Öğretmenlerin "algılanan etik liderlik genel" ortalaması $174,387 \pm 33,916$ (Min=79; Maks=220) olarak yüksek, "algılanan iletişimsel etik" ortalaması $59,063 \pm 12,672$ (Min=23; Maks=75) olarak yüksek, "algılanan iklimsel etik" ortalaması $42,757 \pm 8,800$ (Min=16; Maks=55) olarak yüksek, "algılanan karar vermede etik" ortalaması $36,338 \pm 6,838$ (Min=15; Maks=45) olarak yüksek, "algılanan davranışsal etik" ortalaması $36,229 \pm 6,845$ (Min=11; Maks=45) olarak yüksek saptanmıştır.

Algılanan etik liderlik puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Algılanan Etik Liderlik Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	Algılanan Etik Liderlik Genel	Algılanan İletişimsel Etik	Algılanan İklimsel Etik	Algılanan Karar Vermede Etik	Algılanan Davranışsal Etik
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Erkek	87	177,828±34,520	60,356±12,382	43,264±9,041	37,230±7,356	36,977±7,182
Kadın	197	172,868±33,622	58,492±12,788	42,533±8,705	35,944±6,578	35,899±6,683
t=		1,137	1,143	0,645	1,464	1,225
p=		0,257	0,254	0,519	0,144	0,222
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
21-30	71	183,239±26,279	62,423±9,985	45,394±6,718	38,014±5,551	37,409±5,081
31-40	133	167,120±37,895	56,549±14,250	40,993±9,791	34,737±7,601	34,842±7,616
41 ve Üzeri	80	178,613±30,528	60,263±11,198	43,350±8,087	37,513±5,953	37,488±6,479
F=		6,321	5,651	6,269	7,267	5,292
p=		0,002	0,004	0,002	0,001	0,006
PostHoc=		1>2, 3>2 (p<0.05)	1>2, 3>2 (p<0.05)	1>2 (p<0.05)	1>2, 3>2 (p<0.05)	1>2, 3>2 (p<0.05)
Kıdem		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	61	181,754±27,039	62,262±10,323	44,967±7,132	37,656±5,851	36,869±5,346
6-10	103	168,233±40,446	56,767±14,980	41,204±10,221	35,000±7,931	35,262±8,325
11-15	47	173,170±31,157	58,745±12,198	42,404±8,379	36,319±6,795	35,702±5,336
16 Yıl ve Üzeri	73	177,699±29,361	59,836±10,609	43,329±7,817	37,137±5,655	37,397±6,381
F=		2,376	2,565	2,520	2,438	1,676
p=		0,070	0,055	0,058	0,065	0,172
Okulda Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	190	176,400±33,253	60,042±12,694	43,226±8,646	36,537±6,785	36,595±6,499
5 Yıl Üzeri	94	170,319±35,046	57,085±12,462	41,809±9,076	35,936±6,964	35,489±7,479
t=		1,424	1,858	1,279	0,696	1,282
p=		0,155	0,064	0,202	0,487	0,201

Öğretmenlerin algılanan etik liderlik genel, algılanan iletişimsel etik, algılanan iklimsel etik, algılanan karar vermede etik, algılanan davranışsal etik puanları cinsiyet, kıdem, okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Öğretmenlerin algılanan etik liderlik genel puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=6,321; p=0.002<0.05; $\eta^2=0,043$). Farkın nedeni 21-30 olanların algılanan etik liderlik genel puanlarının 31-40 yaş olanların algılanan etik liderlik genel puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). 41 ve üzeri olanların algılanan etik liderlik genel puanlarının 31-40 yaş olanların algılanan etik liderlik genel puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Öğretmenlerin algılanan iletişimsel etik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=5,651; p=0.004<0.05; $\eta^2=0,039$). Farkın nedeni 21-30 olanların algılanan iletişimsel etik puanlarının 31-40 yaş olanların algılanan iletişimsel etik puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). 41 ve üzeri olanların algılanan iletişimsel etik puanlarının 31-40 yaş olanların algılanan iletişimsel etik puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Öğretmenlerin algılanan iklimsel etik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=6,269; p=0.002<0.05; $\eta^2=0,043$). Farkın nedeni 21-30 olanların algılanan iklimsel etik puanlarının 31-40 yaş olanların algılanan iklimsel etik puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Öğretmenlerin algılanan karar vermede etik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=7,267; p=0.001<0.05; $\eta^2=0,049$). Farkın nedeni 21-30 olanların algılanan karar vermede etik puanlarının 31-40 yaş olanların algılanan karar vermede etik puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). 41 ve üzeri olanların algılanan karar vermede etik puanlarının 31-40 yaş olanların algılanan karar vermede etik puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Öğretmenlerin algılanan davranışsal etik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=5,292; p=0.006<0.05; $\eta^2=0,036$). Farkın nedeni 21-30 olanların

algılanan davranışsal etik puanlarının 31-40 yaş olanların algılanan davranışsal etik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 41 ve üzeri olanların algılanan davranışsal etik puanlarının 31-40 yaş olanların algılanan davranışsal etik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$).

4 SONUÇ

Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik düzeyleri incelenmiştir. Bulgular, öğretmenlerin genel olarak yüksek düzeyde etik liderlik algısına sahip olduğunu ve bu algının cinsiyet, yaş ve mesleki deneyim gibi demografik özelliklerden etkilendiğini göstermiştir.

Öğretmenler, etik liderliğin dört alt boyutunda (iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik) yüksek puanlar almışlardır. Bu bulgular, okul yöneticilerinin etik liderlik anlayışının güçlü olduğunu ve bu anlayışın öğretmenler tarafından olumlu bir şekilde değerlendirildiğini göstermektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin etik liderlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, cinsiyetin etik liderlik algısında belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. 21-30 yaş arası öğretmenler, 31-40 yaş grubuna göre etik liderlik algısında daha yüksek puanlar almıştır. Bu durum, genç öğretmenlerin yöneticilerinin etik liderlik özelliklerini daha olumlu algıladığını göstermektedir. Kıdem değişkenine göre, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin etik liderlik algıları daha yüksektir. Bu bulgu, deneyimsiz öğretmenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını daha olumlu değerlendirdiğini göstermektedir. 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahip öğretmenlerin etik liderlik algıları, 5 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu sonuç, kısa süreli çalışan öğretmenlerin yöneticilerinin etik liderlik özelliklerini daha olumlu algıladığını göstermektedir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını olumlu değerlendirdiklerini ve bu algının demografik özelliklere göre değişiklik gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

Öneriler

- Okul yöneticilerinin etik liderlik becerilerini geliştirmek amacıyla sürekli eğitim programları düzenlenmelidir. Bu programlar, yöneticilere etik karar verme, iletişim, iklim oluşturma ve davranışsal etik konularında bilgi ve beceri kazandırmalıdır.
- Okul yöneticilerinin etik liderlik performansları düzenli aralıklarla değerlendirilmeli ve geri bildirimlerle geliştirilmelidir. Bu değerlendirmeler, yöneticilerin güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek, gelişim alanlarına odaklanmalarına yardımcı olabilir.
- Benzer çalışmalar farklı bölgelerde ve farklı demografik gruplarla yapılmalı, elde edilen sonuçlar karşılaştırılarak genel bir Türkiye profili çıkarılmalıdır. Bu tür araştırmalar, eğitim politikalarının oluşturulmasında önemli veri kaynakları sunabilir.
- Okullarda etik kurullar oluşturularak, yöneticilerin ve öğretmenlerin etik sorunlar karşısında danışabileceği ve yönlendirme alabileceği bir yapı kurulmalıdır. Bu kurullar, okul içindeki etik sorunları çözmek ve etik liderlik standartlarını yaygınlaştırmak için önemli bir rol oynayabilir.

KAYNAKÇA

Aydın, İ. (2018). Eğitim ve öğretimde etik. Ankara: Pegem Atif İndeksi.

Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme, Yönetim Dergisi, c.13, s.45. a,3 -19.

Can, N. (2014). Öğretmen liderliği, Ankara: Pegem Yayınları

Chughtai, A., Byrne, M. ve Flood., B. (2015). Linking ethical leadership to employee wellbeing: the role of trust in supervisor. Journal Of Business Ethics, 653- 663.

Çelik, V. (2013). Eğitimsel liderlik. (7. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.

Döş, İ. (2013). Etkili okul ve yönetimi. Can, N. (Ed), Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi (2.baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.

- Erdirençelebi M. ve Filizöz B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35), 127-139.
- Eren, E. (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayınevi.
- Erondu, E. A., Sharland, A. ve Okpara, J. O. (2004). Corporate Ethics In Nigeria: A Test Of The Concept Of An Ethical Climate. Journal Of Business Ethics, vol.51, iss.4, 349-357.
- Haynes, F. (2002). Eğitimde Etik, (Çev. K. S. Akbaş), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Huang, C.C., You, C.S. ve Tsai, M.T.A. (2012). Multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviors. Nurse Ethics, 19(4), 513-529.
- İlgaz, S. ve Bilgili, T. (2006). Eğitim ve öğretimde etik. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 0(14), 199-210.
- Karasar, N. (2009). Araştırmalarda rapor hazırlama. Ankara: Nobel.
- Küçüksüleymanoğlu, R. ve Çelik, N. (2014). Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Türklerin Dünyası Dergisi, 6(3), 19-43.
- Luo, M., Huang, W. ve 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. doi: 10.1080/03057240601185489
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve Etik. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt XXII, Sayı 2, 2003, s. 151-168.
- Rasmussen, K., Malloy, D., & Agarwal, J. (2003). The ethical climate of government and non-profit organizations implications for public-private partnerships. Public Management Review, 5(1), 83-97. doi: 10.1080/1461667022000028825
- Sağır, M. (2013). Okul liderliği. Can, N. (Ed), Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Uğurlu, T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi, Malatya: Yayınlanmış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, A. (2007). AB'ye uyum sürecinde Türk kamu yönetiminin dönüşümü üzerine notlar. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (17), 215-241.
- Yılmaz, E. (2005, Eylül). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Pamukkale Üniversitesi Denizli.