



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİ OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK
LİDERLİK DAVRANIŞLARI GÖSTERME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(Bursa İli Gemlik İlçesi Örneği)**

Yüksek Lisans Tezi

Barış YILDIZ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

İstanbul-2016



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİ OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK
LİDERLİK DAVRANIŞLARI GÖSTERME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(Bursa İli Gemlik İlçesi Örneği)**

Yüksek Lisans Tezi

Barış YILDIZ

Danışman: Prof. Dr. Sefer ADA

**Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı
İstanbul-2016**



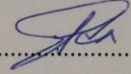
T.C.
YEDİTEPE UNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları
Gösterme Düzeylerinin İncelenmesi (Bursa İli Gemlik İlçesi Örneği)

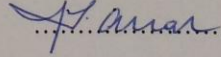
Ad-Soyad : Barış YILDIZ

ONAY:

Danışman : Prof. Dr. Sefer ADA


.....

Üye : Prof. Dr. Suat ANAR


.....

Üye : Doç. Dr. Z. Nurdan BAYSAL


.....

Onay Tarihi: 31.05.2016

ÖNSÖZ

Okul Yöneticiliği, eğitim sistemimizin olmazsa olmaz öğelerinden birisidir. Okul yöneticiliği denildiğinde akla gelen aktörlerin başında okul müdürleri gelmektedir. Okul müdürü, doğal olarak çalıştığı kurumun lideri pozisyonundadır. Geçmişten günümüze bir liderde aranılan en temel özelliklerden biri de “etik davranışlar” gösterebilmesidir. Bir okul müdürünün çalıştığı kurumda etik liderlik davranışları sergilemesi, toplumsal normlara uymasının yanı sıra tüm paydaşlar arasında eşitlik-adalet yaklaşımını da benimsediğini de gösterir.

Bu çalışmada; Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin demografik değişkenler bağlamında, yine bu okullarda çalışan öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin incelenmesi ve çıkan sonuçların değerlendirilmesinin yanı sıra öneriler bulunmaktadır.

Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik davranışları göstermelerine ilişkin çok sayıda araştırma yapılmış olup Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları göstermelerine ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yönüyle de yapılan çalışma ilgili literatüre katkı sağlayacaktır.

Bu tezi hazırlamamda değerli zamanını, emeğini ve eşsiz tecrübelerini esirgemeyen ayrıca kendisinden çok şey öğrendiğim saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Sefer Ada'ya;

Katkılarından dolayı sevgili İsmail ÖZTÜRK' e, ve Ramazan GÜZEL' e,

Değerli dostlarım Tayyip CAN 'a ve Fethi KAYA' ya,

Araştırmama destek veren değerli yönetici ve öğretmen arkadaşlarıma,

Yüksek lisans öğrenimim boyunca yanımda olan, benden desteğini esirgemeyen kendilerini ihmal ettiğimi düşündüğüm eşim Gülistan, kızlarım Rümeyza ve Arya Nisa'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Barış YILDIZ
Bursa, 2016

ÖZET

Bu araştırmada, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul m¼d¼rlerinin etik liderlik davranışları g¼sterme d¼zeylerinin demografik değişkenler bağlamında, bu okullarda çalışan ¼ğretmen g¼r¼řlerine g¼re farklılık g¼sterip g¼stermedięi ayrıca okul m¼d¼rlerinin etik liderlik davranışları sergilemelerinin ne d¼zeyde olduğu araştırılmıştır.

Bu araştırmada tarama y¼ntemi kullanılmış olup veriler, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen 28 maddeden oluşan “Etik Liderlik ¼leęi (EL¼)” yardımıyla toplanmıştır. ¼lek iki b¼l¼mden oluşmaktadır. Birinci b¼l¼mde ¼lekle ilgili açıklamalar ve ¼ğretmenlerin demografik ¼zelliklerini belirten “Kişisel Bilgi Formu” yer almakta, İkinci b¼l¼mde ise Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul m¼d¼rlerinin etik liderlik davranışları g¼sterme d¼zeylerini değerlendirmeye y¼nelik ifadeler yer almaktadır.

EL¼, 2015-2016 eğitim-¼ğretim yılında Bursa ili Gemlik ilçesinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde g¼rev yapan 188 ¼ğretmenin tamamına uygulanmış olup, 141 adet ¼lek değerlendirmeye alınmıştır. Evrenin tamamına ¼lek uygulandığından ayrıca ¼rneklem alınmamıştır.

Araştırma s¼resince verilerin analizinde SSPS (Statistical Package for Socail Sciences) versiyon 22.0 paket programı ile y¼zde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma; t-testi, tek y¼nl¼ varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Araştırma sonucunda; Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul m¼d¼rlerinin etik liderlik davranışları g¼sterme d¼zeylerinin iyi durumda olduğu ve etik liderliğin ¼ alt boyutu arasında bulunan “*davranışsal etik*” alt boyutunda en fazla etik liderlik davranışları sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul m¼d¼rlerinin etik liderlik davranışları g¼sterme d¼zeylerinin, ¼ğretmenlerin etik liderlik algılarının demografik değişkenlere g¼re bir farklılık g¼stermedięi de ortaya ıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Etik, Lider, Etik Liderlik, Okul M¼d¼r¼

ABSTRACT

In this study, Vocational and Technical High School administrators' ethical leadership behaviors are examined in the context of demographic variables and according to teachers' opinions, furthermore the level of demonstrating ethical leadership behavior of the school administrators have been investigated.

General screening method was used in this study and data was collected by "Ethical Leadership Questionnaire (ELÖ)" consist of 28 items developed by Yılmaz (2005). The scale consists of two parts. In the first section there are explanations about the scales and "Personal Information Form" which describes teacher's demographic characteristics. In the second part, there are assessment statements for the Vocational and Technical High School administrators' level of ethical leadership.

ELÖ, was applied to all 188 teachers who work in Vocational and Technical High School in Gemlik-Bursa in 2015-2016 academic year and 141 pieces' scale were evaluated. As the scale was applied to the all population, sample was not applied additionally.

During the study period: percent, frequency, mean, standard deviation; T-test, one-way variance analysis (ANOVA) was performed for the analysis of data using SSPS (Statistical Package for Social Sciences) version 22.0 software program.

As a research result; Vocational and Technical High School administrators' level of ethical leadership is in good condition and it has been reached that administrators show mostly ethical leadership.

Furthermore, it has been reached that Vocational and Technical High School administrators' level of ethical leadership does not show significant differences according to demographic variables of the teachers' perceptions of ethical leadership.

Keywords: Vocational and Technical High School, Ethics, Leader, Ethical Leadership, School Administrator

İÇİNDEKİLER

ONAY.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
SİMGELER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv

BÖLÜM I

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.3. Alt Problemler.....	2
1.4. Araştırmanın Önemi.....	3
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	4
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.7. Tanımlar.....	5

BÖLÜM II

2. İLGİLİ LİTERATÜR.....	6
2.1. EĞİTİM.....	6
2.2. EĞİTİM BASAMAKLARI.....	7
2.2.1. Okul Öncesi Eğitim.....	7
2.2.2. İlkokul.....	8
2.2.3. Ortaokul.....	9
2.2.4. Lise.....	9
2.2.5. Üniversite.....	12

2.3. OKUL PAYDAŞLARI	13
2.3.1. Yönetici.....	13
2.3.2. Okul Yönetimi.....	14
2.3.2.1. Okul Yönetimi Görevlendirilme Şekli.....	16
2.3.2.2. Yönetici Olarak Görevlendirileceklerde Aranılan Şartlar.....	17
2.3.2.3. Okul Yönetiminin Yetki ve Sorumlulukları.....	18
2.3.2.4. Okul Yönetiminin Görevleri.....	19
2.3.3. Öğretmen.....	20
2.3.4. Öğrenci.....	21
2.3.5. Veli.....	21
2.4. ETİK	21
2.4.1. Meslek Etiği.....	22
2.4.2. Eğitimde Etik.....	23
2.4.3. Öğretmenlik Meslek Etiği.....	24
2.4.4. Eğitim Yöneticiliği ve Etik.....	24
2.5. LİDERLİK	26
2.5.1. Liderlik Kuramları.....	28
2.5.1.1. Özellikler Kuramı.....	28
2.5.1.2. Davranışsal Liderlik Kuramı.....	29
2.5.1.3. Durumsallık Kuramı.....	29
2.5.1.4. Yeni Liderlik Kuramları.....	30
2.5.1.4.1. Dönüşümcü Liderlik.....	30
2.5.1.4.2. Kültürel Liderlik.....	31
2.5.1.4.3. Öğrenen Liderlik.....	32
2.5.1.4.4. Öğretimsel Liderlik.....	32
2.5.1.4.5. Karizmatik Liderlik.....	33
2.5.1.4.6. Süper Liderlik.....	34
2.5.1.4.7. Dağıtımçı Liderlik.....	34
2.5.1.4.8. Vizyoner Liderlik.....	34

2.5.1.4.9. Transformasyonel Liderlik.....	35
2.5.1.4.10. Başboş Liderlik.....	36
2.5.1.4.11. Etik Liderlik.....	36
2.5.2. Okul Yönetimi ve Etik Liderlik.....	38
2.5.3. Etik Lider Davranışları.....	43
2.5.4. Etik Liderin Önemi.....	43
2.5.5. Etik Liderlik Boyutları.....	44
2.5.5.1. Karar Vermede etik.....	44
2.5.5.2. İletişimsel Etik.....	45
2.5.5.3. Davranışsal Etik.....	46
BÖLÜM III	
3. YÖNTEM.....	47
3.1. Araştırma Modeli.....	47
3.2. Evren ve Örneklem.....	47
3.3. Veri Toplama Araçları.....	48
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	48
3.3.2. Etik Liderlik Ölçeği.....	48
3.4. Verilerin Toplanması.....	51
3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması.....	51
BÖLÜM IV	
4. BULGULAR VE YORUM.....	53
4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikler Bakımından Dağılımlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	53
4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	57
4.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin İletişimsel Etik Alt Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	58

4.2.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Davranışsal Etik Alt Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar..	59
4.2.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Karar Vermede Etik Alt Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar..	60
4.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Demografik Özellikler Bakımından Dağılımları ve Bu Değişkenlere Göre Anlamlı Bir Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	61
BÖLÜM V	
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	91
5.1. Sonuçlar.....	91
5.1.1. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Sonuçlar	92
5.2. Öneriler.....	96
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	96
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	98
KAYNAKLAR.....	99
EKLER.....	103
EK 1: Kişisel Bilgi Formu ve Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ).....	103
ÖZGEÇMİŞ.....	105

SİMGELER LİSTESİ

f	Frekans
N	Örneklem Sayısı
P	Anlamlılık Derecesi
r	Korelasyon Katsayısı
sd	Serbestlik Derecesi
sh	Standart Hata
ss	Standart Sapma
\bar{x}	Aritmetik Ortalama
%	Yüzde
%geç	Geçerli Yüzde
%yığ	Yığılmalı Yüzde

KISALTMALAR LİSTESİ

akt.	Aktaran
ANOVA	Analysis Of Variance
çev.	Çeviren
ELÖ	Etik Liderlik Ölçeği
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	Statistical For Social Sciences
vb.	ve benzeri
vd.	ve diğerleri

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) Dağılım ve Değerlendirme Tablosu.....	48
Tablo 2 Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyi Puan Aralıkları.....	51
Tablo 3 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Bakımından Dağılımları.....	53
Tablo 4 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Bakımından Dağılımları.	53
Tablo 5 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Bakımından Dağılımları.....	54
Tablo 6 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Faktörü Bakımından Dağılımları....	54
Tablo 7 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Faktörü Bakımından Dağılımları.....	55
Tablo 8 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalışma Süresi Faktörü Bakımından Dağılımları.....	55
Tablo 9 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Faktörü Bakımından Dağılımları.....	56
Tablo 10 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sendika Üyeliği Faktörü Bakımından Dağılımları.....	56
Tablo 11 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	57
Tablo 12 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin İletişimsel Etik Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	58
Tablo 13 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Davranışsal Etik Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	59

Tablo 14 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Karar Vermede Etik Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	60
Tablo 15 Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, Öğretmenlerin Yaşı Bakımından Dağılımı.....	61
Tablo 16 Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “Öğretmenlerin Yaşı” Bakımından Anlamli Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular.....	62
Tablo 17 Yaş Faktörüne Göre Öğretmenlerin, Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları...	63
Tablo 18 Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “Cinsiyet Değişkeni” Bakımından Anlamli Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular.....	65
Tablo 19 Cinsiyet Faktörüne Göre öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları...	66
Tablo 20 Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “Medeni Durum” Değişkeni Bakımından Anlamli Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular.....	68
Tablo 21 Medeni Durum Faktörüne Göre öğretmenlerin, Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları.....	69
Tablo 22 Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “Branş Değişkeni” Bakımından Anlamli Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular.....	71
Tablo 23 Branş Durumu Faktörüne Göre öğretmenlerin, Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerindeki Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları.....	72
Tablo 24 Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “Mesleki Kıdem Değişkeni” Bakımından Dağılımı.....	74
Tablo 25 Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “Mesleki Kıdem Değişkeni” Bakımından Anlamli Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular.....	75
Tablo 26 Mesleki Kıdem Faktörüne Göre öğretmenlerin, Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları.....	76

Tablo 27 Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, Okuldaki “Çalışma Süresi Değişkeni” Bakımından Dağılımı.....	78
Tablo 28 Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, Öğretmenlerin Çalışma Süresi Bakımından Anlamli Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular..	79
Tablo 29 Çalışma Süresi Faktörüne Göre Öğretmenlerin, Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları.....	80
Tablo 30 Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, Okuldaki Öğretmenlerin “Öğrenim Durumu Değişkeni” Bakımından Dağılımı.....	82
Tablo 31 Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, Öğretmenlerin “Öğrenim Durumu” Değişkeni Bakımından Anlamli Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular.....	83
Tablo 32 Öğrenim Durumu Faktörüne Göre Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları.....	84
Tablo 33 Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “Sendika Üyeliği Değişkeni” Bakımından Dağılımı.....	86
Tablo 34 Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, Okuldaki Öğretmenlerin “Sendika Üyeliği” Bakımından Anlamli Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular.....	87
Tablo 35 Sendika Üyeliği Faktörüne Göre Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları.....	88

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Etik Liderlikte Karar Verme Süreci.....	45
---	----

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, varsayımları, sınırlılıkları sunulmuş ve araştırmada kullanılan tanımlara ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim, insanların yaşamlarındaki birçok gereksinimlerini karşılayarak huzurlu ve rahat bir yaşam sürmelerine katkı sağlayan önemli araçlardan biridir. İnsanların; toplumun kurallarını, inançlarını, değerlerini kazanmasında etkili olan bir süreçler bütünüdür.

Eğitimin amacı, her kuşağa geçmişin bilgi ve deneyimlerini düzenli bir biçimde aktarmak ya da kazandırmak; yeni kuşakları toplum yaşayışındaki yerlerini almaya hazırlarken gerekli bilgi, beceri ve davranışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etmek, belli bir konuda ya da bir bilim dalında yetiştirmek ve geliştirmektir.

Okulların öncelikli amacı öğrenciyi eğitmek ve öğrenci davranışlarını geliştirmektir. Okulların amaçlarının gerçekleştirilmesinde eğitimcilerin önemli görev ve sorumlulukları vardır. Eğitimciler hem insanın biyolojik yapısının işleyişini çok iyi anlamalı, hem de ahlak ve etik konularında davranış değişikliğinin biyo-psiko-sosyolojik süreçleriyle ilgili eğitimden geçmek zorundadır (Aydın, 2002).

Eğitim Sisteminde bireylere kazandırılmak istenen tüm davranışlar, öğretiler, deneyimler vb. unsurların yerleşmesinde önemli role sahip olan kişilerin başında okul yöneticileri gelmektedir. Okulun lideri konumunda bulunan müdürlerin taşıması gereken en önemli vasıflardan biri etik davranışları gösterebilmesidir.

Okul müdürleri, okul örgütünün lideri olabilmek için lidere özgü bazı özelliklere sahip olmak zorundadırlar. Eğitimde etik değerler konusu yeni yüz yılın başlangıcında eğitim yönetimi alanında temel öncelik taşıyan alanlardan birisi durumuna gelmiştir. Demokrasiye giderek daha fazla önem veren ve küreselleşen bir dünyada, okul müdürlerinin yapacakları

çalışmaların demokratik değerlere aykırı düşmesi ve evrensel etik ilkelerden uzak olması düşünülemez (Gümüşeli, 2001).

Okullarda yönetsel eylem ve işlemlerde bulunan okul müdürlerinin başarısı, okul yönetimi sürecinde etik ilkeleri kendine rehber edinmesine bağlıdır. Örgütlerde liderlerin etik davranışları ve bu konuda takipçilerine rehber olmaları beklenir. Bu bağlamda okul müdürlerinin etik liderlik davranışı düzeylerinin incelendiği bir çalışmanın yapılmasının Türk Milli Eğitimine katkı sağlayacağı düşünülmüştür (Ertürk, 2012).

Liderlik konusunda yapılan çalışmaların yanı sıra etik liderlik davranışları gösterme üzerine de geçmişten günümüze birçok araştırmalar yapılmıştır.

Bu araştırmanın amacı; Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme algılarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır. Bu amaçla öğretmen görüşlerine göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin ne olduğu araştırılacak ve araştırma sonucunda okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri konusundaki mevcut durumu değerlendirilmiş olacaktır.

1.2. Problem Cümlesi

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin algılarına göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşler, çeşitli değişkenler açısından farklılıklar göstermekte midir?

1.3. Alt Problemler

- 1- Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin “*yaşlarına*” göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 2- Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin “*cinsiyetlerine*” göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 3- Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin “*medeni durumlarına*” göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

- 4- Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin “*branşlarına*” göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 5- Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin “*mesleki kıdemlerine*” göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 6- Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin bulunduğu “*okulda çalışma sürelerine*” göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 7- Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin “*öğrenim durumlarına*” göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 8- Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin “*sendikaya üye olma durumlarına*” göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Ülkemizde etik liderlik alanında birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen literatürde Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yönüyle yapılan araştırma, etik liderlik davranışları alanında yapılmış olan çalışmalara katkı sağlayacaktır.

Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları göstermeleri, okul paydaşlarının ortak amaçlar etrafında toplanmasını ve okulun olanaklarının daha verimli kullanılmasını sağlar. Okul müdürleri herkese eşit ve adil bir davranış tutumuyla yaklaşır, sevgi-saygı bağlarını güçlendirir.

Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergilemeleri okulun işleyişini, ahlaki değerlerini ve hizmet kalitesini etkiler. Ayrıca okul müdürlerinin etik davranışlarda bulunması yaptığı işin de bir sorumluluğudur. Bu yüzden okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin öğretmenler tarafından algılanıp algılanılmadığı ya da nasıl algılandığının belirlenmesi önem arz etmektedir.

Yapılan bu araştırma; okul müdürlerinin etik liderlik davranışları göstermeleri, öğretmenlere rol model oluşturmaları ve öğretmenlerin moral-motivasyonuna katkı sağlamaları açısından da önemlidir.

Bu araştırmada elde edilen bulguların; okul müdürü yetiştirme programlarına ışık tutacağı ve ulaşılabacak verilerin okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri konusunda farklı bir bakış açısı kazandıracığı ayrıca MEB'in yönetici görevlendirmeleri ile ilgili geliştirici çalışmalara katkı sağlayacağı ve okul müdürlerine yönelik düzenlenecek hizmet içi eğitim çalışmalarının geliştirilmesine fayda sağlayacağından yapılan bu çalışma önemlidir.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmada kullanılan Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)'nde bulunan maddelerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları gösterme düzeylerini belirlemede yeterli olduğu,
2. Araştırmaya katılanların öğretmenlerin, Etik Liderlik Ölçeğinde bulunan ifadelere verdikleri cevapların kendilerinin gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtacak şekilde samimi ve içtenlikle cevaplandıkları,
3. Yapılan literatür taraması ve yararlanılan kaynakların yanı sıra araştırmada kullanılan Etik Liderlik Ölçeğinin istatistiksel olarak güvenilirlik ve geçerlilik açısından yeterli olduğu, kabul edilmiştir.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Bursa İli Gemlik İlçesindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenleri ile sınırlıdır.
2. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinin Kişisel Bilgi Formuna ve Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)'ne verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.7 . Tanımlar

Eğitim: Bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1997).

Etik: İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru- yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini dir (İnal, 1996, akt: Aydın, 2015).

Lider: Grubun bir elemanı olarak, öteki elemanların üzerinde olumlu etkide bulunan kişidir (Çelik, 2007).

Liderlik: Grup etkinliklerini grup hedeflerine ulaşma doğrultusunda etkileme sürecidir (Çelik, 2007).

Etik Liderlik: Etik değerlere ve ilkelere dayalı ilişkileri sürdürmeyi ve bunları ön planda tutmayı ön gören bir liderlik kuramıdır (Erdoğan, 2002).

BÖLÜM II

2. İLGİLİ LİTERATÜR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma konusuyla ilgili literatür taramasına yer verilmiştir.

2.1. EĞİTİM

Eğitim, insan hayatında sürekli var olan dinamik bir süreçtir. Bu süreçte bireylerin toplum yaşayışındaki yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmeleri, kişiliklerini geliştirmeleri sağlanır. Bu bilgi ve becerilerin sistematik bir şekilde ilgililere verilmesini sağlayan tüm çalışmalar eğitim kavramını oluşturmaktadır.

Eğitim; insan gelişiminin düzenli ve bilinçli olarak yönetilmesi, insanın yeteneklerinin özellikle ahlaki değerlerin geliştirilmesi için yapılmış olan bilinçli ya da bilinçsiz etkilerin tümü olarak da değerlendirilebilir.

Eğitim için yapılan bazı tanımlar şunlardır;

- Yaşantıyı yeniden inşa etme yoluyla yetiştirmektir (J.Dewey, akt. Saylan, 2012).
- Davranış değiştirme sürecidir (Tyler, akt. Saylan, 2012).
- Eğitim, önceden saptanmış amaçlara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizisidir (Oğuzkan,1993, akt. Saylan, 2012).
- Eğitim, kalkınmanın gerektirdiği niteliklere sahip insan gücünü yetiştirmekle görevlidir (Bilen, 2002, akt. Saylan, 2012).
- Eğitim, insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir (Fidan,1996 akt. Saylan, 2012).
- Eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk,1974, akt. Saylan, 2012).

- Eğitim, bireyin içinde yaşadığı toplumda davranış biçimleri edindiği süreçler toplamıdır (Gürkan,2001, akt. Saylan, 2012).
- Eğitim, bireyde kendi yaşantısı ve kasıtlı kültürlenme yoluyla istenilen davranış değişikliğini meydana getirme sürecidir (Demirel,1999, akt. Saylan, 2012).
- Eğitim, çocuğa toplumsal yaşamda kolaylıkla ve etkili bir vatandaş olarak yaşayabilmesi için gereksinim duyduğu bilgileri, becerileri, tutumları ve değerleri kazandırmasıdır (Tanrıöğen,2006, akt. Saylan, 2012).

Eğitimin amacı: Her kuşağa geçmişin bilgi ve deneyimlerini düzenli bir biçimde aktarmak ya da kazandırmak; yeni kuşaklara toplum yaşayışındaki yerlerini almalarına hazırlık için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve anlayışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etmek; bireyleri belli bir konuda, bilgi ya da bilim dalında yetiştirme ve geliştirmek olarak sıralanabilir.

Eğitim bir ihtiyaçtır ve bu ihtiyacın kendi kendine karşılaması mümkün değildir. Kurallı, ilkeli bir eğitim için eğitim hizmeti gerekmektedir. Eğitim hizmetini almak ve bu ihtiyaçların karşılanması için eğitim kurumlarına ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaçtan dolayı eğitim kurumları ortaya çıkmıştır.

2.2. EĞİTİM BASAMAKLARI

2.2.1.Okul Öncesi Eğitim

Çocuğun ilköğretim öncesi karşılaştığı ilk örgün eğitim kurumu okul öncesi eğitim kurumudur. Okul öncesi eğitimi 0-6 yaş grubundaki çocukların bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal yönden gelişimlerini destekleyen, onları toplumun kültürel değerleri doğrultusunda yönlendiren ve temel eğitim bütünlüğü içinde ilköğretime hazırlayan eğitim sürecidir.

Bekman ve Gürlesen' e (2005) göre okul öncesi eğitim; erken çocukluk eğitimi olarak kabul edilmekte ve eğitim içerisinde dört temel anahtar sözcük yer almaktadır. Bunlar: yaşama, büyüme, gelişim ve bakımdır. Yaşama; çocuğun doğumundan itibaren sağlıklı olmasıdır. Büyüme; boy ve kilonun artışıdır. Büyüme beslenmeyle ilgilidir. Çocuğun yediklerinin

miktarı, kalitesi ve bunların özümlelenip kullanılmasıdır. Gelişim ise sosyal, duygusal, zihinsel ve fiziksel gelişim alanlarındaki karmaşıklık düzeyinde ve işlevdeki değişimlerdir. Bakım ise çocuğun güven içinde olması, yaşayacak bir yerinin olması, karnının tok giyiminin uygun olması, temizlik şartlarını yerine getirmesi, hastalanmaması, iyi beslenmesi ve diğer yaştaşlarıyla etkileşimde olması, kültürünü tanınması ve öğrenmesidir (akt. Baysal ve Ada,2015).

Erken çocukluk eğitimi bireysel farklılıklar ve gereksinimler göz önünde bulundurularak 0-66 ay arasındaki çocukların dil, zihin, sosyal, duygusal, fiziksel gelişmelerinin planlı ve sistemli eğitsel etkinliklerle sürdürüldüğü eğitimidir (Unicef, 2013).

2.2.2. İlkokul

İlkokullar, örgün eğitim sisteminin birinci basamağı olup mecburi öğrenim çağına girmiş çocukların temel eğitim ve öğretimini sağlamak için dört yıllık eğitim verilen kurumlardır. İlkokullar yönetmeliğine göre, devlet tarafından veya devlet adına açılan ve yönetilen veya denetlenen resmi ve özel ilkokullar, mecburi öğrenim çağında bulunan kız ve erkek çocukların eğitimi ve öğretimini sağlayan ilköğretim kurumlarıdır.

İlkokulların gelişimi;

- 1997 öncesinde zorunlu öğrenim çağındaki çocukların temel eğitim ve öğretimini sağlamak için devletçe açılan ya da açılmasına izin verilen beş yıllık okuldu.
- 1997 yılında çıkartılan ve sekiz yıl zorunlu eğitimi öngören yasadın sonra ilkokul, ortaokulla birleştirilerek "ilköğretim okulu" adını aldı.
- 2012 yılında yapılmış olan düzenlemelerden sonra; öğrencilerin öğrenim gördüğü birinci 4 yıl (1, 2, 3, 4. sınıflar) ilkokul, ikinci 4 yıl (5, 6, 7, 8. sınıflar) ortaokul şeklinde isimlendirilmiştir.

2.2.3. Ortaokul

Ortaokul, ilkokul eğitim dönemine takiben öğrencileri genel eğitim yoluyla bir yandan hayata, bir yandan da liseye hazırlayan eğitim kurumudur.

Ortaokulların gelişimi;

- 1997 yılı öncesinde 5 yıllık ilköğretim eğitimi sonrasında öğrencinin eğitim gördüğü 3 yıllık eğitim kurumuydu. Bu öğretimden sonra ise öğrenci bir başka eğitim kurumu olan liseye devam ediyordu.
- 1997'de çıkarılan bir yasayla Türkiye'de ortaokul, ilkokulla birleştirilerek ilköğretim adını aldı.
- 2012 yılında yapılmış olan düzenlemelerden sonra; öğrencilerin öğrenim gördüğü birinci 4 yıl (1, 2, 3, 4. sınıflar) ilkokul, ikinci 4 yıl (5, 6, 7, 8. sınıflar) ortaokul ve üçüncü 4 yıl (9, 10, 11, 12. sınıflar) ise lise şeklinde isimlendirilmiştir.

2.2.4. Lise

Lise, Türk Eğitim Sistemine göre; Ortaokul ile yükseköğretim arasındaki aşamayı oluşturan ilköğretimin sağladığı temel bilgi ve becerilerin ötesinde, genel ya da mesleki-teknik alanlarda öğrencilere daha geniş ve daha derin genel ve mesleki kültür kazandıran, dört yıllık bir eğitimle hayata veya yükseköğretime hazırlayan kurumlardır.

Ortaokulu bitirmiş olan 14-18 yaşlarındaki öğrencileri, en az dört yıllık bir eğitimle yükseköğretime hazırlayan ortaöğretim kurumudur. Lise, ortaokulun ardından Türk Eğitim Sistemine göre zorunlu okullar sınıfına alınmıştır.

Lise Türleri;

- **Fen Liseleri:** Okulun amaçları; zeka düzeyleri ile fen ve matematik alanlarındaki yetenekleri yüksek olan öğrencileri bu alanda yüksek öğrenime hazırlamak ve yeni teknolojileri kullanabilen, yeni bilgiler üretebilen ve projeler hazırlayabilen bireyler yetiştirmektir. Fen liselerinde bir sınıfta en çok 24 öğrenci bulunur. Fen liselerinde

matematik ve fen derslerinin ağırlığı %60'dan az olamaz, alan/bölüm olarak sadece “Fen Bilimleri” vardır.

- **Sosyal Bilimler Liseleri:** Okulun amaçları; Sosyal Bilimler ve Edebiyat alanında ihtiyaç duyulan nitelikli bilim adamlarını yetiştirmek, zekâ düzeyleri ile edebiyat ve sosyal bilimler alanlarındaki ilgi ve yetenekleri üst düzeyde olan öğrencileri bu alanda yükseköğretime hazırlamak yer almaktadır. Ayrıca amaçlarından biri de siyaset ve bürokrasiye kültürlü, devleti ve demokrasiyi iyi tanıyan, ona işlerlik kazandıracak elemanları yetiştirmektir.
- **Anadolu Liseleri:** Okulun amaçları; öğrencilerin ilgi, yetenek ve başarılarına göre yükseköğretim programlarına hazırlanmalarını, yabancı dili, dünyadaki bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek düzeyde öğrenmelerini sağlamaktır.
- **Anadolu Teknik ve Meslek Liseleri:** Bu okullarda öğrencilere, orta öğretim düzeyinde ortak bir genel kültür kazandırmayı amaçlayan genel kültür dersleri ile birlikte endüstriyel teknik alanlarda mesleki formasyon verilmesini ve en az bir yabancı dil öğretilmesini amaçlayan, öğrencileri hem hayata hem de yüksek öğrenime hazırlayan programlar uygulanmaktadır. Mezunları sınavsız olarak alanlarındaki meslek yüksekokulu programlarına girebilmektedirler. Bu okulu bitiren öğrencilere ustalık belgesinin yetki ve sorumluluklarına sahip iş yeri açma belgesi verilir, ayrıca teknisyen unvanı ile istihdam edilirler.
- **Anadolu Ticaret Meslek Liseleri:** Kamu ve özel sektörün muhasebe ve finansman, pazarlama ve perakende, büro yönetimi ve sekreterlik, bilişim teknolojileri alanlarında ihtiyaç duyduğu, yabancı dil bilen, nitelikli elemanları yetiştiren, öğrencileri hem mesleğe hem de yüksek öğrenime hazırlayan dört yıl süreli eğitim veren meslek liseleridir. Öğrenciler; dış ticaret, bilgisayar, mahalli idareler, sekreterlik, turizm alanlarından birine yönlendirilerek eğitimlerini sürdürürler. Mezunları sınavsız olarak alanlarında meslek yüksekokulu programlarına girebilmektedirler.

- **Anadolu Sağlık Meslek Liseleri:** Okulun amaçları; hemşire, sağlık memuru, laborant, ilkyardım ve acil bakım teknisyenleri yetiştirmektir. Mezunları, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı sağlık kuruluşları ile pansiyonlu okullarda görev alabileceği gibi bütün sağlık kuruluşlarında çalışabilme imkanına sahiptirler.
- **Anadolu İletişim Meslek Liseleri:** Toplumların gelişmesi, ülkeler arası ilişkilerin yoğunlaşması ve iletişimin ön plana çıkması sonucu önem kazanan iletişim alanında istihdam edilecek; yabancı dil bilir nitelikli insan gücünü yetiştiren, öğrencileri hem mesleğe hem de yükseköğretime hazırlayan okullardır. Bu okullarda; gazetecilik, radyo-televizyon, halkla ilişkiler tanıtım alanları bulunmaktadır. Mezunlar, gazetecilik, radyo-televizyon, halkla ilişkiler ve tanıtım alanlarında faaliyette bulunan, kamu ve özel sektöre bağlı kurum ve kuruluşlarda görev alabilecekleri gibi kendi işyerlerini de kurup çalıştırabilirler.
- **Anadolu Otelcilik Ve Turizm Meslek Lisesi:** Turizm ve bunun temel alt yapısını oluşturan konaklama sektörünün ihtiyaç duyduğu yabancı dil bilir nitelikli elemanları yetiştiren okullardır. Bu okullarda; resepsiyon, servis, mutfak, kat hizmetleri, seyahat acenteciliği bölümleri bulunmaktadır. Bu okullarda öğrenim gören öğrenciler her yıl Ekim-Mart ayları arasında teorik ve uygulamalı eğitimlerini okulda; Nisan-Eylül ayları arasında uygulamalı eğitimlerini bu alanda faaliyet gösteren otellerde veya diğer turistik tesislerde yapmaktadırlar. Mezunlar sınavsız olarak alanlarındaki meslek yüksekokul programlarına girebileceklerdir. Bilgisayar ve yabancı dil bilen nitelikli meslek elemanı olarak yetişen öğrenciler, geniş iş imkânına sahiptirler.
- **Anadolu Tarım Meslek Liseleri:** Okulun amacı; ülke ekonomisine, tarımsal üretim yönünden katkıda bulunacak, tarımsal işletme ve kuruluşlarda başarı ile çalışabilecek hayvan sağlığı, bitki sağlığı, peyzaj ve çevre düzenleme, su ürünleri, tarım alet ve makine kullanma, gıda analiz ve kontrol ile ileri tarım tekniklerini başarı ile uygulayabilecek ve yapabilecek nitelikte pratik bilgi ve beceriye sahip teknisyen yetiştirmektir. Bu okullarda; makine (tarım makineleri), tarım teknolojisi, laborant, genel ziraat gibi alanlarda yatılı ve gündüzlü eğitim-öğretim yapılmaktadır. Okuldan

mezun öğrenciler, alanlarıyla ilgili özel tarımsal işletme ve kuruluşlarında çalışabilmekte, mesleklerini serbestçe yapabilme imkânlarına sahip olmaktadır. Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duyuldukça sınavla işe girmektedirler.

- **Anadolu Güzel Sanatlar Liseleri:** Yetenekli olan öğrencilerin yaratıcı, yapıcı ve yorum yeteneklerini geliştirmek, öğrencileri yetenekleri doğrultusunda araştırmacı ve geliştirici çalışmalara yönlendirmektir. Anadolu Güzel Sanatlar Liselerinde fonetik (müzik), plastik sanatlar (resim, heykel), drama (sahne ve görüntü) sanatları bölümleri vardır. Bu okullara yetenek sınavı ile öğrenci alınmaktadır.
- **Spor Liseleri:** Beden eğitimi ve sporla ilgili yüksek öğretim kurumlarının bulunduğu; spor lisesi programlarının uygulanabileceği kapalı spor salonu, futbol sahası ve benzeri spor alanları ile yeterli spor araç-gereci bulunan, fizikî alt yapısı uygun olan okullardır. Bu okullar, yatılı, gündüzlü ve karma eğitim yapan liselerdir. Yüksek Öğretim Kurumları (kendi alanlarında), seçecekleri Fakülte'lere girişlerde spor liselerinin ilgili bölümlerinden mezun öğrencilere ek başarı puanı vermektedir. Bu okullara yetenek sınavı ile öğrenci alınmaktadır.
- **Çok Programlı Liseler:** Mezun olan öğrencilere eğitimini gördükleri program türüne ait diploma verilmekte ve alanlarının devamı niteliğindeki yükseköğretim kurumlarını tercih etmelerinde halinde de ek puan verilmektedir. Çok Programlı Liselerden mezun olanlar, sınavsız olarak alanlarındaki meslek yüksekokulu programlarına girebilmektedirler.

2.2.5. Üniversite

Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul vb. kuruluş ve birimlerden oluşan öğretim kurumudur.

Üniversite, Eflatun ve Aristo'nun hiçbir politik ve dini baskı unsuru olmadan öğrencileri ile felsefî tartışma yarattıkları ortamdan esinlenerek günümüze kadar evrensel ölçekte bağımsız

ve tüzel kişiliğe sahip kurumlar olarak Latince “*universitas*” üniversite adını almışlardır. Üniversite felsefi tartışma ortamında akıl sürecini duygusal sürecin önüne alarak kişilerin olayları görerek ve tartışarak farkına varılabilirliğini sağlayan ortamlardır.

2.3. OKUL PAYDAŞLARI

Bir okulun yönetiminde rol oynayan unsurlar iç ve dış paydaşlar olarak ikiye ayrılır. İç paydaşlar; yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, memurlar ve diğer personeller olmak üzere okulu meydana getiren ve onun yapısında yer alan unsurlardır.

Dış paydaşlar ise anne-baba, çevredeki baskı grupları ve liderleri vb. okulun yapısında olmayıp, onu etkileyen ve böylece yönetiminde rol oynayan unsurlardır.

2.3.1. Yönetici

Yönetici, farklı görüşleri kendi bilgi ve deneyimlerinin ışığında birleştirme ve edindiği sonuçları sorunları çözümü için uygulama durumu ile karşı karşıya olan insandır (Taymaz, 2003).

Dinçer ve Fidan (2000) yöneticiyi; belli bir süre içinde emrine verilmiş olan maddi ve beşeri üretim faktörlerini, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için çevredeki gelişmeleri dikkate alarak yönlendiren ve sahip olduğu kaynakların verimliliğinden sorumlu kişi olarak tanımlar.

Yönetici, bir zaman dilimi içerisinde bir takım amaçlara ulaşmak için insan, para, hammadde, malzeme, makine gibi üretim araçlarını bir araya getiren onlar arasında uygun bir bileşim, uyumlaşma ve ahenkleşmeyi sağlayan kişidir (Eren,1998).

Yönetici bir bölümün amiri veya işin sahibi konumunda olan kişidir. Yönetici kurumun hedeflerini belirleyen, kuruluşun sahip olduğu kaynakları amaçlara ulaşmak için çeşitli alanlara dağıtıp uyumlu hale getiren, yönetimi altında bulunan kişileri çalıştıran, işlerin yürütmesi için planlar yapan, hangi işin nasıl yapılacağını söyleyen, bunları kontrol eden, sorunlar oluştuğunda bunları çözen kimsedir.

Yönetici başardığı görevler ve taşıdığı yetki ve sorumluluklar açısından toplum içinde önemli bir konumu olan kişidir. Sorumlu oldukları alanlarda üzerlerine düşen görevleri etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için yöneticilerin bir takım özelliklere sahip olması gerekmektedir (Vardar, 2001).

Barutçugil (2006), iyi bir yöneticinin sahip olması gereken nitelikleri genel olarak şu şekilde sıralamıştır.

- Kendine güvenmek ve başkalarından çabuk etkilenmek,
- Personel ile görev, yetki ve sorumluluklar arasında denge sağlamak,
- Tarafsız ve adil olmak,
- Yerinde ve zamanında kararlar almak, peşin hüküm vermemek,
- Girişken, yaratıcı ve zeki olmak,
- Başarıyı ve zaferi denetimli bir heyecanla karşılamak,
- Güçlü bir iradeye ve azme sahip olmak,
- Sorumluluk duygusuna sahip olmak,
- Çok ideal ve çok tutucu amaçlardan uzaklaşmak,
- İnsanları tanımak ve onların sosyolojik ve psikolojik sorunlarına ilgi duymak.

2.3.2. Okul Yönetimi

Okul; insanın çevresinde sürekli oluşan değişiklikleri kavrayabilmek amacıyla birey davranışlarını değiştirmek ve ona yeni davranışlar kazandırmak için vardır. Okul, toplumun eğitim gereksinimini karşılamak üzere eğitim hizmeti üretiminde bulunan temel birimdir (Uluğ, 1999).

Okulun örgütlenmesi, eğitimin öteki üst yan kuruluşlarının örgütlenmesinden daha önemlidir. Eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmesi, okulun iyi örgütlenmesine bağlıdır. Okulun dışındaki diğer kuruluşların kötü örgütlenmesi ancak eğitime yönetsel bazı engeller çıkarır. Bununla birlikte okulun kötü örgütlenmesi eğitimi de kötüleştirerek sistemi büyük sorunlarla karşı karşıya getirir (Başaran,2000).

Okul yönetimi, bir bakıma eğitim yönetiminin sınırlı bir alana uygulanmasıdır. Bu alanın sınırlarını genellikle eğitim sisteminin amaçları ve yapısı çizer. Eğitim yönetimi nasıl yönetimin eğitime uygulanmasından meydana geliyorsa, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanmasından meydana gelmektedir. Eğitim yönetimi üzerinde yazılan yapıtlar, her türlü okul düzeyine kadar inmekten çok, bütün okulları içine alan sistemlerin çözümlenme ve birleşimini konu yapar. Bir toplumdaki eğitiminin amaç, yapı ve görevlerini gözden geçirir. Bu sistemin eğer varsa, felsefesini ve bu felsefenin üzerine kurduğu değerleri inceler. Bu değerler çerçevesinde, eğitim yöneticisinin davranış biçimlerine ışık tutmaya çalışır. Böylece ortaya koyduğu genel kavram ve süreçlerin çevre ve okul düzeyinde uygulanmasını okul yöneticisine ve onun okul yönetimi hakkındaki bilgi ve becerisine bırakır. Zaten bu uygulama, bir dereceden sonra, okul yöneticisinin kendi yetki ve sorumluluğu olmalıdır (Bursalıoğlu, 2013).

Okul yönetiminin önemi aslında yönetimin görevinden doğmaktadır. Yönetimin görevi, örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul yönetiminin görevi, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul yönetiminin önemini ayrıca, okul yöneticisinin yetki ve sorumluluğu da belirtir. Yönetimin çok yönlü tanımları, yöneticiye çok yönlü yetki ve sorumluluklar yüklemiş bulunmaktadır. Bunlar okul yönetiminin değerini yükselttiği kadar, önemini de artırmaktadır (Bursalıoğlu, 2013).

Okullar, olan eğitim hizmetinin üretildiği yerlerdir. Okul dışındaki diğer eğitim kuruluşları okulun çalışmasına destek sağlamak için kurulmuşlardır. Eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirmesi okulun iyi örgütlenmesi ve yönetilmesine bağlıdır (Gümüseli, 2001).

Okuldaki eğitim ve öğretim faaliyetlerinin genel amacı bireye yaşantı kazandırmak ve onu geleceğe hazırlamaktır. Eğitim örgütlerinin merkezinde yer alan okulların etkili olmaları, yani

önceden belirlenen amaçlarına ulaşabilmeleri büyük ölçüde okuldaki etkinliklerin, eğitim ve öğretim programının yürütülmesinden sorumlu olan yöneticilerin etkili olmalarına bağlıdır. Okullardaki en küçük ölçekteki etkinlikler bile rastlantıya bırakılmayacak ve özenle planlanacak kadar önemlidir. Bu durum eğitim yöneticilerine önemli sorumluluklar yüklemektedir. Yapılan araştırmalar, okul yöneticisinin okulda eğitim sürecinde önemli bir etken olduğunu göstermektedir (Balcı, 1993).

Taymaz (2000), okul yöneticilerinin bazı sorumluluklarını şu şekilde sıralamıştır:

- Okulun amaçlarını ve felsefesini açıklamak,
- Okulun politikalarını saptamak ve tanıtmak,
- Okul etkinlikleri için ihtiyaçları saptamak,
- Okulda katılımcı ve demokratik yönetimi geliştirmek,
- Okulda kişiler ve gruplar arası ilişkileri kurmak,
- Eğitim ve öğretim etkinliklerini planlamak,
- Çevrenin desteğini kazanmak,
- Okul içi ve okul dışı öğelerle iletişim ve eş güdüm sağlamak,
- Etkili bir işletme yönetimi geliştirmek ve uygulamak,
- Yapılan çalışmaları sürekli izlemek ve değerlendirmek.

2.3.2.1. Okul Yönetimi Görevlendirilme Şekli

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmeliğe göre, müdürlüğe yapılacak görevlendirmelerde sözlü sınav; müdür yardımcılıklarına yapılacak görevlendirmelerde ise yazılı sınav esas alınarak okul yönetimi

görevlendirilmeleri yapılmaktadır (MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik, 2015).

2.3.2.2. Yönetici Olarak Görevlendirileceklerde Aranacak Şartlar

Yönetmeliğin 5, 6 ve 7. maddelerinde müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlendirmelerinde aranacak genel ve özel şartlar belirtilmiştir. Buna göre genel ve özel şartlar şu şekildedir:

Yönetici Olarak Görevlendirileceklerde Aranacak Genel Şartlar

MADDE 5 – (1) Yönetici olarak görevlendirileceklerde aşağıdaki genel şartlar aranır:

- a) Yükseköğretim mezunu olmak.
- b) Başvurunun son günü itibarıyla Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak.
- c) Görevlendirileceği eğitim kurumunun türü itibarıyla öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumunda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak.
- ç) Başvurunun son günü itibarıyla, son dört yıl içinde adli veya idarî soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak.
- d) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilecekler bakımından, ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, erteletmiş ya da bu yükümlülükten muaf tutulmuş olmak.

Müdür Olarak Görevlendirileceklerde Aranacak Özel Şartlar

MADDE 6 – (1) Müdür olarak görevlendirileceklerin aşağıdaki şartlardan en az birini taşımaları gerekir:

- a) Müdür olarak görev yapmış olmak.
- b) Müdür başyardımcısı olarak en az iki yıl görev yapmış olmak.
- c) Kurucu müdür, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya müdür başyardımcılığı dâhil toplam en az üç yıl görev yapmış olmak.
- ç) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.

Müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerde aranacak özel şartlar

MADDE 7 –(1) Müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerin aşağıdaki şartlardan en az birini taşımaları gerekir:

a) Müdür, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmen olarak görev yapmış olmak.

b) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.

c) Bakanlık kadrolarında adaylık dâhil en az dört yıl öğretmen olarak görev yapmış olmak.

(2) Müdür başyardımcısı olarak görevlendirileceklerde ayrıca;

a) Fen Lisesi müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde Matematik, Fizik, Kimya veya Biyoloji alan öğretmeni olmak,

b) Güzel sanatlar lisesi müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde Türk Dili ve Edebiyatı, Görsel Sanatlar/Resim veya Müzik alan öğretmeni olmak,

c) İmam hatip lisesi müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersleri alan öğretmeni olmak,

ç) Mesleki ve teknik eğitim kurumları müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde atölye ve laboratuvar öğretmeni olmak,

d) Sosyal bilimler lisesi müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Felsefe, Psikoloji veya yabancı dil alan öğretmeni olmak,

e) Spor Lisesi müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde Beden Eğitimi alan öğretmeni olmak, şartı aranır.

(3) Bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen niteliklerde yeterli sayıda aday bulunmaması hâlinde, diğer alan öğretmenlerinden de görevlendirme yapılabilir.

2.3.2.3. Okul Yönetiminin Yetki ve Sorumlulukları

Müdür; kanun, yönetmelik, program ve emirlere uygun olarak okulun bütün işlerini yürütmeye, düzene koymaya, denetlemeye yetkilidir. Müdür, okulun amaçlarına uygun olarak yönetilmesinden, değerlendirilmesinden ve geliştirilmesinden sorumludur.

Müdür yardımcıları, okulun her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci, tahakkuk, ayniyat, yazışma, eğitici etkinlikler, yatılılık, bursluluk, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, halkla ilişkiler gibi işleriyle ilgili olarak okul müdürü tarafından verilen görevleri yaparlar. Bu görevlerin yapılmasından ve okulun amaçların uygun olarak işleyişinden müdüre karşı sorumludurlar.

Müdür yardımcıları, maaş karşılığı olarak 6 saate kadar ders vermekle yükümlüdürler.

2.3.2.4. Okul Yönetiminin Görevleri

Okul Müdürünün Görevleri;

1. Resmi yazıların takip edilmesi,
2. Yıpranmış demirbaşların kayıttan düşürülmesi,
3. Kurullara başkanlık etmesi,
4. Öğretmenlerin denetlenmesi,
5. Okulun iş ve işleyişi.

Müdür Yardımcının Görevleri;

- 1- Boş öğrenci numaralarını belirleme,
- 2- Öğretmen-memur devam devamsızlık defterinin işlenmesi,
- 3- Nöbetçi öğretmen ve öğrenci listelerinin hazırlanıp asılması,
- 4- Meis formlarının hazırlanması,
- 5- Öğrenci kayıt-nakil işlerinin yapılması,
- 6- Okulda onarım gerektiren yerlerin tespiti, yaptırılması,
- 7- Okulun ihtiyacı olan resmi evrakın temini,

- 8- Okul aile birliği harcama ve bağışlarının TEFBİS e işlenmesi,
- 9- Okul ihtiyaçlarının belirlenerek periyotlar halinde Aile birliğine yazılı olarak bildirilmesi,
- 10- Ders defterlerinin, yoklama fişlerinin işlenmesi,
11. Sınıf listelerin hazırlanması,
12. Günlük vakit çizelgelerinin hazırlanması,
13. Maaş ve ek ders ücretlerinin yapılması,
14. Resmi yazıların takip edilmesi,
15. Demirbaş listelerinin sınıflara asılması.

2.3.3. Öğretmen

Geleneksel anlamda đretmen bilginin en önemli kaynağıdır. Öğretmenin görevi de bu bilgiyi kendi hazırladığı ve yönettiği bir sınıf ortamında öğrencilere aktarmaktır. Bugün ise öğretmenden beklenen; öğrenmeyi öğreten, sınıfı yöneten değil yönlendiren kişi olmasídır. Yeni bir bin yılla birlikte artan değişim hızı ve bu hıza ayak uydurabilecek nitelikli insan gücü yetiştirmek zorunda olan eğitim sistemimizin başarısı nitelikli öğretmenlere bağlıdır (Terzi, 2002).

Okul paydaşları içerisinde en stratejik olanı öğretmenlerdir. Çünkü eğitim süreçlerinin düzenlenmesinden ve yürütülmesinden ğretmen sorumludur. ğretmenden beklenen sınıfın yönetilmesi ve ortamın oluşturulması konusunda; sınıfta nasıl davranılacağını göstermeli, öğrenen farkındalığını sağlamalı, özendirici bir mekn hazırlamalı, düşünmeyi sağlayıcı sorular sormalı ve cevapları sabırla beklemeli, tarafsız olmalı, ğrenci fikirlerini önemsemeli, acele etmeden planlı hareket etmelidir (zel ve Bayındır, 2010).

Okula farklı yaşama biçimleri ve davranış alışkanlıkları olan her çevreden öğrenciler gelebilir. Öğretmen onların davranışların sebeplerini iyi araştırmalı, onları yakından tanıyıp bu

farklılığın bilincinde olmalıdır. Öğrencinin yaşantısı hakkında bilgi sahibi olmalı ve duygularına değer vermelidir.

2.3.4.Öğrenci

Öğrenim görmek amacıyla herhangi bir öğretim kurumunda, bir öğretmenin gözetimi ve yol göstericiliği altında okuyan ve belli bir konu üzerinde çalışan kimsedir.

2.3.5.Veli

Bir çocuğun doğumundan itibaren onun beslenmesinden, bakımından, gelişiminden, eğitiminden vb. ihtiyaçlarının karşılanmasından sorumlu ilk kurum ailesidir. Bu kurumun en önemli aktörleri çocuğun velisi konumunda olan anne ve babalardır. Ailenin içinde bulunduğu kültür, sosyo-ekonomik durum, eğitim durumu, çocuğa karşı sergilenen davranış ve tutumlar gibi birçok unsur çocuklarının okuldaki başarılarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle anne ve baba bilerek veya bilmeyerek çocuğun sosyal, duygusal ve zihinsel gelişimleri üzerinde önemli bir etkileme gücüne sahiptirler.

2.4. ETİK

Etik kavramının kökeni Yunanca'da "Ethikos"a oradan da "Ethos"a dayanmaktadır. Etik; karakter, adetler, ananeler, moral anlamına gelmektedir. Etik kavram olarak, Concise Oxford Dictionary, Collins Cobuild English Dictionary sözlüklerinde aşağıdaki şekillerde tanımlanmıştır (Akdoğan,2003, akt. Ada ve Baysal 2012).

- Kişi eylemlerinin doğru veya yanlış, iyi veya kötü olup olmadıkları konusunda yargılanabilmelerini sağlayan bir moral ilkeler sistemidir.
- Kişi eylemlerinin özel bir gurubu anlamında tanımlanan davranış kurallarıdır.
- Kişilerin inanışları doğrultusunda doğru ve yanlış davranışlar ile ilgili moral ilkeleridir.
- Moral değerler kapsamında neyin doğru, neyin yanlış olduğunu inceleyen bir çalışma alanıdır.

Bir başka açıdan etik, geçmiş ve bugüne ilişkin doğru ve yanlış ölçülerinin anlatımıdır (Aydın,2001, akt. Ada ve Baysal 2012).

Etik bir etkinlik alanı olarak felsefenin bir dalı, bir ahlak felsefesi alanı, ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran bir felsefe etkinliğidir. İnsanın kişisel ve toplumsal yaşamdaki ahlaki sorunlarını ele alıp inceler (Akarsu, 1998, akt. Aydın, 2015).

Etik, felsefenin önemli bir parçası ve sistematik çalışma olarak ahlaki nitelikteki davranış, eylem ve yargıları ilgilendirir.

Etik, çelişen isteklerin ya da istenen iyiler konusunda bireylerin çatışmalarını çözümleyecek ilkelerin belirlenmesi sürecine ilişkin tartışmalar üzerine odaklaşmaktadır (Aydın, 2015).

Etik; insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru- yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini (İnal, 1996, akt. Aydın, 2015).

Etik, iyi ve doğru olanın değil, bir şeyin iyi ve doğru olduğu hükmüne nasıl ulaşılacağını ifade eder. Etik ahlak ile yakın ilişki içindedir ve ahlak üzerine konuşur.

Etik doğru ve yanlış ölçütleridir. Etik her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile etik; bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması, neyin yapılacağı ya da neyin yapılamayacağını, neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin, neye sahip olunup olunmayacağını bilmesidir.

2.4.1. Meslek Etiği

Bütün işlerin ya da mesleklerin kronolojik olarak kendilerine has oluşturdukları bir takım değerler vardır. Bunların içinde en önemlilerinden biri de mesleğe özgü etik değerlerdir.

Bireyler, mesleklerinden dolayı işlerini icra ederlerken uymak zorunda oldukları bir takım önemli değerler vardır. Hatta birçok meslekte, işe başlanılmadan önce mesleğin etik kurallarına uyulacağına dair yemin ettirilmektedir.

Mesleki etik belli bir meslekte hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. Mesleki etik, bütün ilişkilerde dürüstlük, sözünde durmak, doğaya ve insanlara saygılı olmak, hakça davranmak ve haksızlıklara karşı çıkmayı gerektirir. Ayrıca mesleki etik sağduyulu seçimler yapmada bireylere yol gösteren ilke ve değerleri inceler. Meslek etiği hem kötü mesleki uygulamaların eleştirisini hem de belli bir meslek alanındaki önemli sorunlar ve ikilemleri içerir.

Meslek etiği özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilir. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri dünyanın neresinde olursa olsun aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır (Kuçuradi, 1998, akt. Aydın, 2015).

Mesleki etik kavramı bütün mesleki uğraşların iyi ve doğruya yönlendirilmesi konusunda ilkeler koyan meslek üyelerinin kişisel arzularını sınırlayan belli bir çizginin dışına çıkmalarını önlemeye çalışan mesleki idealleri geliştiren ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan bir ilkeler dizgesidir (Aydın, 2015).

Mesleki etiğin en ayırt edici özelliği, mesleği yerine getirirken işlenen kusurların meslek çevresi dışında çok fazla tepki görmemesi, kamu vicdanının bu tür kusurlara ilgisiz kalmasıdır. Kamu vicdanının bu kusurlara ilgisiz kalmasının nedeni ise bu ilkelerin toplumun bütün organları arasında ortak olmamasıdır. Etik ilkeler herkesin görmediği görevleri düzenler, onun için herkes bu görevlerin ne olduğunu, ne olması gerektiğini, bu görevleri yerine getiren bireylerin özel ilişkilerinin ne olması gerektiği bilemez (Durkheim, 1949, akt. Aydın, 2015).

2.4.2. Eğitimde Etik

Eğitim bireylerde davranış değişikliği yaratmaksa eğitimde etik, eğitimin hedefleri ve süreçleri açısından öncelikle ele alınması gereken bir konudur.

Eğitim-Öğretim faaliyetleri etik normlara bağlı kalmayı diğer mesleki faaliyetlere göre daha sıkıca bağlı olmayı gerektirir. Bu alanlarda çalışanların daha duyarlı olmaları eğitimde etik bağlamında önemli bir yer tutmaktadır.

Eğitim, insanı doğumdan lme etkileyen ve bir Őekle sokmaya çalışan bir süreçtir. Etik ise insanın ne yapmalıyım? Nasıl yaŐamalıyım? sorularına vermeye çalıştığı yanıtıtır. Eğitim ve etik arasında bu anlamda zorunlu bir ilişki vardır ve Sokrates bunu “kendini tanı” sözü ile ifade etmektedir. Bu anlamda eğitim yaşam boyunca süren “etik bir kendini tanıma sürecidir” (Ergüden, 2003, akt. Aydın, 2015).

2.4.3. Öğretmenlik Meslek Etiği

Öğretmenler, kararlarının ve eylemlerinin temeline esas aldıkları etik ilkelere bağlı olarak öğrencilere ve baŐkalarına nasıl davranmaları gerektiği konusunda ve karŐılaŐabilecekleri etik ikilemleri nasıl zmlenebilecekleri konusunda hem kuramsal bir altyapı hem de bir farkındalık geliŐtirmelidir.

Öğretmenlik ve etik birbirine çok yakın kavramlardır. Etiğin ve eğitimin doğası gereği bu iki kavram birbirinden ayrı düŐünülmemelidir. İdeal bir ğretmen yalnız kusursuz öğretme yetenekleri ile değil aynı zamanda yaşama biçimi ile de örnek alınacak ahlaki bir modele dönüŐür. Yani bu anlamda ğretmen öğrettiklerini örnek olarak yaŐayan ideal biridir (Pieper, 1999, akt. Aydın, 2015).

Öğretmenin etik yükümlülükleri öğrencinin haklarını oluşturur aslında. Öğretmenin haklarının sağlanması ise yönetimin etik yükümlülükleri arasındadır.

2.4.4. Eğitim Yöneticiliği ve Etik

Eğitim yöneticiliği, özel uzmanlık bilgi ve becerilerini gerektirmektedir. Eğitim yöneticisi, eğitim sistemi içinde çok önemli bir birimi temsil etmektedir. Eğitim yöneticiliği kendi içinde alt alanlara ayrılmaktadır. Bunların başında da okul müdürleri gelmektedir.

Okul müdürlerinde, liderlik biçimi ve her gün yüz yüze geldiği durumlarda gösterdiği mesleki ve ahlaki davranışlarında sahip olduğu etik değerlerin yansımaları görülür. Günlük kararlarda bilinçaltında yer alan ahlaki eğilimler davranışları etkilemektedir (Aydın, 2015).

Öğretmenlerin ve diğer iş görenlerin moralini düŐüren en önemli etkenlerden biri, yöneticilerin dürüstlüğü ve tarafsızlığından kuŐku duyulmasıdır. Dürüstlükten sapmalar kısa sürede alt

düzydeki yöneticilerinde ahlaki bozulmaya uğramalarına ve örgüte yolsuzluğun girmesine neden olmaktadır.

İşe yeni başlayan yöneticilere verilen en önemli öğüt dürüstlüklerini korumak için kendi etik ilkelerini geliştirmeleri ve davranışlarında bu ilkeleri bir yol gösterici olarak kullanmalarındır.

Etik ilkeler yöneticilerin tartışmaya açık eylem ve kararlardan uzak durmalarını, doğru olmayan ancak çekici gelen yaklaşımlardan kaçınmalarını sağlar iş arkadaşlarının ve astların yöneticinin etik değerlerini kabul etmesi yöneticiyi eylem ve işlemlerinde dürüstlüğünün tartışılması ve bazı imalardan korur(Drake ve Roe,1994, akt. Aydın, 2015).

Çelik (2007)'e göre, okul yöneticilerinin etik sorumluluğu şu şekildedir:

- ***Kendine Karşı Sorumluluk:*** Okul yöneticisi, kişisel olarak bir takım etik ilkeler ve kurallar geliştirmek ve bu kurallara uymak zorundadır. Etik kuralları sadece ifade etmek ya da yorumlamak yeterli değildir. Aynı zamanda bu kuralların yaşanması gerekir. Etik kurallara uymada kişisel sorumluluğun yerine getirilmesi astlardan çok yöneticileri birinci derecede ilgilendirmektedir. Çünkü üstün yapmış olduğu hata astlar tarafından meşrulaştırılabilir.
- ***Örgütsel Sorumluluk:*** Okul yöneticisinin etik ilkeleri içselleştirmesi, kendi kişiliğiyle ilgilidir. Okulun çalışma ahlakıyla ilgili kuralların (değerlerin) öğretmenlere açıklanması ve anlaşılmayan kuralların yorumlanması, okul yöneticisinin örgütsel sorumluluğunu yansıtır. Okul yöneticisi, örgütsel etiği kurumsallaştırmaya çalışırken eşitlik ilkesine uymak zorundadır. Okulun örgütsel etiği bütün öğretmenlere eşit derecede uygulanmalıdır.
- ***Toplumsal Sorumluluk:*** Toplumsal sorumluluk, çevrenin okul yöneticisinden beklediği etiksel davranışlarla yakından ilgilidir. Okul yöneticisi, kişisel ve örgütsel düzeyde benimsediği etik ilkeleri okulun çevresine tanıtmalıdır. Okul yöneticisi hem okulun içinde hem de dışında etik davranışları geliştirmek ve uymak zorundadır.

Okul yöneticisi, kurumun hedeflerine ulaşabilmesi için toplumun kabul gördüğü meşru yollarla maddi-manevi tüm kaynakları uyumlu bir şekilde kullanmak zorundadır. Yöneticilerin gerek okul içinde gerek dışında yetki ve sorumluluklarını belirleyen yazılı kurallar, davranış biçimlerini belirlemede etkilidir. Yönetici bütün yaptığı işlerde ve aldığı kararlarda okulun tüm paydaşlarının menfaatlerini ön planda tutmak zorundadır. Doğruluğu, dürüstlüğü, eşitliği, adil davranmayı ilke edinen yönetici hem vatandaşlık hem de insan haklarına uygun davranmak durumundadır.

Kısacası yöneticilikte etik değerler kurumun bütününde uygulanmalıdır.

2.5. LİDERLİK

Liderlik, geçtiğimiz yüzyıl içerisinde yoğun bilimsel çalışmaların yapıldığı, hem kuramcılarının hem de uygulayıcıların çözümler için sürekli araştırma ve hakkında çalışmalar yaptığı önemli bir kavramdır.

1950'lerden itibaren ayrı bir alan olarak gelişme gösteren bazen bir kişilik özelliği, bazen belli bir makamın niteliği bazen de bir davranış türü olan liderlik üzerine yönetim bilimi alanında bugüne kadar pek çok çalışma yapılmıştır.

Lider, büyük planların yaratıcısı ve başlatıcısıdır. Bu planların gerçekleşmesini yöneticiler sağlar (Jennings, 1961, akt. Bursalıoğlu, 2013). Lider, gözle görülebilen özellikleri olan, kişi veya kişileri etkileyebilme gücüne sahip olan kimsedir.

Liderlikle ilgili yapılan akademik çalışmalar neticesinde, literatüre farklı şekillerde çok sayıda liderlik tanımı girmiştir. Bu tanımlamaların bazıları şunlardır:

- Türk Dil Kurumuna göre liderlik; önderlik ve liderin görevi şeklinde tanımlanmaktadır.
- Liderlik, başka kişileri etkileyebilme gücüdür. Diğer bir ifade ile liderlik, örgütün hedeflerine ulaşabilmek için diğer insanların istekli katılımını sağlayan sosyal etki sürecidir (Keskinçiling vd., 2007).

- Lider birlikte olduğu bireylerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında sezip, bunları örgüt hedefleri doğrultusunda etkileyerek örgütleyip yönlendiren kişidir. Örgütün ulaşmak istediği amaçları doğrultusunda insani ve teknik bilgi ve becerisini kullanarak yönettiği kişileri etkileme ve yönlendirme gücüdür. Liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu hedefleri hayata geçirmek için onları harekete geçirme, bilgi ve yeteneklerinin toplamıdır (Eren, 1998).
- Lider grubun bir elamanı olarak, öteki elamanların üzerinde olumlu etkide bulunan kişidir (Çelik, 2007).
- Lider, grup elamanlarının yeterliliklerini ortaya çıkaran, yetersizliklerini gidermeye çalışan kişidir (Başaran, 2000).

Eğer bir insan başka bir insana istediğini yaptırabilirse onu yönetiyor demektir. Böyle bir kişi, yalnızca kendine verilen yasal yetkiye dayanarak karşısındaki kişiye istediğini yaptırıyorsa yöneticidir; karşısındaki kişi üzerinde yasal gücünü kullanmaktadır. Eğer bu kişi etkilediği kişiye gücünü benimsetmiş ve bu kişi gönüllü olarak kendinden istenilenleri yapıyorsa yönetici aynı zamanda önderdir (Başaran, 2000).

Yönettiği örgüt açısından etkin bir liderin net olarak doğru şeyler yapması gereklidir. Etkin bir lider astlarını yüksek seviyede kendisine bağlayabilen kişidir. Astlarına ilham verip onların çalışma isteklerini motive etmek, örgütte farklı fikirlerin ortaya çıkması için gerekli ortamı yaratmak ve gelişime açık olmayı sağlamak ancak etkin bir liderin başarabileceği bir süreçtir (Karahana, 2008, akt. Ertürk, 2012).

Liderlikle ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda; liderliğin farklı boyutlarda incelendiği ve bu minvalde liderlik kavramına çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir. Bu tanımların da genel anlamda hedeflerin gerçekleştirilmesi, amaçlara ulaşılması, farklı etkileşimlerin varlığı ve lidere atfedilen bir takım özellikler gibi ortak noktalar içerdiği söylenebilir. Yine aynı şekilde liderlik, onu izleyenleri etkileme gücü ve onları örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirebilmek olarak da ifade edilebilir.

2.5.1. Liderlik Kuramları

Liderlikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde göze çarpan başlıca liderlik kuramları hakkında kısaca bilgiler veren bölümlere yer verilmiştir.

2.5.1.1. Özellikler Kuramı

Özellikler kuramına göre liderlik doğuştan gelen kişisel özellikleri ile açıklanmaktadır. Bu kuram liderliğin doğuştan gelen bir özellik olduğunu, sonradan kazanılan bir özellik olmadığını savunmaktadır (Tutar, 2010).

Bu kuramın hareket noktası, “lider olunmaz, lider olarak doğulur” şeklinde belirlenmiştir. Bazı kişiler belirli niteliklere sahip olarak doğarlar ve bu nitelikler onların her yerde ve her zaman lider olarak ortaya çıkmalarını sağlar (Şişman, 2004).

Liderler, bilişsel olarak astlarından daha üstün olmalı, astları ile dostluğa dayalı bir iletişim ve ilişki kurabilmelidir. Yönetimde ve kendi uzmanlık alanında astlarından daha yeterli olmalı ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine astlarından daha çok güdülenmelidir. Astlarının yeterliliklerini bilerek her birini yeterli olabilecekleri yerlerde kullanmalı ve kendi güçlerini yapılan işe katıp değerlendirebilmelidir (Başaran, 2000).

Bir liderde bulunması gereken nitelikleri araştırma sonuçlarına dayanarak belli bir sınıflama yapmak mümkündür. Bir liderin astlarından aşağıdaki yönlerden farklı olması gerekir (Gültekin, 2008).

1. Lider daha zeki olmalıdır.
2. Takipçileriyle daha iyi iletişim ve işbirliği kurabilmelidir.
3. Yerine getirilecek görevlerde daha yeterli olmalıdır.
4. Hedeflere daha çok ilgi duymalı, daha çok güdülenmelidir.
5. İzleyenlerin gücünü daha iyi değerlendirerek doğru yerde ve zamanda kullanabilmelidir.

2.5.1.2. Davranışsal Liderlik Kuramı

Bu liderlik anlayışında, liderlerle ilgili genel anlamda herkes için ortak genel geçer birtakım özelliklerin olmayacağı söz konusu olmuştur. Geçmişte başarılı olmuş bazı liderlerin davranışları incelenerek genel anlamda lider davranışları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır (Şişman, 2004).

Özellikler kuramı ile davranışsal liderlik kuramını birbirinden ayıran temel fark, özelliklerin tersine davranışların gözlemlenip öğrenilebilmesidir. Eğer davranışlar öğrenilebilirse bireyler eğitilip ve daha iyi liderlik yapmaları sağlanır (Oğuz, 2011).

Davranışsal liderlik teorilerinin dayandığı temel ilke; liderleri başarılı ve etkin yapan unsurun liderin özelliklerinden çok liderlik süreci içerisinde sergilediği davranışlardır.

2.5.1.3. Durumsallık Kuramı

Özellikler kuramı ve davranışsal liderlik kuramının liderlik davranışlarını tam olarak belirleyememesi ve bu noktadaki eksikliklerinin hissedilmesiyle durumsallık kuramı araştırılmaya başlanmıştır. Durumsallık kuramlarının çıkış noktası, her ortamda geçerli bir liderlik özelliği ve davranışı söz konusu olmayacağı anlayışına dayanmaktadır. Bu anlayışa göre, farklı ortam ve farklı gruplarda farklı liderlik davranışları söz konusu olmaktadır (Şişman, 2004).

Durumsallık kuramına göre örgütleri en iyi bir biçimde yapılandırmanın, çalışanları yönetmenin, güdülemenin ve liderliğin tek ve en iyi bir biçimi yoktur. Müdürlerin içinde buldukları duruma uygun olan çeşitli davranış biçimleri geliştirmeleri bulunabilecek en iyi çözümü sunar. Böylece herhangi bir zamanda ortaya çıkan durumun özelliği, müdürleri o duruma uygun bir davranışa götürür. Bu davranış şekli ise o duruma en uygun yoldur. Yani, müdürlerce içinde bulunan durumun iyi bir şekilde anlaşılmasıyla müdürler ona uygun kuralları uygulamaya başlayarak belirli biçimlerde karar alabilirler (Keskinçin vd. 2007).

Bu kurama göre en iyi lider; davranışlarını içinde bulunduğu ortama, ilişki içerisinde olduğu gruba ve kişisel özelliklere uydurabilen kişidir. Durumsallık yaklaşımları konusundaki

çalışmalar etkili liderliğin; izleyenlerin liderin özelliklerinin, liderlik biçiminin ve liderin içinde bulunduğu durumun bir fonksiyonu olduğu görüşünü içermektedir (Erçetin, 2000).

2.5.1.4. Yeni Liderlik Kuramları

Sosyal bilimciler liderliğin; kişisel özelliklere, yapılacak işin niteliğine ve çalışanların kişisel özelliklerine, ihtiyaçlarına ve yaptığı işten aldığı hazza bağlı olarak ortaya çıkıp geliştiği noktasında birleşmektedirler. Yani her durum, her iş veya herkese ait olan bir liderlik yerine duruma, işe ve çalışana göre değişen bir liderlik üzerinde durulmalıdır (Özden, 2008).

Bu kanaat üzerine 1980 ve sonrası dönemde geliştirilen liderlik kuramları, yeni liderlik kuramları olarak ele alınmıştır. Bunlar:

2.5.1.4.1. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik, örgütte ani ve etkili değişimi gerçekleştirmeye yönelik bir liderlik biçimidir. Bu liderlik biçiminde örgütün iç çevresinin denetim ve eşgüdümüne dayalı bir liderlik anlayışından çok öğrenmeyi kolaylaştırıcı ve yenilikçi bir liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır. Dönüşümcü liderlik; yönelimleri görmek, gerçekliği tanımlamak ve değişim heyecanı yaratmakla ilgilidir (Çelik, 2007).

Dönüşümcü liderlik, liderin başında bulunduğu grup ya da organizasyonun hedeflerine yönelik yeni bir bakış açısı ortaya koyması ve takipçileri bu yeni açılıma doğru harekete geçirmesi sürecidir (Tutar, 2010).

Dönüşümcü lider özelliği etkin olarak değişimi yürürlüğe koymak, bu değişime kılavuzluk edecek ileri görüşlülüğü yaratmak, değişim için duyulan uzmanlığı tanımlamada lidere olanak tanıyacak kabiliyetlerin/yeteneklerin bir kümesidir” şeklinde tanımlanmaktadır (Şahin, 2009, akt. Ertürk, 2012).

Dönüşümcü liderler, değişim ustasıdır. Değişim sürecini çok iyi bildikleri için insanlardaki enerjiyi kolayca harekete geçirebilirler. Dönüşümcü liderlik, kişisel özelliklerden daha çok karakterle ilgilidir. Bu tip yöneticilerde dürüstlük, kararlılık ve insanlara saygı temel noktadır.

Bundan dolayıdır ki insanları dönüşüme ve yeniliğe kendileri ile birlikte götürürken çok kolay ikna ederler. Çünkü güvenilirlerdir (Özden, 2008).

2.5.1.4.2. Kültürel Liderlik

Kültürel liderlik, lider davranışının basit bir üretim ya da ilişki yönelimli bir davranış olmadığını kabul etmiştir. Kültürel liderlik, liderlik kuramlarına iki önemli katkı getirmiştir. Bunlardan birincisi, liderin etkinliği büyük ölçüde oluşturacağı örgütsel kültüre bağlıdır. Kültürel lider, ne denli güçlü bir örgüt kültürü oluşturursa o denli etkili olur. Kültürel liderlik kuramı, örgüt kültürünün lider tarafından biçimlendirildiğini savunur. İkincisi ise liderin örgüt kültürünü yönetme biçimidir. Çünkü bir örgüt kültürünün oluşturulması yeterli değildir. Aynı zamanda bu kültürün yönetimi de en azından oluşturulması kadar önem taşır (Çelik, 2007).

Etkili liderler, içerisinde yaşadığı toplumun ve çalışanlarının sahip olduğu kültürel değerleri ve tutumları çok iyi gözlemlemeli, çözümlenmeli, biçimlendirebilmeli ve geliştirerek sürdürebilmelidir (Keçecioğlu, 2003).

Erdoğan'a (2012) göre kültürel liderler; örgütün misyon, amaç ve hedeflerinin oluşturulması, personelin sorumluluklarını ve rollerini net olarak anlaması görevlerini üstlenirler. Bir toplum duygusunun oluşturulmasında ve sürdürülmesinde personele yardım ederler. Örgütteki bireyler tarafından paylaşılan ideolojiler, inançlar, değerler ve normlarla çalışanların etkilenmesi görevini üzerine alırlar.

Okul yöneticisinin kültürel liderlik rolleri, okul kültürünün geliştirilmesi ve okulun başarısının artırılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamaları açısından önemlidir. Kültürel liderliğin temelinde güçlü ve işlevsel bir okul kültürünün oluşturulması yer alır. Okul kültürü, çalışanların okulla özdeşleşmelerine, bağlılık duygusunun artmasına, daha çok çaba harcama isteğinin ve iş doyumunun artmasına yol açacaktır (Uygur ve Yıldırım, 2011, akt. Ertürk, 2012)

Bir liderin ortaya attığı fikirler, getirmek istediği değerler ve aldığı kararların örgüt üyeleri tarafından kolayca kabul edilmesi ve benimsenmesi ayrıca örgütün amaçlarına daha kolay ve hızlı bir şekilde ulaşması için yukarıda sıralanan eğilimler liderde bulunmalıdır.

2.5.1.4.3. Öğrenen Liderlik

Öğrenme; yetenek, bilgi ve becerilerin kazanıldığı bir süreçtir. Öğrenen liderler, öğrenen örgüt modeline uygun davranışlar gösterirler. Öğrenen liderler, liderlik yaptıkları örgütü öğrenen örgüt haline getirme çabası içindedirler. Öğrenen liderlerin en göze çarpan özellikleri, öğrenmeye açık olmaları ve örgüt üyeleri ile beraber öğrenmeye uygun bir ortam oluşturmaya gayret göstermeleridir. Her örgüt üyesinin öğrendiği bir ortamda, lidere düşen yeni öğrenmelere liderlik yapmaktır. Bu anlamda lider, öğrenmeden sorumlu bir konumdadır (Töremen, 2002, akt. Ertürk, 2012).

Öğrenen örgütlerde yöneticiler, öğrenme ortamında oldukça önemlidirler. Artık lider olan yönetici, öğrenmeyi kolaylaştırmakla kalmayıp, öğrenmeye ortam yaratarak insanların gizli yeteneklerini ortaya çıkarmaktadırlar. Liderler, hızla değişen ekonomik, teknolojik ve toplumsal eğilimlere başarıyla uyum sağlamak için, örgütlerinin her kademedeki çalışanlarında en yüksek kapasitenin geliştirilmesini desteklemesi gerektiğini iyi bilmektedirler (Rosen, 1996, akt. Bozkurt, 2003).

Herkesin öğrendiği ortamda, lidere düşen yeni öğrenmelere liderlik etmektir. Bu anlamda lider, öğrenmeden sorumludur. Öğrenen lider, öğrenen örgüt modeline uygun davranışlar gösterebilen liderdir. Bu tip liderler öğrenen örgütü oluşturmaya çalışır, öğrenmeye açıktır ve takım halinde öğrenmeye imkân sağlayacak ortamlar yaratmaya çalışırlar.

2.5.1.4.4. Öğretimsel Liderlik

Öğretimsel liderlik; okul müdürü, öğretmen ve denetçilerin, okulla ilgili bireyleri ve durumları etkilemede kullandıkları güç ve davranışlardır. Buna göre öğretim lideri okulda öğretmen, öğrenci ve öğretim programı, öğrenme ve öğretme süreçleri ile ilgili çalışmalarını gerçekleştirir (Şişman, 2004).

Öğretimsel liderlik, tamamen eğitimsel liderliğe uygun olarak geliştirilen bir liderlik biçimidir ve etkili okul araştırmalarının temelini oluşturur. Okul yöneticisinin öğretimsel lider olabilmesi için öncelikle okulun amacını açık ve net olarak öğrencilere ve öğretmenlere hissettirmesi gerekir. Okulda uygun bir eğitim öğretim ortamı sağlamalı, öğretim programlarında bütünlük sağlamalı, öğrenmeyi sağlayacak araç gereci sağlamalı, makam odasında hapis olmak yerine sınıf ve öğretmenler odasında varlığını hissettirmeli, okulda yapılan tüm etkinliklerin temelde eğitim öğretimi geliştirme, yükseltme olduğunu bilmeli ve hissettirmelidir (Çelik, 2007).

Öğretimsel liderler, öncelikle vizyon sahibidir ve vizyonunu bütün okul örgütü ile paylaşır, herkesçe anlaşılmasını sağlar. Takım çalışmasına önem verir, örgüt amaçlarına yönelik iklim oluşturur. Okuldaki görevlerinde oldukça bilgilidir ve bildiklerini personelle paylaşır. Öğretmen ve öğrencileri öğretme sürecinde takip eder ve değerlendirir. Öğrenme ve öğretme stratejileri konusundaki bilgilerini paylaşır, bilgilerini sürekli güncel tutar ve değişime, İnsanlar arası ilişkilere oldukça açıktır (Özden, 2008).

2.5.1.4.5. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderlik yaklaşımına göre karizmatik liderler, üç temel karakteristik özelliğe sahiptirler. Bu özellikler; yüksek bir özgüvene sahip olma, yüksek bir nüfuz ve baskın olma ihtiyacı, kendi inançlarının ahlaki yönden doğru olduğuna güçlü bir şekilde ikna etme olarak sıralanabilir. Güç için duyulan gereksinim, lideri takipçilerini etkileme yönünden zaman ve emek harcamaya yönlendirecektir. Özgüvenin ve güçlü inançlara sahip olmanın izleyicilerde liderin yargılarına güven duygusunu arttıracakı belirtilmektedir. Bu karakteristik yapıya sahip olmayan bir liderin, insanları etkileme uğraşları başarısızlıkla sonuçlanacaktır. Bir etkileme girişiminde bulunsa bile bunun başarılı olma ihtimali çok düşüktür (Başar, 2009).

Karizmatik liderler; kendilerine ve astlarına son derece güven duyan, büyük beklentileri ve ideolojik görüş sahibi olan kişilerdir. İzleyen kişiler kendilerini, liderleri ve liderlerin göreviyle özdeşleştirirler; sadakat, bağlılık ve güven gösterirler. Liderlerin değer ve davranışlarına özenip, liderleriyle olan yakınlıklarından kişisel saygınlık kazanmaya çalışırlar.

Ayrıca bu liderler üstün tartışma, inandırma, teknik uzmanlığa sahiptir ve astlarında tutumsal, davranışsal ve duygusal değişiklik yaparlar (Karagöz, 2008).

2.5.1.4.6. Süper Liderlik

1990'lı yıllarda ortaya çıkan bu kurama göre, her kişi kendisinin lideridir. Süper liderlik, astların öz disiplin içerisinde kendilerini yetiştirmelerini sağlamayı gerektirir. Hiyerarşiden çok kişisel olgunlaşma önemlidir. Bir liderin, kendi kendini yöneten gruplara derece derece yetkisini, iş yapma sorumluluğunu ve kontrolünü devreden, ekip çalışmasına yatkın, çalışanlara kendi tarzını oluşturması için bir koçtan veya kolaylaştırıcıdan daha fazla inisiyatif tanıyan ve personeli güçlendiren bir liderlik türüdür (Erdoğan, 2002).

Süper liderlik kuramı, her insanı kendi kendisinin lideri yapmaktadır. Süper liderlikte “beni izle” anlayışı yoktur. Bu kurama göre herkes kendi kendisinin lideridir. Dolayısı ile süper liderlik, liderliği kişisel bir sorumluluk olarak görmektedir (Çelik, 2007).

2.5.1.4.7. Dağıtımçı Liderlik

Liderlik işlevlerinin bir kişi yerine, bir grup insanın topluca yerine getirmesini içeren liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda bazı liderlik rollerinin bir grubun birkaç üyesi tarafından paylaşılabilmesi, bazı liderlik işlevlerine üyelere birilerinin atanabileceği, belirli liderlik işlevlerinin farklı zamanlarda farklı bireylerce yerine getirebileceği ifade edilmektedir. Bu yaklaşıma göre, örgüt üyeleri tarafından sağlanan kolektif liderlik eylemleri, herhangi birinin bireysel liderliğine tercih edilmektedir (Korkmaz, 2011, akt. Ertürk,2012).

2.5.1.4.8. Vizyoner Liderlik

Vizyon, gelecekte bulunmak istediğin yerin şimdiden düşünülmesi, kendi veya örgütün geleceğinin resmini şimdiden çekme olarak tanımlanmaktadır. Vizyoner liderlik ise, örgüt içerisindeki tüm insanları etkileyebilecek ve hep birlikte harekete geçirebilecek örgüte ait gelecek profillerini oluşturabilmektir (Özden, 2008, akt. Ertürk,2012).

Vizyoner liderliği kısaca, örgüt için gerçekçi, güvenilir ve etkileyici bir gelecek yaratma yeteneği şeklinde tanımlamak mümkündür (Gümüşeli, 2001).

Vizyoner liderlik, insanları topluca etkileyebilecek ve harekete geçirebilecek, geleceğe dönük somut, ulaşılabilir amaçlar koyabilme, bunları iletebilmeyi içinde bulunduran bir liderlik yaklaşımıdır (Karagöz, 2008).

Vizyoner liderler, insanları ortak hayallere çeker. Onlara büyük resmi gösterir, grubun nereye gitmekte olduğunu dile getirir, ancak oraya nasıl varılacağını belirtmez, insanları amaçlara ulaşmada kullanacakları teknik, yöntem, denemeler yapmakta özgür bırakırlar. Herkesin ortak hedefler için çalıştığı duygusal bir bağlılık ve örgüt amaçları uğrunda örgütsel adanmışlığı geliştirirler. Bir kurumun değerlerine, hedeflerine ve misyonuna inanan ve uyum sağlayan insanlar organizasyonu sahiplenir ve onunla gurur duyarlar. Bu tip liderler, ilham vericidirler, empatiktirler. Başkasının ne hissettiğini sezme ve bakış açısını anlama yeteneği, liderin ilham verici bir vizyon belirlemesine olanak sağlar. Genel olarak özetlenen bu yöntemlerin her biri farklı duygusal zekâ alanlarına dayanır. Geniş bir duygusal zekâ yetkinliğine sahip liderler, örgüt içinde organizasyonel bir uyum ve bütünlük sağlarlar (Barutçugil, 2006).

2.5.1.4.9. Transformasyonel Liderlik

Bu liderlik türünde çok hızlı değişen dış çevreye, gerekli değişimi ve dönüşümü zamanında sağlayarak uyum sağlamak büyük önem taşımaktadır (Çelik, 2007).

Bu liderlik tipinde liderler, örgütün sahip olduğu insan kaynağını geliştirerek, değişimlere paralel olarak dönüştürerek, ondan en üst düzeyde yararlanmaya ve örgütsel gelişmeye katkıda bulunmalarını sağlamaya çalışılmaktadır (Aydın, 2002).

Transformasyonel liderlik; geleceğe, yeniliğe, değişime ve reforma dönük bir liderlik tarzıdır. Bundan dolayı da vizyon sahibi olmayı ve bu vizyonu izleyicilere kabul ettirmeyi gerekli kılar. Transformasyonel liderler, izleyicilerinin inançlarını, ihtiyaçlarını ve değer yargılarını değiştirirler. Onların tüm yeteneklerini ortaya çıkararak, onların kendilerine olan güvenlerini

arttırırlar, böylece onlardan daha fazla sonuç almayı hedefleyerek çalışanları motive ederler (Çelik, 2007).

2.5.1.4.10. Başboş Liderlik

Başboş liderlik (laissez-faire) aslında etkisiz bir liderlik türüdür. Bu tür lider ne kendini izleyenlere destek ne de yol göstermek için çaba harcar. Kendini izleyenleri etkilemede isteksizdirler, onların ihtiyaçlarıyla ilgilenmemeyi tercih ederler. Bireysel ya da grup kararı vermekten kaçınırlar, sorumluktan feragat ederler, taraf olmazlar ve olan bitenle ilgilenmezler (Oğuz, 2011).

Liderin bir şeyler yapmaktan kaçınması veya pek ortalarda görülmemesi ile ilgilidir. Liderlik stillerinin en hareketsiz olanıdır. Etkileşimsizliği temsil eder. Bu tür liderler çoğunlukla hareketsiz ve etkisizdir. Kararsızlık ve isteksizlik hâkimdir. Karar almaktan ve sorumluluktan kaçarlar. İhtiyaç duyulduğunda ise ortada pek gözükmeyenler (Buluç, 2009).

2.5.1.4.11. Etik Liderlik

Liderlik hakkında şimdiye kadar yapılan araştırmaların eleştirileri, en genel anlamda liderliğin manevi boyutunun ihmal edildiği üzerine yoğunlaşmaktadır. Liderliğin teknik-rasyonel yönünden çok etik, ahlaki boyutuna önem veren çalışmalar ve geliştirilen kuramlar, gücünü etik değerler ve ahlaki ölçütlerden alan, izleyenleri bu yolla etkileyen ve örgüt içerisinde etik bir kültür oluşturma sorumluluğunu taşıyan yeni bir liderlik biçimini ortaya koymaktadır. Bu liderlik biçimi etik liderlik olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 2007, akt. Tombak, 2012)

Çağımızda, insanları etkilemek için bürokratik ve yasal otoriteden çok, değer, inanç, duygu ve güven temelli yeni bir liderlik biçimine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu liderlik biçiminin temel güç ve etki kaynağı ahlaki ve etik otoriteye dayanmaktadır. Etik bir lider, moral ve bürokratik gücü kişiliğinde birleştirmiş, doğruyu tanımlamaya ilişkin bir değerler ve inançlar sistemi oluşturmuş dengeli bir liderdir (Fulmer, 2004, akt. İskele, 2009).

Etik Liderlik, ahlaki değerlerle kişiliğin bütünleştiği bir liderlik biçimini ifade etmektedir.

Etik liderlik, moral güce dayanarak astlarını etkilemeye yönelik bir liderlik biçimi olarak tanımlanmakta, etik liderliğin en belirgin özelliği ise liderliğin güç kaynağının moral güce dayanması olarak ifade edilmektedir (Doğan, 2010, akt. Ertürk 2012).

Etkili liderliğin özünde etiğe bağlılık vardır. Çünkü genel ilgi ve farkındalık verilecek kararlar için liderlerin daha büyük sorumluluğunu gerektirir. Etik olmayan bir karar örgüte, tüketicilere, paydaşlara ve tedarikçilere zarar verebilir.

Aynı zamanda, etik lider idealleştirilmiş davranış (karizma), telkin, zihinsel teşvik, bireyselleştirilmiş saygınlık, hizmet ve gelişimleriyle ilgilenme aracılığı ile kendini izleyenleri etkiler ve değiştirir. Etik lider astlarının iş performansını, işe ilgisini ve duygusal bağlılıklarını arttırmaktadırlar (Khuntia ve Suar, 2004, akt. İskele, 2009).

Etik liderlik, özellik kuramları ve durumsallık kuramlarıyla benzerlik taşımaktadır. Etik liderin öncelikle bir takım etik değer ve ilkeleri taşıması gerekir. Bu yönüyle etik liderlik, özellik kuramıyla bütünleşmektedir. Ancak etik liderlikte liderlik özelliklerinden sadece etiksel özellik ön plana çıkmaktadır. Etiksel liderin davranışını sergileyebileceği uygun bir örgüt ortamının olması gerekir. Ortamın uygunluğu ise daha çok örgüt kültürü ile ilgilidir. Etik değer ve ilkelerin lideri izleyenler tarafından da benimsenmesi gerekir. Etik değerlerin iş görenler tarafından benimsenmesi güçlü bir örgüt kültürünü gerektirir. Dolayısıyla örgüt kültürünün güçlü ya da zayıf olması, etik liderin etkinliğini belirleyen temel bir faktördür (Çelik, 2007).

Etik değerlere insanlık tarihi boyunca her zaman değer verilmiştir. Etik değerler tarih boyu insanların doğruyu, güzeli, iyiyi yapmalarını ve nitelikli insan olmalarını sağlamıştır. Liderlik kurumu da bu yüzden etik değerlerle yoğrulmuş, etik değerleri benimsemiş kişilere mahsus olmalıdır. Etik liderliğin temelinde, toplumun tüm üyelerine karşı gösterilmesi gereken saygı, farklı kültürlere, görüşlere ve düşüncelere tolerans ve adil kaynak dağıtımı gibi unsurlar yatmaktadır (Yılmaz, 2006).

Etik liderlik, sorumluluk bilincine dayanan, paylaşmayı içinde bulunduran, ahlaki bir bağımlılığı gerekli kılan bir liderlik yaklaşımıdır. Etik liderlik her düzeydeki örgüt üyelerini

korumak ve onlara saygı duymayı gerektirmektedir. Etik liderlik örgütte yüksek etik standartlar oluşturma sürecini de içine almaktadır (İskele, 2009).

Etik liderin en önemli özelliği, verdiği kararların ahlaki açıdan doğruluğudur. Doğru ve yanlış birbirinden ayırabilen lider, örgüt içerisinde ona olan güveni sağlamlaştırmakta ve izleyenleri bu yolla etkilemektedir. Verdiği kararların etik açıdan doğru olduğuna inanılan lider, doğruluk, dürüstlük ve sadakat gibi sosyal değerlerin gelişmesini sağlayarak çalışanların örgüte bağlılığını artırmaktadır (Turhan, 2007).

Etik liderlikte, etik kararlar verebilme büyük önem taşımaktadır. Etik liderin verdiği kararların ahlaki açıdan doğruluğu, lidere olan güvenin belirleyicisi olmaktadır. Bu güven etik liderin güç kaynaklarından birini oluşturmakta ve otantik liderlik olarak isimlendirilmektedir. Etik liderin bir diğer güç kaynağı ise ondaki hizmet ruhudur. Hizmete yönelik lider olarak ifade edilen bu lider, kendini liderden önce bir izleyen ve hizmetçi olarak görmektedir. Ondaki bu hizmet ruhu, örgüt çalışanlarını etkilemekte ve onlarda hizmete yönelik çalışanlar olmaktadır. Etik liderin bir diğer güç kaynağını ise, etkili kişilik özellikleri ve bu kişilik özelliklerinin izleyenlere benimseteceği ilkeler oluşturmaktadır. Bu liderlik biçimi, ilke merkezli liderlik olarak ifade edilmektedir (Turhan, 2007).

2.5.2. Okul Yönetimi ve Etik Liderlik

Eğitim sistemimizin temeli olan okulun başarısındaki en önemli kişi okul müdürüdür. Toplumun eğitimi ve öğretimi açısından etkili okula ulaşmada atılacak en önemli adımlardan birisi okul yöneticisinin liderlik özelliğidir. Okulların başarılı olabilmesi için güçlü bir lidere sahip olması gerekir. Etkili okulu oluşturma, yönetme ve sürdürmede, okul yöneticisinin bir lider olarak önemli bir yeri olduğu, birçok araştırmacının üzerinde birleştiği bir konudur. Etkili okul çalışmalarında, okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin bulunması gerektiği ve sınıfta aktif olarak bulunmalarının daha iyi okullar yaratacağı vurgulanmaktadır. Okul yöneticisinin, öğrenci ve öğretmenlerle kurduğu iyi ilişkiler öğretmen ve öğrencinin performansını artırmaktadır (Helvacı ve Aydoğan, 2011, akt. Ertürk 2012).

Okul yönetiminin özel bir alan olması etik liderliğe olan gereksinimi artırmaktadır. Okulların toplumsal sorumluluğu okul yöneticisinin liderlik rollerinin çeşitlenmesine yol açmaktadır. Eğitimin yapı taşı olan öğretmenlerin yükseköğretim almış kişilerden oluşması, okul yönetimindeki insan ilişkilerinin yapısını ve niteliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle okul yöneticisi gün boyunca karmaşık bir ortamda karar vermek zorundadır. Verilen bu kararların etik bir altyapısı bulunmalıdır

Okul müdürlerinden görevlerini yerine getirirken mevcut yasalar ve politikalar kadar mesleki etik ilkelere de uymaları beklenir. Eğitimde etik değerler meselesi yeni yüzyılın başlangıcından itibaren eğitim yönetimi alanında temel öncelik taşıyan alanlardan birisi haline gelmiştir. Demokrasiye giderek daha fazla önem veren ve globalleşen bir dünyada, okul müdürlerinin yapacakları çalışmaların demokratik değerlerle ters düşmesi ve evrensel etik değerlerden uzak kalması düşünülemez (Gümüseli, 2001).

Okul müdürlerinin takipçileri olan okul çalışanları, öğrenciler, öğrenci velileri ve okulun diğer paydaşları kendilerini yönetenlerden, etik müdürlük alanında adalet, eşitlik, dürüstlük, tarafsızlık, saygı, sorumluluk, sevgi, bağlılık, uygunluk, hoşgörü, tutumluluk, demokrasi ve açıklık gibi birtakım ilkelere uygun davranmasını beklerler. Okul müdürlerinin üzerine düşen görevleri yerine getirirken etik ilkelere uygun hareket etmeleri değer yargılarının eğitimin hedeflerinin belirlenmesinde ve belirlenen hedeflere ulaşılmasında vazgeçilmez bir etken olduğunun önemini ortaya koymaktadır.

Bir okul müdürünün etik liderlik davranışı sergileyebilmesi için, mesleki ve kişisel etik değerlere bağlı kalması gerekmektedir. Okul örgütünün içindeki herkese örnek davranış sergilemeli, sorumluluktan kaçmamalı, kişisel çıkarlarına değil okulun belirlenen amaçlarına hizmet etmeli, adaletli, yansız, sevgi saygı ve hoşgörü sahibi olmalıdır. Öğrencilerine ve diğer bütün çalışanlarına değer verdiğini hissettirmeli, insanların haklarına saygılı davranmalı, yasa ve yönetmeliklere uygun hareket etmelidir. Tüm bireylerin benimseyip kolayca uyabileceği bir değerler sistemi ve etik ilkeler oluşturarak uymalarını sağlamalıdır (Aksoy ve Işık, 2008, akt. Ertürk 2012).

Amerika’da 1973’te Okul İşletme Görevlileri Derneği, Amerikan Personel Müdürleri Derneği ve Ulusal Kadın Eğitim Müdürleri Konseyi müdürler için aşağıdaki etik ilkeleri kabul etmiştir (Aydın, 2003).

- Bütün karar ve eylemlerinde öğrencilerin iyiliğini temel değer olarak kabul ederler.
- Mesleki sorumluluklarını doğruluk ve dürüstlikle yerine getirirler.
- Bütün bireylerin yurttaşlık ve insan haklarını gerektiği gibi korur ve desteklerler.
- Bölge, eyalet ve ulusal yasalara uygun davranır ve doğrudan ya da dolaylı olarak devleti yıkıcı ve bozucu örgütlere katılmaz ve desteklemezler.
- Eğitim kurulunun eğitim siyasaları ile yönetsel kural ve düzenlemelerini uygularlar.
- Eğitim amaçları ile tutarlı olmayan yasa ve siyasi düzenlemelerin düzeltilmesi için mesleki konumlarını kullanmaktan kaçınırlar.
- Politik, toplumsal, ekonomik veya diğer tür kazançlar sağlamak için mesleki konumlarını kullanmaktan kaçınırlar.
- Yalnızca uygun kurumlardan alınmış akademik derece veya mesleki sertifikaları kabul ederler.
- Mesleki etkililiklerini artırmak için sürekli araştırma ve mesleki gelişme sağlamanın yollarını ararlar.
- Bütün anlaşmalara, sona erinceye kadar ya da sona erdirilinceye kadar uygun davranırlar.

Okulları yönetme sıradan bir iş sayılamaz. Uygulamada kafa, kalp ve eli birlikte çalıştırmanın zorunlu oluşu, okulun misyonu, eşsiz doğası ve kapalı yapılanmış karmaşık bağlamı, etik bir yönetimi mecburi hale getirmektedir. Okul müdürünün işi, okulu objektif çıktılar sağlayan sıradan bir örgüt gibi çalışması yerine bir toplum haline getirmektir. Eğitim kurumları bazı

hedefleri başarmak için oluşturulan araçlar olarak görüldüğü takdirde onlara, doğru işler yapmaktan çok işleri doğru yapan bürokratik bir örgüt niteliği kazandırılmış olur (Turhan, 2007).

Etik liderlik liderliğin kalbidir ve okul yönetimi açısından büyük önem taşıyan bir kavramdır. Eğer liderin beyni ve kalbi, elinden ayrılırsa yaptıkları, kararları ve davranışları takipçileri tarafından anlaşılabilir hale gelir. Liderliğin kalbi, liderin taşımakta olduğu değerleri, inançları ve ulaşmak istediği arzularıdır. Etiğin eğitim örgütlerinin yönetiminde özel bir yeri vardır ve gelecek kuşakların eğitiminden ve onların etiksel olgunluğa ulaşmasından öncelikli olarak eğitim yuvalarının ve onların müdürlerinin sorumlu olduğu bilinmelidir (Gülcan vd. 2012, akt. Ertürk 2012).

Sergiovanni (1992)'ye göre aşağıdaki beş madde okul yöneticilerinin etik bir lider olmasını gerektirmektedir (akt. Tombak, 2012):

1. Okul yöneticisinin işi, okulu objektif çıktılar sağlayan sıradan bir örgüt olmak yerine bir toplum yapmaktır. Okullar bazı amaçları başarmak için oluşturulan araçlar olarak görülürse, onlara, doğru işler yapmaktan çok işleri doğru yapan bürokratik bir örgüt niteliği kazandırılmış olur. Ancak okullar, farklı düşünceleri içinde barındıran, informal boyutu bulunan, zaman içinde kendi tarihini oluşturan etkin kurumlardır. Okulları bir öğrenme toplumu olarak düşünmek gerekir. Toplumu bir arada tutan şey ise, geliştirilen ortak değerler ve anlayışlardır.
2. Okulun görevi, öğrencilere bilgi ve becerilerle birlikte, dengeli bir kişilik ve erdem aşılmasıdır. Bu yüzden okuldaki öğretim ve yönetimde teknik ve ahlaki olmak üzere iki boyut bulunmaktadır: Okulun teknik boyutunu bilgi, etkinlik, verimlilik ve sosyal yararlılık belirlemektedir. Ahlaki boyutunu ise, kişilik oluşturma, davranış geliştirme ve erdemli ve sorumlu kişiler yetiştirme oluşturmaktadır. Yönetimdeki teknik ve ahlaki boyutlar, uygulamada birbirinden ayrılmazlar. Her teknik karar ahlaki bir etkiye sahiptir.

3. Okul yönetiminde, erdemi ve verimli çalışmayı ölçen bazı standartlar belirlenmek zorundadır. Bu durumda verimli çalışma nedir? Erdem nasıl tanımlanabilir? Etkili öğretim ölçütlerini belirleme, iyi disiplin politikasının ne olduğuna karar verme, terfi ve yükseltme kriterlerini getirme nasıl sağlanacaktır? Nasıl ve ne sorularının cevapları objektif olarak belirlenemez. Bunlara normatif unsurlar olarak bakılmalıdır ve bunlar normatif karar sürecini gerektirirler. Bu kararları vermek için, okul liderinin etik bir çerçevesi olmalıdır.
4. Karara katılma ve yetkilendirme anlayışlarının vurgulanmasına karşın, okul yöneticileri ve diğerleri arasında temel bir eşitsizlik vardır. Onlar istese de istemese de, okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler, aileler ve diğerlerinden daha fazla güce sahiptir. Bu güç onun hiyerarşik konumundan kaynaklanmaktadır. İki kişi arasında güç dağılımının eşitsizliğinden söz ediliyorsa, ilişkinin etik bir boyutu olması gerekir. Okul yönetiminde izleyenler, bu güce dayanılarak sömürülmeyeceklerini beklerler. Bu bağlamda liderlik bir hak değil, sorumluluktur.
5. Okuldaki yönetim bağlamı dağınık, kaotik ve belirsizdir. Bu yüzden, okul yöneticisinin dünyasını sınırlayan talepler ve sınırlamalara rağmen, iş içerisinde bir sağduyusu vardır ve bu sağduyuyu etik bir anlama sahiptir. Okul çatışan değerlerin tam ortasında bulunmaktadır. Toplumsal bir düzenleme olan okulda, farklı değerlere sahip bireyler, bir amaç için bir araya getirilir ve her bireye kendi değer yargılarını, inançlarını durulaştırma, netleştirme, bütünleştirme ve gerekçelenme fırsatı ve olanağı verilir.

Bu özelliğinden dolayı okulda, etik dışı davranışlarla karşılaşma olasılığı daha fazladır. Okuldaki etik çıkmazları çözmek ise okul yöneticisine düşmektedir. Etik liderin rollerini ve davranışlarını öğrenerek kendi kişiliğiyle bütünleştirmiş liderler, okuldaki ikilemleri sinerjiye dönüştürebilirler.

2.5.3. Etik Lider Davranışları

Bu davranışlar Erbaş (2009)'a göre;

İlham vermek; Örgüt üyelerinin örgütsel amaçları gerçekleştirmede tüm yeteneklerini ve becerilerini kullanmalarını sağlamak için örnekler ortaya koymak ve onları motive etmektir

Kolaylaştırmak; Örgüte katkıda bulunmaları için örgüt üyelerine, gerekli olan yerlerde yol göstermek ve tüm kapasitelerini kullanmalarını sağlamaktır.

İkna etmek; Örgüt üyelerinin örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine katkıda bulunmalarını sağlamak için çekici sebepler ortaya koymaktır.

Değiştirmek; Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için özendiriciler bularak yeniliğe açık olmalarını sağlamaktır.

Zorlamak; Örgütsel amaçları gerçekleştirmek için diğer üyeleri zorlamak gerekmektedir (akt.Tombak, 2012)

2.5.4. Etik Liderin Önemi

Etik sözcüğü günden güne, hayatımızda önemli bir yer almaktadır. Etik, insanların kişisel ve toplumsal hayatta karşılaştıkları ahlaki sorunlarını ele alıp inceler. Zamanımızda özellikle meslek etiğine ilginin artmasının nedeni de, mesleklerde karşılaşılan etik sorunların artması ya da artan sorunların farkına varılmaya başlanması olarak değerlendirilebilir.

Etik Lider, içinde bulunduğu grubun fertlerine karşı kendini sorumlu hisseder, böylece etik lider kaos ortamı oluşturmaz, krizleri en aza indirmeye çalışır.

Etik lider, yönetim alanında önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü etik olmayan davranışların sergilendiği bir ortamda işbirliğinden, sağlıklı iletişimden, huzur ve güven ortamından söz edilemez. Etik lider, farklılıkları zenginliğe dönüştürerek kurum kültürünün oluşmasında önemli bir rol oynar. Kurum kültürünün güçlü ya da zayıf olması etik liderin bireyler üzerindeki etkililiğinin de önemli bir göstergesidir. Güçlü bir örgüt kültürünün varlığı aynı zamanda etik değer ve ilkelerin, lideri izleyenler tarafından benimsenmesiyle de ilişkilidir.

2.5.5. Etik Liderlik Boyutları

Bunlar; iletişimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik şeklinde sıralanmaktadır. Aşağıda bu kavramlarla ilgili özet niteliğinde bilgiler verilmiştir.

2.5.5.1. Karar Vermede Etik

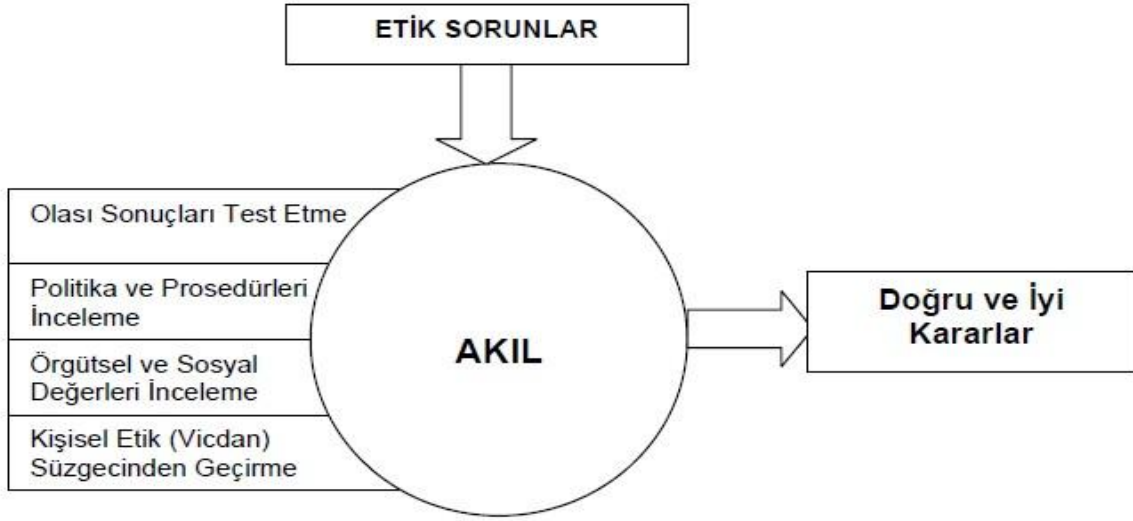
İnsanlar yaşamları boyunca sürekli kararlar vermek durumundadırlar. Karar vermek özgür bir bilincin ve sorumluluğun göstergesidir. Karar vermek, yaşamın ve insan olmanın anlamını gösterir. Karar verirken; pek çok seçeneği ve seçeneklerin sonuçlarını ve pek çok insanı düşünmek zorunda kalınabilir. Karar vermenin birçok değişkenleri olmakla birlikte, bu değişkenlerden önemli olanlarından birisi de etikdir (Kıranlı ve İlğan, 2008, akt. Ertürk 2012).

Karar verme yönetim için önemli unsurlardan biridir. Karar verme süreci; çok yönlü düşünmeyi, olasılıkları hesaplamayı, karardan etkilenecek kişilerin durumlarını dikkate almayı, grup görüşlerine başvurmayı gerektirir. Karar vermek alternatifler arasından seçim yapma işlemidir. Ancak bu seçimin etik çerçeveler içerisinde olması her zaman mümkün olmayabilir (Helvacı, 2010, akt. Ertürk 2012).

Karar verme davranışını gösterecek yöneticinin izleyenleri üzerinde güven duygusunu kuracak adaletli, dürüst, eşitlikçi davranışlar göstermesi beklenir. Her şeyden önce alınacak kararın örgüt ve çalışanları için “etik” olup olmadığı düşünülmelidir. Karar sürecinde tartışmalar, seçenekler ve sonuca ilişkin değerlendirmelerin etik temele sahip olması doğru bir kararın alınması için gereklidir (Uğurlu, 2009).

Etik lider, verdiği kararların doğruluğuna inanır. Doğruluk, dürüstlük, eşitlik, adalet, sadakat, güven gibi önemli toplumsal değerlerin gelişmesini sağlayarak çalışanların kuruma olan bağlılıklarını artırır. Bu nedenle etik liderin vereceği kararlar çalışanlar açısından önemlidir.

Şekil 1: Etik liderlikte karar verme süreci



Kaynak: Hitt, W. D. (1990). *Ethics and Leadership: Putting Theory into Practice*. Batelle Memorial Institute, America. (akt.Turhan,2007)

2.5.5.2. İletişimsel Etik

Yöneticilerin çalışanlarla ilişkilerinde tutarlı ve dürüst olmaları, onlara ilgi göstermeleri, doğru ve açık iletişim kurmaları ve kararları onlarla tartışmaları yöneticiye olan güven düzeyini yükseltmektedir. Çalışanların yöneticilerine duydukları güveni, yöneticilerin gerekli bilgiyi zamanında paylaşmaları ile ilişkilendirmiştir. Çalışanlar örgütsel karar ve uygulamalarla ilgili bilgilere ulaşamadıklarını hissettikleri zaman, bilginin kendilerinden saklandığından şüphelenmekte dolayısıyla, yöneticiye duyulan güven zarar görmektedir (Arslantaş ve Dursun, 2008).

Okul müdürleri hatalarını kabul etmelidir, bencil davranışlar sergilememeli, öğretmenlere adaletli davranmalı, tartışmalara yapıcı ve anlayışla katılmalı, sabırlı olmalı, alçak gönüllü olmalı, insanlara eşit davranmalı, tüm öğretmenlere sevgiyle yaklaşmalı, öğretmenlere şefkatle yaklaşmalı, etrafındaki insanlara saygı göstermelidir, öğretmenler arasında arabozucu olmamalıdır, merhametli olmalı, öğretmenlere içten davranmalı, öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamamalı, yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu beslemelidir (Baştuğ, 2009).

Okul müdürü, etiği kendi kişiliği içinde sindirmiş olmalı ve tüm davranışlarında etik çerçevesinde hareket etmelidir. Liderler, çevresindeki insanları, davranış, duruş ve sözlü ifade tarzı ile etkiler. Eğer izleyenler, liderin karakteri, kişiliği, sözleri ve davranışlarının etik ile olan bağlantısını hissetmezse, o zaman yöneticinin güvenilirliği, doğruluğu ve inandırıcılığı zayıflar (Yılmaz, 2006).

2.5.5.3. Davranışsal Etik

Etik bir okul yöneticisinden dürüst ve adil davranışlar sergilemesi, örgütündeki herkesi eşit olarak görmesi ve eşit muamele etmesi beklenmektedir. Ayrıca, mesleğe bağlılık, anlayış, inanç, başkalarının görüşlerine saygı ve sorumluluk etik bir okul yöneticisinden beklenen diğer özelliklerdir. Okul yöneticisinin etik lider olarak kendisinde bulunması gereken en temel etik davranışları dürüstlük, güvenilirlik, iyilik, sevgi, sadakat, nezaket, cesaret, cömertlik, merhamet, fedakârlık olarak ifade edilebilir. Okul yöneticileri, güvenilir olmalı ve davranışları ile izleyenlerine güven vermelidir. Ayrıca, okul yöneticisi, ödül ve ceza uygulamalarında da etik bir sınır dâhilinde hareket etmelidir (Kılınç, 2010).

Okul müdürleri kendi kendini değerlendirebilmeli, doğru sözlü olmalı, işlerinde ve ilişkilerinde dürüst olmalı, asla yalan söylememeli, her zaman cesaretli davranmalı, gerçekçi davranmalı, akılcı ve bilimsel olmalıdır, bireysel hakları korumaya en üst düzeyde özen göstermeli, içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı göstermelidir (Yılmaz, 2006).

Okul müdürleri davranışlarının değerini hesaplayarak harekete geçmeleri gerekir. Davranışların karşıdaki kişi üzerinde bırakacağı etki, etik ilişki biçiminin şekillenmesinde etkilidir. Okul müdürünün etik davranışlarının temelindeki değer yargıları kişinin aynı zamanda kişilik özelliklerini de yansıtabilir. Doğruluk, dürüstlük, açık sözlülük, nezaket, cömertlik, fedakârlık gibi özellikler yöneticilerin etik davranışlarına kaynaklık ederler. Okul müdürünün liderlik davranışlarında etik değerlerin yansımaları görülür. Bu manada müdürlerin dürüstlük ve açıklık davranışları onları güçlü kılar (Uğurlu, 2009).

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yorumlanması hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenler tarafından algılanış düzeylerini belirlemek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey, ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar,2007). İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeye yarayan bir araştırma modelidir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler, ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme, ilişkisel bir çözümlenmeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır (Karasar,2007).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Bursa İli Gemlik İlçesi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. 2015-2016 eğitim öğretim yılında Bursa ili Gemlik ilçesinde 4 adet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi bulunmakta ve bu okullarda toplam 188 öğretmen görev yapmaktadır.

Evreni oluşturan öğretmenlerin tamamına ulaşıldığından ayrıca örneklem alınmamıştır. Öğretmenlerin tamamına Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) dağıtılmış olup, yapılan incelemeler sonucunda değerlendirilmeyecek boyutta yanlışlar ve eksikler olduğu tespit edilenler ayıklanarak toplam 141 tane ölçek İstatistiksel analizlerde kullanılmak üzere değerlendirilmeye alınmıştır.

Aşağıda Tablo 1 'de araştırmaya katılan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin isimleri, öğretmen sayıları ve değerlendirmeye alınan ELÖ sayıları belirtilmektedir.

Tablo 1: Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) Dağılım ve Değerlendirme Tablosu

Okul Adı	Öğretmen Sayısı	Uygulanan Ölçek Sayısı	Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayısı
Atatepe Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	40	40	30
Gemlik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	71	71	55
Koza Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	48	48	35
Celal Bayar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	29	29	21
TOPLAM	188	188	141

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla “*Kişisel Bilgi Formu*” ve “*Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)*” kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinden yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalışma süresi, öğrenim durumu ve sendika üyeliği değişkenlerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Öğretmenler Kişisel Bilgi Formundan kendilerine uygun olan seçenekleri işaretlemişlerdir.

3.3.2. Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)

Bu araştırmada, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin öğretmen algılarına göre ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla Yılmaz (2005) tarafından, geliştirilen 28 maddelik Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) kullanılmıştır.

Kullanılan bu ölçekle araştırma ile ilgili veriler toplanmıştır. Etik Liderlik Ölçeğinin maddelerdeki benimsenme düzeyi şu şekildedir:

- “Kesinlikle Katılmıyorum” (1),
- “Katılmıyorum”(2),
- “Fikrim Yok” (3),
- “Katılıyorum” (4) ve
- “Tamamen Katılıyorum” (5) şeklinde cevaplandırılan 5’li Likert tipi ölçektir.

Etik Liderlik Ölçeğinin güvenilirliğini kestirmek için öncelikle Cronbach Alpha katsayısı kullanmıştır. Aynı zamanda Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı .97 bulunmuştur. Üç alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları; iletişimsel etik .96, davranışsal etik .92 ve karar vermede etik alt boyutu ise .84 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında, 28 maddenin madde-test korelasyonu (Item- total) .52 ile .82 arasında değişmektedir. Ölçeğin her bir maddesine ait bu korelasyon katsayısı, ölçeğin bütünü ve alt boyutlarındaki iç tutarlılığın bir göstergesidir.

Araştırmada kullanılan ELÖ’ nin iletişimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır.

ELÖ ‘nün birinci alt boyutu olan **“iletişimsel etik”** ;

Yöneticinin hatalarını kabul etmesinin, bencil davranışlar sergilememesinin, astlara adaletli davranmasının, tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılmasının, sabırlı ve alçak gönüllü olmasının, insanlara eşit davranmasının, tüm astlara sevgiyle davranmasının, astlara şefkatle yaklaşmasının, etrafındaki insanlara saygı göstermesinin, astlar arasında arabozucu olmamasının, merhametli olmasının, astlara içten davranmasının, astlara sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamamasının ve yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet

duygusu beslemesinin ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır. Bu alt boyutunun puan toplamının üst sınıra yakın olmasından yöneticinin bu davranışları üst düzeyde, bu puanın alt sınıra yakın olmasından ise yöneticinin bu davranışları yetersiz düzeyde sergilediği algısı anlaşılmalıdır.

ELÖ' nin ikinci alt boyutu **“davranışsal etik”** ;

Kendi kendini değerlendirebilmesinin, doğru sözlülüğünün, dürüstlüğünün, yalan söylememesinin, cesaretliliğinin, gerçekçiliğinin, ussal davranmasının, bireysel hakları korumasının, içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı göstermesinin ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır. Bu alt boyutunun puan toplamının üst sınıra yakın olmasından yöneticinin, bu davranışları üst düzeyde sergilediği, bu puanın alt sınıra yakın olmasından ise yöneticinin, bu davranışları yetersiz düzeyde sergilediği algısı anlaşılmalıdır.

ELÖ' nin üçüncü alt boyutu **“karar vermede etik”** ;

Yöneticinin çözümler üretmede sistemli yaklaşmasının, politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalar yapmamasının, dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmamasının, ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde bulunmamasının, mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapmasının, kurumda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygulamasının, kurumda yapılan işlerde ölçüyü belirlemesinin, kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip olmamasının ve davranışlarının sınırlarını bilmesinin ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır. Bu alt boyutunun puan toplamının üst sınıra yakın olmasından yöneticinin, bu davranışları üst düzeyde, bu puanın alt sınıra yakın olmasından ise yöneticinin bu davranışları yetersiz düzeyde sergilediği algısı anlaşılmalıdır (Karagöz, 2008).

Ölçekte kullanılan beşli seçeneklere uygun olarak, her alt boyutun puanlarının aritmetik ortalamasının anlamlandırılabilmesi için aşağıdaki çizelgedeki değerlendirme aralıklarına göre yorum yapılmıştır.

Tablo 2: Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyi Puan Aralıkları

Etik Liderlik Alt Boyutları	Yetersiz Düzey	Orta Düzey	Yeterli Düzey	İyi Düzey	Üst Düzey
İletişimsel Etik	0-0,99 puan	1-1,99 puan	2-2,99 puan	3-3,99 puan	4-5 puan
Davranışsal Etik	0-0,99 puan	1-1,99 puan	2-2,99 puan	3-3,99 puan	4-5 puan
Karar Vermede Etik	0-0,99 puan	1-1,99 puan	2-2,99 puan	3-3,99 puan	4-5 puan

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma için izinler alındıktan sonra söz konusu okullarda; 15-26 Şubat 2016 tarihleri arasında okul müdürlerine ve araştırmaya katılacak öğretmenlere araştırma konusunda gerekli bilgilendirme yapılarak ölçek uygulanmıştır.

ELÖ' nün güvenilirliğini artırmak için gönüllülük esasına dayalı olarak katılım sağlanmış, ölçeğe adı-soyadı gibi özel bilgiler yazılmadan ölçeğin cevaplanması istenmiştir. Her uygulama yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür. Araştırma kapsamında 188 ölçek uygulaması yapılmış olup değerlendirmeye 141 ölçek alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırma sürecinde toplanan verilerin analizinde frekans ve yüzdeler, aritmetik ortalama, standart sapma için SPSS versiyon 22.0 paket programında Anova ve t- testi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında tüm sonuçlar için anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir. Aşağıda araştırma problemlerinin çözümünde kullanılan istatistiksel yöntemler ve tekniklerin hangi durumlarda kullanıldıkları belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2007 akt. Tombak, 2012):

- İlişkisiz Örneklem t-Testi, ilişkisiz (bağımsız) iki örneklem ortalaması arasındaki farkın birbirinden anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek için kullanılır.
- İlişkili Örneklem için t-Testi, ilişkili iki örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan (birbirinden) anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek için kullanılır.
- Tek yönlü varyans analizi, iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmaya katılan öğretmenlere ait kişisel bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra problem cümlesi ve alt amaçlara ilişkin veriler analiz edilerek tablolatırılmıştır. Tabloların altında analiz sonuçları ile ilgili açıklama ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikler Bakımından Dağılımlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Yaş Faktörü” Bakımından Dağılımları

Yaş	f	%
21-25 yaş	9	6,4
26-30 yaş	23	16,3
31-35 yaş	30	21,3
36-40 yaş	28	19,9
41 yaş ve üzeri	51	36,2
Toplam	141	100,0

Araştırmaya katılan Bursa İli Gemlik İlçesi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin yaş faktörü bakımından dağılımı Tablo 3’te gösterilmiştir. Bu tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 9 tanesi 21-25 yaş, 23 tanesi 26-30 yaş, 30 tanesi 31-35 yaş, 28 tanesi 36-40 yaş ve 51 tanesi 41 ve üstü yaş gurubundadır. Bunların yüzde olarak dağılımı sırasıyla % 6,4 - % 16,3 - % 21,3- %19,9 ve % 36,2’dir. Bu durumda % 36,2 ile 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin araştırmaya katılımlarının en fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Cinsiyet Faktörü” Bakımından Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Erkek	83	58,9
Kadın	58	41,1
Toplam	141	100,0

Araştırmaya katılan Bursa İli Gemlik İlçesi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin cinsiyet faktörü bakımından dağılımı Tablo 4’te gösterilmiştir. Bu tabloya göre araştırmaya 83 erkek, 58 kadın toplam 141 öğretmen katılmıştır. Erkeklerin yüzde olarak dağılımı % 58,9 kadınların ise % 41,1 olup % 58,9 ile erkek öğretmenlerin daha fazla katılımı görülmüştür.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “*Medeni Durum Faktörü*” Bakımından Dağılımları

Medeni Durum	f	%
Evli	109	77,3
Bekâr	32	22,7
Toplam	141	100,0

Araştırmaya katılan Bursa İl Gemlik İlçesi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin medeni durum faktörü bakımından dağılımı Tablo 5’te gösterilmiştir. Bu tabloya göre araştırmaya 109 evli, 32 bekâr öğretmen katılmıştır. Evlilerin yüzde olarak dağılımı % 77,3 bekârların ise % 22,7 olup % 77,3 ile evli öğretmenlerin daha fazla katılımı görülmüştür.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “*Branş Faktörü*” Bakımından Dağılımları

Branş	f	%
Genel Kültür Dersleri Öğretmeni	81	57,4
Meslek Dersleri Öğretmeni	60	42,6
Toplam	141	100,0

Araştırmaya katılan Bursa İli Gemlik İlçesi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin branş faktörü bakımından dağılımı Tablo 6 da gösterilmiştir. Bu tabloya göre araştırmaya 81 genel kültür dersleri öğretmeni, 60 meslek dersleri öğretmeni katılmıştır. Genel kültür dersleri öğretmenlerinin yüzde olarak dağılımı % 57,4 meslek dersleri öğretmenlerinin ise % 42,6 olup % 57,4 ile genel kültür dersleri öğretmenlerinin daha fazla katılımı görülmüştür.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “*Mesleki Kıdem Faktörü*” Bakımından Dağılımları

Kıdem Yılı	f	%
1-5 yıl	29	20,6
6-10 yıl	22	15,6
11-15 yıl	25	17,7
16-20 yıl	26	18,4
21 ve üzeri	39	27,7
Toplam	141	100,0

Araştırmaya katılan Bursa İli Gemlik İlçesi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin meslek kıdem faktörü bakımından dağılımı Tablo 7’de gösterilmiştir. Bu tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 29 tanesi 1-5 yıl, 22 tanesi 6-10 yıl, 25 tanesi 11-15 yıl, 26 tanesi 16-20 yıl ve 39 tanesi 21 ve üzeri yıldır öğretmenlik mesleğini yapmaktadır. Bunların yüzde olarak dağılımı sırasıyla % 20,6 - % 15,6 - % 17,7 - % 18,4 ve % 27,7’dir. Bu durumda % 27,7 ile meslekte 21 ve üzeri yıldır görev yapan öğretmenlerinin araştırmaya katılımlarının en fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “*Çalışma Süresi Faktörü*” Bakımından Dağılımları

Çalışma Süresi	f	%
1-2 yıl	54	38,3
3-4 yıl	43	30,5
5-6 yıl	12	8,5
7-8 yıl	7	5,0
9 yıl ve üzeri	25	17,7
Toplam	141	100,0

Araştırmaya katılan Bursa İli Gemlik İlçesi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin bulunduğu okuldaki çalışma süresi faktörü bakımından dağılımı Tablo 8’de gösterilmiştir. Bu tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 54 tanesi 1-2 yıl, 43 tanesi 3-4 yıl, 12 tanesi 5-6 yıl, 7 tanesi 7-8 yıl ve 25 tanesi 9 ve üzeri yıldır öğretmenlik mesleğini bulunduğu okulda yapmaktadır. Bunların yüzde olarak dağılımı sırasıyla % 38,3 - % 30,5 - %

8,5 - % 5 ve % 17,7'dir. Bu durumda % 38,3 ile bulunduğu okulda 1-2 yıldır görev yapan öğretmenlerinin araştırmaya katılımlarının en fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “*Öğrenim Durumu Faktörü*” Bakımından Dağılımları

Öğrenim Durumu	f	%
Ön lisans	3	2,1
Lisans	125	88,7
Lisansüstü	10	7,1
Doktora	3	2,1
Toplam	141	100,0

Araştırmaya katılan Bursa İli Gemlik İlçesi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin öğrenim durumu faktörü bakımından dağılımı Tablo 9’da gösterilmiştir. Bu tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 3 tanesi ön lisans, 125 tanesi lisans, 10 tanesi lisansüstü ve 3 tanesi doktora yapmıştır. Bunların yüzde olarak dağılımı sırasıyla % 2,1 - % 88,7 - % 7,1 ve % 2,1’dir. Bu durumda % 88,7 ile lisans eğitimi mezunu öğretmenlerinin araştırmaya katılımlarının en fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “*Sendika Üyeliği Faktörü*” Bakımından Dağılımları

Sendika Adı	f	%
Eğitim bir sen	53	37,6
Türk eğitim sen	34	24,1
Eğitim sen	13	9,2
Eğitim iş	2	1,4
Diğer	1	,7
Yok	38	27,0
Toplam	141	100,0

Araştırmaya katılan Bursa İl Gemlik İlçesi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin sendika üyeliği faktörü bakımından dağılımı Tablo 10’da gösterilmiştir. Bu tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 53 tanesi Eğitim Bir Sen, 34 tanesi Türk

Eğitim Sen, 13 tanesi Eğitim Sen, 2 tanesi Eğitim İş, 1 tanesi Diğer ve 38 tanesi yok olarak sendikasını bildirmiştir. Bunların yüzde olarak dağılımı sırasıyla % 37,6 - % 24,1 - % 9,2 - % 1,4 - % 0,7 ve % 27'dir. Bu durumda % 37,6 ile Eğitim Bir Sen sendikasıdan olan öğretmenlerinin araştırmaya katılımlarının en fazla olduğu görülmüştür.

4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular

	N	\bar{X}	SS
İletişimsel Etik	141	4,01	0,78
Davranışsal Etik	141	4,05	0,75
Karar Vermede Etik	141	3,89	0,87
Etik Liderlik Ölçeği	141	4,00	0,73

Tablo 11'deki verilere göre öğretmen görüşleri incelendiğinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyi ($\bar{X}=4,00$) üst düzeydedir. Etik Liderlik Ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde İletişimsel Etik ($\bar{X}=4,01$) ve Davranışsal Etik ($\bar{X}=4,05$) davranış gösterme düzeyi üst düzeyde Karar Vermede Etik davranış gösterme düzeyinin ise ($\bar{X}=3,89$) iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

4.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin İletişimsel Etik Alt Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin “İletişimsel Etik” Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Maddeler	N	\bar{X}	SS
Merhametlidir.	141	4,19	,886
Etrafındaki insanlara saygı gösterir.	141	4,16	,988
Sabırlıdır.	141	4,13	,904
Öğretmenlere içten davranır.	141	4,12	,952
Alçak gönüllüdür.	141	4,11	1,008
Kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır.	141	4,09	,898
Tüm öğretmenlere sevgiyle davranır.	141	4,04	,974
Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz.	141	4,04	,985
Öğretmenlere şefkatle yaklaşır.	141	4,01	,986
Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılır.	141	3,93	1,012
Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.	141	3,91	1,062
Bencil davranışlar sergilemez.	141	3,90	1,044
İnsanlara eşit davranır.	141	3,89	1,151
Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	141	3,87	1,123
Hatalarını kabul eder.	141	3,81	1,127
Genel Toplam	141	4,01	,78

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenler, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin iletişimsel etik boyutunda etik liderlik davranış gösterme düzeyine ilişkin görüşlerinde en yüksek ortalama puanla ($\bar{X}=4,19$) “Merhametlidir.” maddesini; en düşük ortalama puanla ($\bar{X}=3,81$) “Hatalarını kabul eder.” maddesini göstermişlerdir.

4.2.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Davranışsal Etik Alt Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin “*Davranışsal Etik*” Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Maddeler	N	\bar{X}	SS
Öğretmenleri teşvik eder.	141	4,26	,825
Okulda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygular.	141	4,13	,943
Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar.	141	4,12	,960
Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar.	141	4,11	,927
Öğrenme konusunda isteklidir.	141	4,09	,940
Mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisindedir.	141	4,04	,929
Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.	141	3,98	,996
Geleceğe dönük somut hedefler koyar.	141	3,92	1,001
Kendi kendini değerlendirebilir.	141	3,82	1,023
Genel Toplam	141	4,05	,75

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenler, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin davranışsal etik boyutunda etik liderlik davranışları gösterme düzeyine ilişkin görüşlerinde en yüksek ortalama puanla ($\bar{X} = 4,26$) “Öğretmenleri teşvik eder.” maddesini; en düşük ortalama puanla ($\bar{X} = 3,82$) “Kendi kendini değerlendirebilir.” maddesini göstermişlerdir.

4.2.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Karar Vermede Etik Alt Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 14: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin “*Karar Vermede Etik*” Boyutunda Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Maddeler	N	\bar{X}	SS
Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.	141	4,08	,979
Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaz.	141	4,06	1,061
Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.	141	3,82	1,169
Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.	141	3,65	1,260
Genel Toplam	141	3,89	,87

Tablo 14 incelendiğinde öğretmenler, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin karar vermede etik boyutunda etik liderlik davranış gösterme düzeyine ilişkin görüşlerinde en yüksek ortalama puanla (\bar{X} =4,08) “Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.” maddesini; en düşük ortalama puanla (\bar{X} =3,65) “Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.” maddesini göstermişlerdir.

4.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Demografik Özellikler Bakımından Dağılımları ve Bu Değişkenlere Göre Anlamlı Bir Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 15: Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “*Öğretmenlerin Yaşı*” Bakımından Dağılımı

Yaş		İletişimsel Etik	Davranışsal Etik	Karar Vermede Etik	Etik Liderlik Ölçeği
21-25 yaş	\bar{X}	4,4519	4,3333	4,2500	4,3849
	N	9	9	9	9
	SS	,35399	,35136	,57282	,33109
26-30 yaş	\bar{X}	3,9739	3,9469	3,7174	3,9286
	N	23	23	23	23
	SS	,80296	,73158	1,05880	,73831
31-35 yaş	\bar{X}	3,8778	3,8667	3,8500	3,8702
	N	30	30	30	30
	SS	,73783	,79021	,81632	,70446
36-40 yaş	\bar{X}	3,8619	3,9087	3,7321	3,8584
	N	28	28	28	28
	SS	,81970	,88169	,94753	,83092
41 yaş ve üzeri	\bar{X}	4,1163	4,2418	4,0392	4,1457
	N	51	51	51	51
	SS	,82869	,68555	,79431	,72881
Toplam	\bar{X}	4,0132	4,0536	3,8989	4,0099
	N	141	141	141	141
	SS	,78809	,75483	,87064	,73701

Yaş durumuna göre Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde; 21-25 yaş gurubundaki öğretmenler iletişimsel etik ($x=4,45$), davranışsal etik ($x=4,33$), karar vermede etik ($x=4,25$) alt boyutu ve ELÖ’ nün tümü ($x=4,38$) bağlamındaki davranışları diğer yaş gurubundaki öğretmenlere göre daha çok sergilediğini düşünmektedir.

Öğretmenlerin ELÖ bağlamındaki bu görüşlerinin okuldaki öğretmen yaş durumu bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış elde edilen sonuçlar Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16: Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerindeki Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, *Öğretmenlerin Yaşı Bakımından Anlamlı Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular*

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
İletişimsel Etik	Gruplar arası	3,501	4	,875	1,426	,229
	Grup içi	83,452	136	,614		
	Toplam	86,953	140			
Davranışsal Etik	Gruplar arası	4,409	4	1,102	1,989	,100
	Grup içi	75,359	136	,554		
	Toplam	79,768	140			
Karar Vermede Etik	Gruplar arası	3,722	4	,930	1,236	,299
	Grup içi	102,401	136	,753		
	Toplam	106,122	140			
Etik Liderlik Ölçeği	Gruplar arası	3,586	4	,896	1,682	,158
	Grup içi	72,461	136	,533		
	Toplam	76,046	140			

Tablo 16’deki ANOVA sonuçları öğretmenlerin yaşı bakımından okul müdürlerinin “iletişimsel etik” [F (4-140) = 1,426, p>.05], “davranışsal etik” [F (4-140) = 1,989, p>.05], “karar vermede etik” [F (4-140) = 1,236, p>.05], alt boyutları ile ELÖ’ nün tümü [F (4-140) = 1,682, p>.05], bağlamındaki davranışları yaş faktörü bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır.

Tablo 17: Yaş Faktörüne Göre öğretmenlerin, Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları

	Düzeyler	Yaş					Toplam
		21-25 yaş	26-30 yaş	31-35 yaş	36-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
İletişimsel Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	1	0	1	1	3
	Yeterli Düzey	0	1	2	2	5	10
	İyi Düzey	0	9	19	12	11	51
	Üst Düzey	9	12	9	13	34	77
	Toplam	9	23	30	28	51	141
Davranışsal Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	0	1	2	0	3
	Yeterli Düzey	0	4	5	2	4	15
	İyi Düzey	2	8	11	13	15	49
	Üst Düzey	7	11	13	11	32	74
	Toplam	9	23	30	28	51	141
Karar Vermede Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	3	0	1	0	4
	Yeterli Düzey	0	2	7	9	8	26
	İyi Düzey	3	11	12	8	20	54
	Üst Düzey	6	7	11	10	23	57
	Toplam	9	23	30	28	51	141
Etik Liderlik Ölçeği	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	0	0	1	0	1
	Yeterli Düzey	0	2	3	3	5	13
	İyi Düzey	0	8	14	11	11	44
	Üst Düzey	9	13	13	13	35	83
	Toplam	9	23	30	28	51	141

İletişimsel Etik liderlik düzeyinde yaş durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 21-25 yaş gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 9'u üst düzeyde; 26-30 yaş gurubu öğretmenlerinden 9'u iyi düzey, 12'si üst düzeyde; 31-35 yaş gurubu öğretmenlerinden 19'u iyi düzey, 9'u üst düzeyde; 36-40 yaş gurubu öğretmenlerinden 12'si iyi düzey, 13'ü üst düzeyde; 41 yaş ve üzeri yaş gurubu öğretmenlerinden 11'i iyi düzey, 34'ü üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Davranışsal Etik liderlik düzeyinde yaş durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 21-25 yaş gurubu öğretmenlerinden 2'si iyi düzey, 7'si üst düzeyde; 26-30 yaş gurubu öğretmenlerinden 8'i iyi düzey, 11'i üst düzeyde; 31-35 yaş gurubu öğretmenlerinden 11'i iyi düzey, 13'ü üst düzeyde; 36-40 yaş gurubu öğretmenlerinden 13'ü iyi düzey, 11'i üst düzeyde; 41 yaş ve üzeri yaş gurubu öğretmenlerinden 15'i iyi düzey, 32'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Karar Vermede Etik liderlik düzeyinde yaş durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 21-25 yaş gurubu öğretmenlerinden 3'ü iyi düzey, 6'sı üst düzeyde; 26-30 yaş gurubu öğretmenlerinden 11'i iyi düzey, 7'si üst düzeyde; 31-35 yaş gurubu öğretmenlerinden 12'si iyi düzey, 11'i üst düzeyde; 36-40 yaş gurubu öğretmenlerinden 8'i iyi düzey, 10'u üst düzeyde; 41 yaş ve üzeri yaş gurubu öğretmenlerinden 20'si iyi düzey, 23'ü üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Etik liderlik düzeyinde yaş durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 21-25 yaş gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 9'u üst düzeyde; 26-30 yaş gurubu öğretmenlerinden 8'i iyi düzey, 13'ü üst düzeyde; 31-35 yaş gurubu öğretmenlerinden 14'ü iyi düzey, 13'ü üst düzeyde; 36-40 yaş gurubu öğretmenlerinden 11'i iyi düzey, 13'ü üst düzeyde; 41 yaş ve üzeri yaş gurubu öğretmenlerinden 11'i iyi düzey, 35'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranış gösterdiğini belirtmektedir. Yani 21-25 yaş gurubu öğretmenlerin %100'ü; 26-30 yaş gurubu öğretmenlerin %91,30'u; 31-35 yaş gurubu öğretmenlerin %90'ı; 36-40 yaş gurubu öğretmenlerin %85,71'i; 41 yaş ve üzeri yaş

gurubu öğretmenlerinde %90.19'u okul müdürlerinin davranışsal etik liderlik davranışları mükemmel düzeyde gösterdiğine inanmaktadır.

Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar arası t-testi analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen t- testi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 18: Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “*Cinsiyet Değişkeni*” *Bakımından Anlamlı Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular*

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	SD	t	p
İletişimsel Etik	Erkek	83	3,98	,858	139	-,498	,619
	Kadın	58	4,05	,680			
Davranışsal Etik	Erkek	83	4,04	,789	139	-,202	,841
	Kadın	58	4,06	,708			
Karar Vermede Etik	Erkek	83	3,81	,920	139	-1,403	,163
	Kadın	58	4,02	,785			
Etik Liderlik Ölçeği	Erkek	83	3,97	,798	139	-,587	,558
	Kadın	58	4,05	,642			

Tablo 18 de görüldüğü gibi kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerin görüşlerine göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürleri iletişimsel etik ($\bar{X} =4,05$), davranışsal etik ($\bar{X} =4,06$) ve karar vermede etik al boyutundaki ($\bar{X} =4,02$) davranışları daha çok sergiledikleri görülmektedir. Kadın öğretmenler erkeklere nazaran Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını ($\bar{X} =4,05$) daha çok sergilediklerini düşünmektedirler. Bu kapsamda yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda müdürlerin “iletişimsel etik” [t (139) = -.49, p > .05], “davranışsal etik” [t (139) = -.20, p > .05], ve “karar vermede etik” [t (139) = -1.40, p > .05], alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır.

Benzer şekilde okul müdürlerinin etik liderlik düzeyine ilişkin kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark göstermemektedir [$t(139) = -.58, p > .05$]. Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet bakımından farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeği ile ilgili sorulara verilen cevaplarının iletişimsel etik, davranışsal etik ve karar vermede etik alt boyutunda ortalamaları alınıp cinsiyet faktörüne göre guruplara ayrıldığında elde edilen sonuçlara Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19: Cinsiyet Faktörüne Göre öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları

	Düzeyle	Cinsiyet		
		Erkek	Kadın	Toplam
İletişimsel Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	2	1	3
	Yeterli Düzey	8	2	10
	İyi Düzey	30	21	51
	Üst Düzey	43	34	77
	Toplam	83	58	141
Davranışsal Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	0	0	0
	Yeterli Düzey	10	8	18
	İyi Düzey	31	18	49
	Üst Düzey	42	32	74
	Toplam	83	58	141
Karar Vermede Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	3	1	4
	Yeterli Düzey	21	5	26
	İyi Düzey	28	26	54
	Üst Düzey	31	26	57

	Toplam	83	58	141
Etik Liderlik Ölçeği	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	1	0	1
	Yeterli Düzey	9	4	13
	İyi Düzey	26	18	44
	Üst Düzey	47	36	83
	Toplam	83	58	141

İletişimsel etik liderlik düzeyinde cinsiyet faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre erkek öğretmenlerden 30'u iyi düzey, 43'ü üst düzeyde; kadın öğretmenlerden 21'i iyi düzey, 34'ü üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Davranışsal etik liderlik düzeyinde cinsiyet faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre erkek öğretmenlerden 31'i iyi düzey, 42'si üst düzeyde; kadın öğretmenlerden 18'i iyi düzey, 32'si üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Karar vermede etik liderlik düzeyinde cinsiyet faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre erkek öğretmenlerden 28'i iyi düzey, 31'i üst düzeyde; kadın öğretmenlerden 26'sı iyi düzey, 26'sı üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Etik liderlik düzeyinde cinsiyet faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre erkek öğretmenlerden 26'sı iyi düzey, 47'si üst düzeyde; kadın öğretmenlerden 18'i iyi düzey, 36'sı üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir. Yani erkek öğretmenlerin % 87,95'i, kadın öğretmenlerin de % 93,10'u okul müdürlerinin davranışsal etik liderlik davranışları mükemmel düzeyde gösterdiğine inanmaktadır.

Tablo 20: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, *“Medeni Durum Değişkeni”* Bakımından Anlamlı Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular

Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranış gösterme düzeyine ilişkin öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar arası t-testi analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen t- testi sonuçları aşağıda da sunulmuştur.

	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	SD	t	p
İletişimsel Etik	Evli	109	3,98	,834	139	-,843	,400
	Bekâr	32	4,11	,603			
Davranışsal Etik	Evli	109	4,05	,768	139	,072	,943
	Bekâr	32	4,04	,717			
Karar Vermede Etik	Evli	109	3,88	,904	139	-,457	,648
	Bekâr	32	3,96	,751			
Etik Liderlik Ölçeği	Evli	109	3,99	,773	139	-,536	,593
	Bekâr	32	4,07	,604			

Tablo 20’de görüldüğü gibi bekâr öğretmenler evli öğretmenlerin görüşlerine göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürleri iletişimsel etik ($\bar{X} =4,11$) ve karar vermede etik alt boyutundaki ($\bar{X} =3,96$) davranışları daha çok sergilediklerini düşünmektedir. Ancak davranışsal etik boyutundaki davranışları evli öğretmenler ($\bar{X} =4,05$) okul müdürlerinin daha çok sergilediklerini düşünmektedir. Bekâr öğretmenler evli öğretmenlere nazaran Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını ($\bar{X} =4,07$) daha çok sergilediklerini düşünmektedirler. Bu kapsamda yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda müdürlerin “iletişimsel etik” [t (139) = -.843, p > .05], “davranışsal etik” [t (139) = .072, p > .05], ve “karar vermede etik” [t (139) = -.457, p > .05], alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin medeni durum bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır.

Benzer şekilde okul müdürlerinin etik liderlik düzeyine ilişkin evli ve bekâr öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark göstermemektedir [$t(139) = -.536, p > .05$]. Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri medeni durum bakımından farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeği ile ilgili sorulara verilen cevaplarının iletişimsel etik, davranışsal etik ve karar vermede etik alt boyutunda ortalamaları alınıp medeni durum faktörüne göre guruplara ayrıldığında elde edilen sonuçlara Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21: Medeni Durum Faktörüne Göre öğretmenlerin, Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları

	Düzeyler	Medeni Durum		
		Evli	Bekâr	Toplam
İletişimsel Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	3	0	3
	Yeterli Düzey	10	0	10
	İyi Düzey	37	14	51
	Üst Düzey	59	18	77
	Toplam	109	32	141
Davranışsal Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	2	1	3
	Yeterli Düzey	12	3	15
	İyi Düzey	35	14	49
	Üst Düzey	60	14	74
	Toplam	109	32	141
Karar Vermede Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	3	1	4
	Yeterli Düzey	23	3	26
	İyi Düzey	39	15	54
	Üst Düzey	44	13	57

	Toplam	109	32	141
Etik Liderlik Ölçeği	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	1	0	1
	Yeterli Düzey	12	1	13
	İyi Düzey	31	13	44
	Üst Düzey	65	18	83
	Toplam	109	32	141

İletişimsel etik liderlik düzeyinde medeni durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre evli öğretmenlerden 37'si iyi düzey, 59'u üst düzeyde; bekâr öğretmenlerden 14'ü iyi düzey, 18'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Davranışsal etik liderlik düzeyinde medeni durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre evli öğretmenlerden 35'i iyi düzey, 60'ı üst düzeyde; bekâr öğretmenlerden 14'ü iyi düzey, 14'ü üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Karar vermede etik liderlik düzeyinde medeni durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre evli öğretmenlerden 39'u iyi düzey, 44'ü üst düzeyde; bekâr öğretmenlerden 15'i iyi düzey, 13'ü üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Etik liderlik düzeyinde medeni durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre evli öğretmenlerden 31'i iyi düzey, 65'i üst düzeyde; bekâr öğretmenlerden 13'ü iyi düzey, 18'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir. Yani evli öğretmenlerin %88,07 'si, bekâr öğretmenlerin de % 96,87'si okul müdürlerinin davranışsal etik liderlik davranışları mükemmel düzeyde gösterdiğine inanmaktadır.

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerinin branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar arası t-testi analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen t- testi sonuçları aşağıda da sunulmuştur.

Tablo 22: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “*Branş Değişkeni*” Bakımından Anlamlı Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular

	Branş	N	\bar{X}	SS	SD	t	p
İletişimsel Etik	Genel Kültür Dersleri Öğretmeni	81	4,03	,784	139	,430	,668
	Meslek Dersleri Öğretmeni	60	3,98	,798			
Davranışsal Etik	Genel Kültür Dersleri Öğretmeni	81	4,05	,779	139	,098	,922
	Meslek Dersleri Öğretmeni	60	4,04	,726			
Karar Vermede Etik	Genel Kültür Dersleri Öğretmeni	81	3,98	,836	139	1,311	,192
	Meslek Dersleri Öğretmeni	60	3,78	,909			
Etik Liderlik Ölçeği	Genel Kültür Dersleri Öğretmeni	81	4,03	,732	139	,499	,619
	Meslek Dersleri Öğretmeni	60	3,97	,748			

Tablo 22’de görüldüğü gibi genel kültür dersleri öğretmenleri meslek dersleri öğretmenlerin görüşlerine göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürleri iletişimsel etik (\bar{X} =4,03),davranışsal etik (\bar{X} =4,05)ve karar vermede etik al boyutundaki (\bar{X} =3,98) davranışları daha çok sergiledikleri görülmektedir. Genel kültür dersleri öğretmenler meslek dersleri öğretmenlerine nazaran Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını (\bar{X} =4,03) daha çok sergilediklerini düşünmektedirler. Bu kapsamda yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda müdürlerin “iletişimsel etik” [t (139) = .430, p > .05], “davranışsal etik” [t (139) = .098, p > .05], ve “karar vermede etik” [t (139) =1.311, p > .05], alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin branş durumu bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Benzer şekilde okul müdürlerinin etik liderlik düzeyine ilişkin genel kültür dersleri öğretmenleri ve meslek dersleri öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir

fark göstermemektedir [$t(139) = .499, p > .05$]. Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri branş durumu bakımından farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeği ile ilgili sorulara verilen cevaplarının iletişimsel etik, davranışsal etik ve karar vermede etik alt boyutunda ortalamaları alınıp branş durumu faktörüne göre guruplara ayrıldığında elde edilen sonuçlara Tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23: Branş Durumu Faktörüne Göre öğretmenlerin, Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları

	Düzeyler	Branş Durumu		
		Genel Kültür Dersleri Öğretmeni	Meslek Dersleri Öğretmeni	Toplam
İletişimsel Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	1	2	3
	Yeterli Düzey	5	5	10
	İyi Düzey	28	23	51
	Üst Düzey	47	30	77
	Toplam	81	60	141
Davranışsal Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	2	1	3
	Yeterli Düzey	11	4	15
	İyi Düzey	24	25	49
	Üst Düzey	44	30	74
	Toplam	81	60	141
Karar Vermede Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	2	2	4
	Yeterli Düzey	11	15	26
	İyi Düzey	32	22	54
	Üst Düzey	36	21	57

	Toplam	81	60	141
Etik Liderlik Ölçeği	Yetersiz Düzey	0	0	0
	Orta Düzey	0	1	1
	Yeterli Düzey	8	5	13
	İyi Düzey	25	19	44
	Üst Düzey	48	35	83
	Toplam	81	60	141

İletişimsel etik liderlik düzeyinde branş durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre genel kültür dersleri öğretmenlerinden 28'i iyi düzey, 47'si üst düzeyde; meslek dersleri öğretmenlerinden 23'ü iyi düzey, 30'u üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Davranışsal etik liderlik düzeyinde branş durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre genel kültür dersleri öğretmenlerinden 24'i iyi düzey, 44'ü üst düzeyde; meslek dersleri öğretmenlerinden 25'i iyi düzey, 30'u üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Karar vermede etik liderlik düzeyinde branş durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre genel kültür dersleri öğretmenlerinden 32'si iyi düzey, 36'sı üst düzeyde; meslek dersleri öğretmenlerinden 22'si iyi düzey, 21'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Etik liderlik düzeyinde branş durum faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre genel kültür dersleri öğretmenlerinden 25'i iyi düzey, 48'i üst düzeyde; meslek dersleri öğretmenlerinden 19'u iyi düzey, 35'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir. Yani genel kültür dersleri öğretmenlerinin %90,12'si, meslek dersleri öğretmenlerinin de % 90'nı okul müdürlerinin davranışsal etik liderlik davranışları mükemmel düzeyde gösterdiğine inanmaktadır.

Tablo 24: Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “*Mesleki Kıdemi Değişkeni*” Bakımından Dağılımı

Mesleki Kıdem		İletişimsel Etik	Davranışsal Etik	Karar Vermede Etik	Etik Liderlik Ölçeği
1-5 yıl	\bar{X}	4,0644	3,9962	4,0172	4,0357
	N	29	29	29	29
	SS	,78386	,69292	,83967	,71019
6-10 yıl	\bar{X}	4,0424	3,9293	3,7841	3,9692
	N	22	22	22	22
	SS	,64719	,81111	,90730	,68328
11-15 yıl	\bar{X}	3,7813	3,9822	3,8400	3,8543
	N	25	25	25	25
	SS	,89225	,84539	,97863	,85422
16-20 yıl	\bar{X}	3,9949	4,1068	3,9327	4,0220
	N	26	26	26	26
	SS	,66585	,54204	,91804	,61196
21 ve üzeri	\bar{X}	4,1197	4,1766	3,8910	4,1053
	N	39	39	39	39
	SS	,87167	,83954	,79843	,79843
Toplam	\bar{X}	4,0132	4,0536	3,8989	4,0099
	N	141	141	141	141
	SS	,78809	,75483	,87064	,73701

Mesleki kıdem durumuna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre; 21 ve üzeri yıl gurubundaki öğretmenler iklimsel etik ($x = 4,11$), davranışsal etik ($x = 4,17$) alt boyutu ve ELÖ' nün tümü ($x = 4,10$) bağlamındaki davranışları diğer yaş gurubundaki öğretmenlere göre daha çok sergilediğini düşünürken 1-5 yıl gurubundaki öğretmenler karar vermede etik alt boyutu ($x = 4,01$) bağlamındaki davranışları diğer yaş gurubundaki öğretmenlere göre daha çok sergilediğini düşünmektedir.

Öğretmenlerin ELÖ bağlamındaki bu görüşlerinin okuldaki öğretmen mesleki kıdem durumu bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış elde edilen sonuçlar Tablo 25’te sunulmuştur.

Tablo 25: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “*Mesleki Kıdem Değişkeni*” *Bakımından Anlamlı Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular*

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
İletişimsel Etik	Gruplar arası	1,890	4	,472	,755	,556
	Grup içi	85,064	136	,625		
	Toplam	86,953	140			
Davranışsal Etik	Gruplar arası	1,227	4	,307	,531	,713
	Grup içi	78,541	136	,578		
	Toplam	79,768	140			
Karar Vermede Etik	Gruplar arası	,815	4	,204	,263	,901
	Grup içi	105,307	136	,774		
	Toplam	106,122	140			
Etik Liderlik Ölçeği	Gruplar arası	1,020	4	,255	,462	,763
	Grup içi	75,026	136	,552		
	Toplam	76,046	140			

Tablo 25’teki ANOVA sonuçları öğretmenlerin mesleki kıdemi bakımından okul müdürlerinin “iletişimsel etik” [F (4-140) = 0,755, p>.05], “davranışsal etik” [F (4-140) = 0,531, p>.05], “karar vermede etik” [F (4-140) = 0,263, p>.05], alt boyutları ile *ELÖ’ nün tümü* [F (4-140) = 0,462, p>.05], bağlamındaki davranışları mesleki kıdem faktörü bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır.

Tablo 26: Mesleki Kıdem Faktörüne Göre öğretmenlerin, Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları

	Düzeyler	Mesleki kıdem					Toplam
		1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üzeri	
İletişimsel Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	1	0	1	0	1	3
	Yeterli Düzey	1	1	3	1	4	10
	İyi Düzey	11	10	11	10	9	51
	Üst Düzey	16	11	10	15	25	77
	Toplam	29	22	25	26	39	141
Davranışsal Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	1	1	0	1	3
	Yeterli Düzey	5	2	3	1	4	15
	İyi Düzey	8	11	10	11	9	49
	Üst Düzey	16	8	11	14	25	74
	Toplam	29	22	25	26	39	141
Karar Vermede Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	1	1	1	1	0	4
	Yeterli Düzey	2	5	6	5	8	26
	İyi Düzey	13	8	8	8	17	54
	Üst Düzey	13	8	10	12	14	57
	Toplam	29	22	25	26	39	141
Etik Liderlik Ölçeği	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	0	1	0	0	1
	Yeterli Düzey	2	2	3	1	5	13
	İyi Düzey	10	7	9	9	9	44
	Üst Düzey	17	13	12	16	25	83
	Toplam	29	22	25	26	39	141

İletişimsel etik liderlik düzeyinde mesleki kıdem faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 1-5 yıl gurubu öğretmenlerinden 11'i iyi düzey, 16'sı üst düzeyde; 6-10 yıl gurubu öğretmenlerinden 10'u iyi düzey, 11'i üst düzeyde; 11-15 yıl gurubu öğretmenlerinden 11'i iyi düzey, 10'u üst düzeyde; 16-20 yıl gurubu öğretmenlerinden 10'u iyi düzey, 15'i üst düzeyde; 21 yıl ve üzeri yıl gurubu öğretmenlerinden 9'u iyi düzey, 25'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Davranışsal etik liderlik düzeyinde mesleki kıdem faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 1-5 yıl gurubu öğretmenlerinden 8'i iyi düzey, 16'sı üst düzeyde; 6-10 yıl gurubu öğretmenlerinden 11'i iyi düzey, 8'i üst düzeyde; 11-15 yıl gurubu öğretmenlerinden 10'u iyi düzey, 11'i üst düzeyde; 16-20 yıl gurubu öğretmenlerinden 11'i iyi düzey, 14'ü üst düzeyde; 21 yıl ve üzeri yıl gurubu öğretmenlerinden 9'u iyi düzey, 25'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Karar vermede etik liderlik düzeyinde mesleki kıdem faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 1-5 yıl gurubu öğretmenlerinden 13'ü iyi düzey, 13'ü üst düzeyde; 6-10 yıl gurubu öğretmenlerinden 8'i iyi düzey, 8'i üst düzeyde; 11-15 yıl gurubu öğretmenlerinden 8'i iyi düzey, 10'u üst düzeyde; 16-20 yıl gurubu öğretmenlerinden 8'i iyi düzey, 12'i üst düzeyde; 21 yıl ve üzeri yıl gurubu öğretmenlerinden 17'si iyi düzey, 14'ü üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Etik liderlik düzeyinde mesleki kıdem faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 1-5 yıl gurubu öğretmenlerinden 10'u iyi düzey, 17'si üst düzeyde; 6-10 yıl gurubu öğretmenlerinden 7'si iyi düzey, 13'ü üst düzeyde; 11-15 yıl gurubu öğretmenlerinden 9'u iyi düzey, 12'si üst düzeyde; 16-20 yıl gurubu öğretmenlerinden 9'u iyi düzey, 16'sı üst düzeyde; 21 yıl ve üzeri yıl gurubu öğretmenlerinden 9'u iyi düzey, 25'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir. Yani 1-5 yıl gurubu öğretmenlerin %93,10'u; 6-10 yıl gurubu öğretmenlerin %90,90'nı; 11-15 yıl gurubu öğretmenlerin %84'ü; 16-20 yıl gurubu öğretmenlerin %96,15'i; 21 yıl ve üzeri yıl gurubu

öğretmenlerinde %87,17'si okul müdürlerinin davranışsal etik liderlik davranışları mükemmel düzeyde gösterdiğine inanmaktadır.

Tablo 27: Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, Okuldaki “Çalışma Süresi Değişkeni” Bakımından Dağılımı

Çalışma Süresi	İletişimsel Etik	Davranışsal Etik	Karar Vermede Etik	Etik Liderlik Ölçeği	
1-2 yıl	\bar{X}	3,9123	3,9053	3,8565	3,9021
	N	54	54	54	54
	SS	,75267	,70913	,85175	,70939
3-4 yıl	\bar{X}	4,0233	4,1111	3,8547	4,0274
	N	43	43	43	43
	SS	,70791	,77891	,91488	,69234
5-6 yıl	\bar{X}	4,3167	4,2778	4,3542	4,3095
	N	12	12	12	12
	SS	,91458	,78209	,85585	,84534
7-8 yıl	\bar{X}	3,8571	4,0317	3,8214	3,9082
	N	7	7	7	7
	SS	,92330	,88823	,92099	,88060
9 yıl ve üzeri	\bar{X}	4,1120	4,1733	3,8700	4,0971
	N	25	25	25	25
	SS	,90118	,76044	,83267	,78392
Toplam	\bar{X}	4,0132	4,0536	3,8989	4,0099
	N	141	141	141	141
	SS	,78809	,75483	,87064	,73701

Çalışma süresi durumuna göre Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranış düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre; 5-6 yıl gurubundaki öğretmenler iklimsel etik ($x = 4,31$), davranışsal etik ($x = 4,27$) karar vermede etik ($x = 4,35$) alt boyutu ve ELÖ' nün tümü ($x = 4,30$) bağlamındaki davranışları diğer yıl gurubundaki öğretmenlere göre daha çok sergilediğini düşünmektedir. Öğretmenlerin ELÖ bağlamındaki bu görüşlerinin okuldaki öğretmen çalışma süresi durumu

bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış elde edilen sonuçlar Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28: Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerindeki Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, Okuldaki “*Çalışma Süresi*” *Bakımından Anlamlı Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular*

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
İletişimsel Etik	Gruplar arası	2,073	4	,518	,830	,508
	Grup içi	84,880	136	,624		
	Toplam	86,953	140			
Davranışsal Etik	Gruplar arası	2,294	4	,573	1,007	,406
	Grup içi	77,474	136	,570		
	Toplam	79,768	140			
Karar Vermede Etik	Gruplar arası	2,731	4	,683	,898	,467
	Grup içi	103,391	136	,760		
	Toplam	106,122	140			
Etik Liderlik Ölçeği	Gruplar arası	1,981	4	,495	,909	,461
	Grup içi	74,066	136	,545		
	Toplam	76,046	140			

Tablo 28’deki ANOVA sonuçları öğretmenlerin çalışma süresi bakımından okul müdürlerinin “iletişimsel etik” [F (4-140) = 0,830, p>.05], “davranışsal etik” [F (4-140) = 1,007, p>.05], “karar vermede etik” [F (4-140) = 0,898, p>.05], alt boyutları ile *ELÖ’ nün tümü* [F (4-140) = 0,909, p>.05], bağlamındaki davranışları çalışma süresi faktörü bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır.

Tablo 29: Çalışma Süresi Faktörüne Göre Öğretmenlerin, Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları

	Düzeyler	Çalışma Süresi					Toplam
		1-2 yıl	3-4 yıl	5-6 yıl	7-8 yıl	9 yıl ve üzeri	
İletişimsel Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	1	1	0	0	1	3
	Yeterli Düzey	3	0	2	2	3	10
	İyi Düzey	25	20	0	2	4	51
	Üst Düzey	25	22	10	3	17	77
	Toplam	54	43	12	7	25	141
Davranışsal Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	1	2	0	0	0	3
	Yeterli Düzey	7	2	1	2	3	15
	İyi Düzey	24	15	2	1	7	49
	Üst Düzey	22	24	9	4	15	74
	Toplam	54	43	12	7	25	141
Karar Vermede Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	1	3	0	0	0	4
	Yeterli Düzey	11	5	2	2	6	26
	İyi Düzey	21	19	2	3	9	54
	Üst Düzey	21	16	8	2	10	57
	Toplam	54	43	12	7	25	141
Etik Liderlik Ölçeği	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	1	0	0	0	1
	Yeterli Düzey	5	1	2	2	3	13
	İyi Düzey	22	16	0	0	6	44
	Üst Düzey	27	25	10	5	16	83
	Toplam	54	43	12	7	25	141

İletişimsel etik liderlik düzeyinde çalışma süresi faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 1-2 yıl gurubu öğretmenlerinden 25'i iyi düzey, 25'i üst düzeyde; 3-4 yıl gurubu öğretmenlerinden 20'si iyi düzey, 22'si üst düzeyde; 5-6 yıl gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 10'u üst düzeyde; 7-8 yıl gurubu öğretmenlerinden 2'si iyi düzey, 3'ü üst düzeyde; 9 yıl ve üzeri yıl gurubu öğretmenlerinden 4'ü iyi düzey, 17'si üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Davranışsal etik liderlik düzeyinde çalışma süresi faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 1-2 yıl gurubu öğretmenlerinden 24'ü iyi düzey, 22'si üst düzeyde; 3-4 yıl gurubu öğretmenlerinden 15'i iyi düzey, 24'ü üst düzeyde; 5-6 yıl gurubu öğretmenlerinden 2'si iyi düzey, 9'u üst düzeyde; 7-8 yıl gurubu öğretmenlerinden 1'i iyi düzey, 4'ü üst düzeyde; 9 yıl ve üzeri yıl gurubu öğretmenlerinden 7'si iyi düzey, 15'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Karar vermede etik liderlik düzeyinde çalışma süresi faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 1-2 yıl gurubu öğretmenlerinden 21'i iyi düzey, 21'i üst düzeyde; 3-4 yıl gurubu öğretmenlerinden 19'u iyi düzey, 16'sı üst düzeyde; 5-6 yıl gurubu öğretmenlerinden 2'si iyi düzey, 8'i üst düzeyde; 7-8 yıl gurubu öğretmenlerinden 3'ü iyi düzey, 2'si üst düzeyde; 9 yıl ve üzeri yıl gurubu öğretmenlerinden 9'u iyi düzey, 10'u üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Etik liderlik düzeyinde çalışma süresi faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre 1-2 yıl gurubu öğretmenlerinden 22'si iyi düzey, 27'si üst düzeyde; 3-4 yıl gurubu öğretmenlerinden 16'sı iyi düzey, 25'i üst düzeyde; 5-6 yıl gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 10'u üst düzeyde; 7-8 yıl gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 5'i üst düzeyde; 9 yıl ve üzeri yıl gurubu öğretmenlerinden 6'sı iyi düzey, 16'sı üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir. Yani 1-2 yıl gurubu öğretmenlerin %90,74'ü; 3-4 yıl gurubu öğretmenlerin %95,34'ü; 5-6 yıl gurubu öğretmenlerin %83,33'ü; 7-8 yıl gurubu öğretmenlerin %71,42'si; 9 yıl ve üzeri yıl gurubu öğretmenlerin de %88'i okul müdürlerinin davranışsal etik liderlik davranışları mükemmel düzeyde gösterdiğine inanmaktadır.

Tablo 30: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, Öğretmenlerin “*Öğrenim Durumu Değişkeni*” Bakımından Dağılımı

Öğrenim Durumu		İletişimsel Etik	Davranışsal Etik	Karar Vermede Etik	Etik Liderlik Ölçeği
Ön lisans	\bar{X}	4,7778	4,5926	4,5833	4,6905
	N	3	3	3	3
	SS	,10184	,16973	,38188	,13521
Lisans	\bar{X}	4,0128	4,0320	3,8720	3,9989
	N	125	125	125	125
	SS	,80093	,76628	,86230	,75510
Lisansüstü	\bar{X}	3,9267	4,1222	4,3000	4,0429
	N	10	10	10	10
	SS	,71003	,75441	,71492	,60135
Doktora	\bar{X}	3,5556	4,1852	3,0000	3,6786
	N	3	3	3	3
	SS	,44389	,61195	1,32288	,39286
Toplam	\bar{X}	4,0132	4,0536	3,8989	4,0099
	N	141	141	141	141
	SS	,78809	,75483	,87064	,73701

Öğrenim durumuna göre Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranış düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre; Ön lisans gurubundaki öğretmenler iklimsel etik ($x = 4,77$), davranışsal etik ($x = 4,59$) karar vermede etik ($x = 4,58$) alt boyutu ve ELÖ’ nün tümü ($x = 4,69$) bağlamındaki davranışları diğer öğrenim durumu gurubundaki öğretmenlere göre daha çok sergilediğini düşünmektedir. Öğretmenlerin ELÖ bağlamındaki bu görüşlerinin okuldaki öğretmen öğrenim durumu bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış elde edilen sonuçlar Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31: Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerindeki Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, Öğretmenlerin “*Öğrenim Durumu*” Bakımından Anlamlı Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
İletişimsel Etik	Gruplar arası	2,457	3	,819	1,328	,268
	Grup içi	84,496	137	,617		
	Toplam	86,953	140			
Davranışsal Etik	Gruplar arası	1,029	3	,343	,597	,618
	Grup içi	78,739	137	,575		
	Toplam	79,768	140			
Karar Vermede Etik	Gruplar arası	5,529	3	1,843	2,510	,061
	Grup içi	100,594	137	,734		
	Toplam	106,122	140			
Etik Liderlik Ölçeği	Gruplar arası	1,745	3	,582	1,072	,363
	Grup içi	74,301	137	,542		
	Toplam	76,046	140			

Tablo 31’deki ANOVA sonuçları öğretmenlerin öğrenim durumu bakımından okul müdürlerinin “iletişimsel etik” [F (3-140) = 1,328, $p > .05$], “davranışsal etik” [F (3-140) = 0,597, $p > .05$], “karar vermede etik” [F (3-140) = 2,510, $p > .05$], alt boyutları ile ELÖ’ nün tümü [F (3-140) = 1,072, $p > .05$], bağlamındaki davranışları öğrenim durumu faktörü bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır.

Tablo 32: Öğrenim Durumu Faktörüne Göre Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları

	Düzeyler	Öğrenim Durumu				
		Ön lisans	Lisans	Lisansüstü	Doktora	Toplam
İletişimsel Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	3	0	0	3
	Yeterli Düzey	0	10	0	0	10
	İyi Düzey	0	42	6	3	51
	Üst Düzey	3	70	4	0	77
	Toplam	3	125	10	3	141
Davranışsal Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	3	0	0	3
	Yeterli Düzey	0	13	2	0	15
	İyi Düzey	0	46	2	1	49
	Üst Düzey	3	63	6	2	74
	Toplam	3	125	10	3	141
Karar Vermede Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	3	0	1	4
	Yeterli Düzey	0	25	1	0	26
	İyi Düzey	0	49	3	2	54
	Üst Düzey	3	48	6	0	57
	Toplam	3	125	10	3	141
Etik Liderlik Ölçeği	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	1	0	0	1
	Yeterli Düzey	0	13	0	0	13
	İyi Düzey	0	37	5	2	44
	Üst Düzey	3	74	5	1	83
	Toplam	3	125	10	3	141

İletişimsel etik liderlik düzeyinde öğrenim durumu faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre Ön lisans gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 3'ü üst düzeyde; Lisans gurubu

öğretmenlerinden 42'si iyi düzey, 70'i üst düzeyde; Yüksek lisans gurubu öğretmenlerinden 6'sı iyi düzey, 4'ü üst düzeyde; Doktora gurubu öğretmenlerinden 3'ü iyi düzey, 0'ı üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Davranışsal etik liderlik düzeyinde öğrenim durumu faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre Ön lisans gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 3'ü üst düzeyde; Lisans gurubu öğretmenlerinden 46'sı iyi düzey, 63'ü üst düzeyde; Yüksek lisans gurubu öğretmenlerinden 2'si iyi düzey, 6'sı üst düzeyde; Doktora gurubu öğretmenlerinden 1'i iyi düzey, 2'si üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Karar vermede etik liderlik düzeyinde öğrenim durumu faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre Ön lisans gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 3'ü üst düzeyde; Lisans gurubu öğretmenlerinden 49'u iyi düzey, 48'i üst düzeyde; Yüksek lisans gurubu öğretmenlerinden 3'ü iyi düzey, 6'sı üst düzeyde; Doktora gurubu öğretmenlerinden 2'si iyi düzey, 0'ı üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Etik liderlik düzeyinde öğrenim durumu faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre Ön lisans gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 3'ü üst düzeyde; Lisans gurubu öğretmenlerinden 37'si iyi düzey, 74'i üst düzeyde; Yüksek lisans gurubu öğretmenlerinden 5'i iyi düzey, 5'i üst düzeyde; Doktora gurubu öğretmenlerinden 2'si iyi düzey, 1'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir. Yani Önlisans gurubu öğretmenlerin %100'ü; Lisans gurubu öğretmenlerin %88,8'i; Yüksek lisans gurubu öğretmenlerin %100'ü; Doktora gurubu öğretmenlerin % okul müdürlerinin davranışsal etik liderlik davranışları mükemmel düzeyde gösterdiğine inanmaktadır.

Tablo 33: Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “*Sendika Üyeliği Değişkeni*” Bakımından Dağılımı

Sendika Üyeliği	İletişimsel Etik	Davranışsal Etik	Karar Vermede Etik	Etik Liderlik Ölçeği	
Eğitim bir sen	\bar{X} N SS	4,0038 53 ,82176	4,1006 53 ,71720	3,8491 53 ,88299	4,0128 53 ,73052
Türk eğitim sen	\bar{X} N SS	3,8784 34 ,79366	3,9542 34 ,82973	3,7721 34 ,80096	3,8876 34 ,76791
Eğitim sen	\bar{X} N SS	4,2667 13 ,60062	4,3419 13 ,47675	4,2115 13 ,64425	4,2830 13 ,47188
Eğitim iş	\bar{X} N SS	4,0000 2 1,41421	4,1667 2 1,17851	3,2500 2 2,47487	3,9464 2 1,48998
Diğer	\bar{X} N SS	4,6000 1 .	4,7778 1 .	4,7500 1 .	4,6786 1 .
Yok	\bar{X} N SS	4,0456 38 ,78639	3,9532 38 ,80066	3,9868 38 ,89282	4,0075 38 ,77129
Toplam	\bar{X} N SS	4,0132 141 ,78809	4,0536 141 ,75483	3,8989 141 ,87064	4,0099 141 ,73701

Sendika üyeliği durumuna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranış düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre; diğer gurubundaki öğretmenler iklimsel etik ($x = 4,60$), davranışsal etik ($x = 4,77$) karar vermede etik ($x = 4,75$) alt boyutu ve ELÖ’ nün tümü ($x = 4,67$) bağlamındaki davranışları diğer sendika gurubundaki öğretmenlere göre daha çok sergilediğini düşünmektedir. Öğretmenlerin ELÖ bağlamındaki bu görüşlerinin okuldaki öğretmen sendika üyeliği durumu

bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış elde edilen sonuçlar Tablo 34’te sunulmuştur.

Tablo 34: Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerindeki Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, “*Sendika Üyeliği*” *Bakımından Anlamlı Bir Fark Gösterip Göstermediğine Dair Bulgular*

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
İletişimsel Etik	Gruplar arası	1,842	5	,368	,584	,712
	Grup içi	85,111	135	,630		
	Toplam	86,953	140			
Davranışsal Etik	Gruplar arası	2,466	5	,493	,861	,509
	Grup içi	77,302	135	,573		
	Toplam	79,768	140			
Karar Vermede Etik	Gruplar arası	3,810	5	,762	1,005	,417
	Grup içi	102,313	135	,758		
	Toplam	106,122	140			
Etik Liderlik Ölçeği	Gruplar arası	1,934	5	,387	,704	,621
	Grup içi	74,112	135	,549		
	Toplam	76,046	140			

Tablo 34’teki ANOVA sonuçları öğretmenlerin sendika üyeliği durumu bakımından okul müdürlerinin “iletişimsel etik” [F (5-140) = 0,584, $p > .05$], “davranışsal etik” [F (5-140) = 0,861, $p > .05$], “karar vermede etik” [F (5-140) = 1,005, $p > .05$], alt boyutları ile *ELÖ’ nün tümü* [F (5-140) = 0,704, $p > .05$], bağlamındaki davranışları sendika üyeliği faktörü bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır.

Tablo 35: Sendika Üyeliği Faktörüne Göre Öğretmenlerin, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bakışları

	Düzeyler	Sendika üyeliği						
		Eğitim Bir Sen	Türk Eğitim Sen	Eğitim Sen	Eğitim İş	Diğer	Yok	Toplam
İletişimsel Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	2	0	0	0	0	1	3
	Yeterli Düzey	3	4	0	1	0	2	10
	İyi Düzey	18	14	4	0	0	15	51
	Üst Düzey	30	16	9	1	1	20	77
	Toplam	53	34	13	2	1	38	141
Davranışsal Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	1	1	0	0	0	1	3
	Yeterli Düzey	4	4	0	0	0	7	15
	İyi Düzey	18	16	2	1	0	12	49
	Üst Düzey	30	13	11	1	1	18	74
	Toplam	53	34	13	2	1	38	141
Karar Vermede Etik	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	2	0	0	1	0	1	4
	Yeterli Düzey	10	8	1	0	0	7	26
	İyi Düzey	23	14	6	0	0	11	54
	Üst Düzey	18	12	6	1	1	19	57
	Toplam	53	34	13	2	1	38	141
Etik Liderlik Ölçeği	Yetersiz Düzey	0	0	0	0	0	0	0
	Orta Düzey	0	0	0	0	0	1	1
	Yeterli Düzey	6	4	0	1	0	2	13
	İyi Düzey	14	15	2	0	0	13	44
	Üst Düzey	33	15	11	1	1	22	83
	Toplam	53	34	13	2	1	38	141

İletişimsel etik liderlik düzeyinde çalışma süresi faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre Eğitim Bir Sen gurubu öğretmenlerinden 18'i iyi düzey, 30'u üst düzeyde; Türk Eğitim sen gurubu öğretmenlerinden 14'ü iyi düzey, 16'sı üst düzeyde; Eğitim Sen gurubu öğretmenlerinden 4'ü iyi düzey, 9'u üst düzeyde; Eğitim İş gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 1'i üst düzeyde; Diğer gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 1'i üst düzeyde ve Yok gurubu öğretmenlerinden 15'i iyi düzey, 20'si üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Davranışsal etik liderlik düzeyinde çalışma süresi faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre Eğitim Bir Sen gurubu öğretmenlerinden 18'i iyi düzey, 30'u üst düzeyde; Türk Eğitim sen gurubu öğretmenlerinden 16'sı iyi düzey, 13'ü üst düzeyde; Eğitim Sen gurubu öğretmenlerinden 2'si iyi düzey, 11'i üst düzeyde; Eğitim İş gurubu öğretmenlerinden 1'i iyi düzey, 1'i üst düzeyde; Diğer gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 1'i üst düzeyde ve Yok gurubu öğretmenlerinden 12'si iyi düzey, 18'i üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Karar vermede etik liderlik düzeyinde çalışma süresi faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre Eğitim Bir Sen gurubu öğretmenlerinden 23'ü iyi düzey, 18'i üst düzeyde; Türk Eğitim sen gurubu öğretmenlerinden 14'ü iyi düzey, 12'si üst düzeyde; Eğitim Sen gurubu öğretmenlerinden 6'sı iyi düzey, 6'sı üst düzeyde; Eğitim İş gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 1'i üst düzeyde; Diğer gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 1'i üst düzeyde ve Yok gurubu öğretmenlerinden 11'i iyi düzey, 19'u üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir.

Etik liderlik düzeyinde çalışma süresi faktörüne göre elde edilen sonuçlara göre Eğitim Bir Sen gurubu öğretmenlerinden 14'ü iyi düzey, 33'ü üst düzeyde; Türk Eğitim sen gurubu öğretmenlerinden 15'i iyi düzey, 15'i üst düzeyde; Eğitim Sen gurubu öğretmenlerinden 2'si iyi düzey, 11'i üst düzeyde; Eğitim İş gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 1'i üst düzeyde; Diğer gurubu öğretmenlerinden 0'ı iyi düzey, 1'i üst düzeyde ve Yok gurubu öğretmenlerinden 13'ü iyi düzey, 22'si üst düzeyde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin davranış gösterdiğini belirtmektedir. Yani Eğitim Bir Sen gurubu

öğretmenlerin %88,67'si; Türk Eğitim Sen gurubu öğretmenlerin %88,23'ü; Eğitim Sen gurubu öğretmenlerin %100'ü; Eğitim İş gurubu öğretmenlerin %50'si; Diğer gurubu öğretmenlerin de %100'üne Yok gurubu öğretmenlerin de %92,10'u okul müdürlerinin davranışsal etik liderlik davranışları mükemmel düzeyde gösterdiğine inanmaktadır.



BÖLÜM V

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın bulgularına dayalı sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Bursa ili Gemlik ilçesindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan araştırmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin üst düzeyde olduğu görülmüştür.

Etik Liderlik Ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde okul müdürlerinin, İletişimsel Etik ve Davranışsal Etik alt boyutlarında davranış gösterme düzeylerinin üst düzeyde olduğu; Karar Vermede Etik alt boyutunda davranış gösterme düzeylerinin ise iyi düzeyde olduğu görülmüştür.

Okul müdürleri, Etik Liderlik Davranışlarının üç alt boyutu arasında en fazla davranışsal etik alt boyutunda etik liderlik davranışları gösterdikleri görülmüştür.

Araştırmanın sonuçlarına göre;

- **İletişimsel Etik** liderlik boyutunda “Merhametlidir.”, “Etrafındaki insanlara saygı gösterir.” ve “Sabırlıdır.” davranışları ön plana çıkmaktadır.
- **Davranışsal Etik** liderlik boyutunda “Öğretmenleri teşvik eder.”, “Okulda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygular.” ve “Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar.” Davranışları ön plana çıkmaktadır.
- **Karar Vermede Etik** liderlik boyutunda ise “Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.” ve “Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaz.” Davranışları ön plana çıkmaktadır.

5.1.1 Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Sonuçlar

- **1: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin yaşlarına göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?**

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri yaş faktörü bakımından incelendiğinde; 21-25 yaş gurubundaki öğretmenler okul müdürlerinin iletişimsel etik, davranışsal etik, karar vermede etik alt boyutu ve ELÖ' nün tümü bağlamındaki davranışları, diğer yaş gurubundaki öğretmenlere göre daha çok sergilediğini düşünmektedir.

Gruplar arasındaki farkın anlamlılığını test ettiğimizde okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen algılarında yaş faktörü bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, yaş faktörü bakımından farklılaşmamaktadır.

- **2: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?**

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet faktörü bakımından incelendiğinde; kadın öğretmenler erkek öğretmenlere nazaran okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha çok sergilediklerini düşünmektedirler.

Gruplar arasındaki farkın anlamlılığını test ettiğimizde okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, cinsiyet faktörü bakımından farklılaşmamaktadır.

• **3: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin medeni durumlarına göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?**

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri medeni durum faktörü bakımından incelendiğinde; bekâr öğretmenler evli öğretmenlere göre okul müdürlerinin iletişimsel etik ve karar vermede etik alt boyutundaki davranışları daha çok sergilediklerini düşünmektedir. Ancak evli öğretmenler, okul müdürlerinin davranışsal etik alt boyutundaki davranışları daha çok sergilediklerini düşünmektedirler. Bekâr öğretmenler evli öğretmenlere nazaran okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha çok sergilediklerini düşünmektedirler.

Gruplar arasındaki farkın anlamlılığını test ettiğimizde okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin evli ve bekâr öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, medeni durum faktörü bakımından farklılaşmamaktadır.

• **4: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin branşlarına göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?**

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri branş durum faktörü bakımından incelendiğinde; genel kültür dersleri öğretmenleri meslek dersleri öğretmenlerine göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha çok sergilediklerini düşünmektedirler.

Gruplar arasındaki farkın anlamlılığını test ettiğimizde okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin genel kültür dersleri öğretmenleri ve meslek dersleri öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, branş durumu faktörü bakımından farklılaşmamaktadır.

• **5: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?**

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri mesleki kıdem faktörü bakımından incelendiğinde; 21 ve üzeri yıl gurubundaki öğretmenler okul müdürlerinin iklimsel etik, davranışsal etik alt boyutu ve ELÖ' nün tümü bağlamındaki davranışları diğer mesleki kıdem gurubundaki öğretmenlere göre daha çok sergilediklerini düşünmektedirler. 1-5 yıl gurubundaki öğretmenler ise okul müdürlerinin karar vermede etik alt boyutu bağlamındaki davranışları diğer mesleki kıdem gurubundaki öğretmenlere göre daha çok sergilediklerini düşünmektedirler.

Gruplar arasındaki farkın anlamlılığını test ettiğimizde okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmenlerin mesleki kıdem faktörü bakımından görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, mesleki kıdem faktörü bakımından farklılaşmamaktadır.

• **6: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin bulunduğu okulda çalışma sürelerine göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?**

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin okulda çalışma süreleri faktörü bakımından incelendiğinde; 5-6 yıl gurubundaki öğretmenler, diğer guruptaki öğretmenlere göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha çok sergilediğini düşünmektedirler.

Gruplar arasındaki farkın anlamlılığını test ettiğimizde okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmenlerin okulda çalışma süreleri faktörü bakımından görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, okulda çalışma süreleri faktörü bakımından farklılaşmamaktadır.

• **7: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?**

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin öğrenim durumları faktörü bakımından incelendiğinde; Ön lisans gurubundaki öğretmenler, diğer öğrenim durumu gurubundaki öğretmenlere göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha çok sergilediğini düşünmektedirler.

Gruplar arasındaki farkın anlamlılığını test ettiğimizde okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmenlerin öğrenim durumları faktörü bakımından görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin öğrenim durumları faktörü bakımından farklılaşmamaktadır.

• **8: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin sendikaya üye olma durumlarına göre etik liderlik algılamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?**

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin sendikaya üye olma durumu faktörü bakımından incelendiğinde; diğer gurubundaki öğretmenlerin diğer sendikalara üye olan öğretmenlere göre okul müdürlerinin daha çok etik liderlik davranışları sergilediklerini düşünmektedirler.

Gruplar arasındaki farkın anlamlılığını test ettiğimizde okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmenlerin sendikaya üye olma durumları faktörü bakımından görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin sendikaya üye olma durumları faktörü farklılaşmamaktadır.

5.2. ÖNERİLER

Bursa ili Gemlik ilçesi Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının incelenmesine yönelik yapılan bu araştırmada elde edilen sonuçlarla ilgili olarak sunulan öneriler; “uygulayıcılara yönelik öneriler” ve gelecekte yapılacak araştırmalara katkı sağlaması düşünülen “araştırmacılara yönelik öneriler” biçiminde iki boyutta ele alınmıştır.

Araştırmaya ilişkin öneriler:

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergilemeleri okulun havasını olumlu bir şekilde etkileyecektir. Bu nedenle, etik kavramı tüm yöneticiler tarafından ciddiye alınmalı, etik liderlik kurumsallaştırılmalıdır. Yöneticilerin yetiştirilme evresinde okuldaki etik liderliğin öneminin farkında olmaları ve buna uygun hareket etmeleri sağlanmalıdır. Bu anlamda, okul müdürlerinin görevlerini yerine getirirken uygulayacakları etik ilkelerin belirlenmesi ve etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin geliştirilmesi için evrensel yaklaşımlar da dikkate alınarak yenilikçi eğitim programları düzenlenmelidir.
- Okul müdürleri evrensel etik değerleri içselleştirmeli, buna uygun davranmalıdır. Eşitlik-adalet gibi konulara önem vermeli, farklı görüşlere açık olmalıdır. Okul müdürleri, etik değerlere sahip çıkarak çalışanlarına rol model olmalı, onları davranışları ile etkilemelidir. Öğretmenlerin moral-motivasyonlarına katkı sağlamalı kurum imajını güçlendirmelidir.
- Okul müdürleri sergiledikleri etik liderlik davranışlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığını tespit etmek amacıyla ara sıra başta öğretmenler olmak üzere diğer çalışanlardan geri bildirim almalıdır. Varsa hata ya da eksiklikler giderilmelidir.
- Okul Müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri konusundaki öğretmen görüşlerini olumsuz etkileyen okul müdürü davranışları tespit edilerek, okul

müdürlerinin daha üst düzey etik liderlik davranışı gösterebilmeleri için seminer, konferans gibi etkinliklere katılmaları sağlanmalıdır. Özellikle iletişimsel ve karar vermede etik alt boyutlarında etik liderlik davranışları gösterme becerilerini geliştirici çalışmalara öncelik verilmelidir.

- Okul müdürleri etik liderlik davranışları gösterme düzeylerini geliştirmek için çağdaş eğitim bilimlerinden, eğitim programlarından faydalanmalıdır. Bu anlamda hizmet içi seminerler düzenlenerek okul müdürlerinin faydalanması sağlanmalıdır.
- MEB tarafından; akademisyenlerden, eğitimcilerden ve diğer araştırmacılardan oluşturulan komisyonlarca, hem eğitim yöneticileri hem de öğretmenler için genel kabul görmüş etik ilkeler geliştirilerek yasal metinlere haline dönüştürülmelidir.
- Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin mesleki etik ilkelerini belirleyecek ve uygulanmasını denetleyecek mesleki kuruluşlar da bulunmamaktadır. Bu amaçla, yine Milli Eğitim Bakanlığı öncülüğünde il, ilçe ve okul düzeyinde etik kurulların oluşturulması faydalı olacaktır.
- Okullarda etik ilkelerin tam olarak uygulanabilmesi için il, ilçelerde ve okullarda oluşturulan etik kurulları tarafından; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin etik ilkelere uymayan davranışlarını izlenmeli ve gereği yapılmalıdır. Böyle bir düzenleme yapıldıktan sonra kâğıt üzerinde ya da söylemde kalmamalı, uygulanması sağlanmalıdır.
- Mevcut okul yöneticilerinin, toplumda iyi intiba bırakmış emekli yönetici ve öğretmenlerle bir araya gelerek etik davranışlar üzerine istişare ve deneyim paylaşımlarında bulunmaları sağlanmalıdır.
- Okullarda sergilenen etik davranışların örnek gösterilerek ödüllendirilmesi sağlanmalıdır. Buna karşın etik olmayan davranışlar da kınanmalı ve gerekli yaptırımlar uygulanmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırma Bursa ili Gemlik ilçesinde yapılmış olup, farklı coğrafi bölgelerde bulunan yerleşim merkezlerinde de benzer araştırmaların yapılarak karşılaştırılması fayda sağlayacaktır.
- Araştırma orta öğretim kurumlarının farklı okul türleri dikkate alınarak okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapılarak karşılaştırılabilir.
- Özel ve devlet okullarını kapsayacak şekilde benzer bir araştırma yapılp aralarında karşılaştırma yapılabilir.
- Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerini öğretmen görüşlerine göre ortaya koymaya çalıştığımız bu çalışmaya ek olarak okul müdürlerinin, öğrencilerin ve velilerin görüşleri de alınarak karşılaştırılabilir
- Yapılmış olan bu araştırmaya benzer bir araştırma bir süre sonra tekrarlanarak iki çalışma sonucunda elde edilen veriler karşılaştırılarak okul müdürlerindeki olumlu veya olumsuz değişimler ortaya konabilir.
- Hangi liderlik yaklaşımının öğretmenler üzerinde daha olumlu etki yaptığına yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Okul yöneticilerinin olumlu etik liderlik rolleri oluşturmalarını sağlayacak araştırmalar yapılabilir.
- Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin incelenmesine yönelik pek araştırma olmadığından, yine bu alanla ilgili çeşitli araştırma çalışmaları yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Ada, S. ve Baysal Z.N. (2012). *Türk Eğitim Sistemi ve Etkili Okul Yönetimi (2. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Arslantaş, C. ve Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1, 111-128.
- Aydın, İ.P.(2002). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik (3. Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2003). *Eğitim ve öğretimde etik (2. Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2015). *Eğitim ve öğretimde etik (6. Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul; Kuram, Araştırma ve Uygulama*. Ankara: Yavuz Dağıtım.
- Barutçugil, İ. (2006). *Yönetimin Sanatı*. İstanbul: Kariyer Developer Yayınları.
- Başar, D. (2009). Çalışanların Şirket Politikası, Liderlik Davranışları Ve Etik İklimi Algılamaları İle İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Baştuğ, İ. (2009). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Baysal, Z.N. ve Ada, S. (2015). *Dünden Bugüne Türk Eğitim Sistemi ve Yapısı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bozkurt, A. (2003). *Öğrenen Örgütler. (Editör: Cevat Elma ve Kamile Demir. Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar. (2.baskı)*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 57, 5-54.
- Bursalioğlu, Z. (2013). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış (18. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel Liderlik (4. Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2000). *İşletme Yönetimine Giriş*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde Değişim Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2012). *Eğitimde Değişim Yönetimi (3. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi (12. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ertürk, S. (1997). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Pegem Yayın.
- Ertürk, H. (2012). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranış Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Gültekin, M. (2008). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 28, 531-548.
- İskele, A. (2009). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Yaratıcı İklim Üzerine Etkisi. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karagöz, A. (2008), İlk ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki (Bursa İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keçecioglu, T. (2003). *Lider Liderlik*. İstanbul: Adam Yayıncılık.
- Keskinkılınç, K., Can, N., Saritaş, M., Keskinlinç, S. B., Dilaver, H. H., Helvacı, M. A., Yücel, F. H. (2007). *Türk Eğitim Sistemi Ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kılınç, A. Ç. (2010). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven Ve Yıldırma Arasındaki İlişki. Yüksek

Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Ankara.

- MEB, (2013). Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130907-4.htm>
Erişim Tarihi: 15.01.2016.
- MEB, (2014). MEB Okulöncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726-4.htm>
Erişim Tarihi: 15.01.2016.
- MEB, (2015). Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/10/20151006-2.htm>
Erişim Tarihi: 15.01.2016.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimi*, 5, 405-577.
- Özden, Y. (2008). *Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem A Yayınları
- Özel, A. ve Bayındır, N. (2010). Neyi, Niçin Yapılandıracağız? *Eğitime Bakış Dergisi*, 16, 13-15.
- Saylan, N. (2012) *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Şişman, M. (2004). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2000). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Taymaz, H. (2003). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Terzi, A. R. (2002). Sınıf Yönetimi Açısından Etkili Öğretmen Davranışları. *Milli Eğitim Dergisi*, http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/155-156/terzi.htm Erişim Tarihi: 15.02.2016.
- Tombak, N. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeylerinin İncelenmesi (Muğla İli Örneği). Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Turhan, M. (2007). Genel ve Mesleki Lisesi Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

- Tutar, I. (2010). Etik liderlik ve yöneticilerin etik sorumluluklarının değerlendirilmesi üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uğurlu, C. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Uluğ, F. (1999) *Eğitimde Grup Süreçleri*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Unicef (2013). Toplum Temelli Erken Çocukluk Hizmetleri Sunumu Kılavuzu, 9-12.
- Vardar, B. (2001). Dilbilimin Temel Kavram ve İlkeleri. İstanbul: Multilingual.
- Yılmaz, E. (2005). Etik ve Liderlik. Öğretmenin Dünyası. Ankara: Mikro Yayıncılık.
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek, “*Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerinin İncelenmesi*” amacıyla hazırlanmıştır. Bu ölçekteki veriler bilimsel çalışma amaçlı kullanılacağından gizlilik esastır. İsminizi yazmanıza gerek olmadığından ölçeğin doldurulmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Ölçek 2 bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin I. Bölümünde kişisel bilgiler, II. Bölümünde ise okul yöneticinizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Ölçekte yer alan bütün maddelerin dikkatlice okunup cevaplandırılması çalışmamıza büyük katkı sağlayacaktır. İlgi ve katkılarınıza teşekkür ederim. Saygılarımla.

Barış YILDIZ
Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

Yaşınız	21-25 ()	26-30 ()	31-35 ()	36-40 ()	41 ve üzeri ()
Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()			
Medeni Durumunuz	Evli ()	Bekar ()			
Branşınız	Genel Kültür Dersleri Öğretmeni ()			Meslek Dersleri Öğretmeni ()	
Mesleki Kıdeminiz	1-5 Yıl ()	6-10 Yıl ()	11-15 Yıl ()	16-20 Yıl ()	21 Yıl ve üzeri ()
Bulduğunuz Okulda Çalışma Süreniz	1-2 Yıl ()	3-4 Yıl ()	5-6 Yıl ()	7-8 Yıl ()	9 Yıl ve üzeri ()
Öğrenim Durumunuz	Önlisans ()	Lisans ()	Lisansüstü ()	Doktora ()	
Sendika Üyeliğiniz	Eğitim-Bir-Sen ()	Türk-Eğitim-Sen ()	Eğitim-Sen ()	Eğitim-İş ()	Diğer () Yok ()
Okulunuzun Adı					

II. BÖLÜM

ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda, çalıştığınız okulun yöneticisiyle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ibarenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Ölçek, “ <i>Tamamen Katılıyorum</i> ” seçeneğinden “ <i>Kesinlikle Katılmıyorum</i> ” seçeneğine doğru sıralanmıştır.		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
OKULUNUZUN YÖNETİCİSİ						
1.	Öğretmenleri teşvik eder.					
2.	Kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır.					
3.	Geleceğe dönük somut hedefler koyar.					
4.	Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar.					
5.	Kendi kendini değerlendirebilir.					
6.	Hatalarını kabul eder.					
7.	Bencil davranışlar sergilemez.					
8.	Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için uygun ortam hazırlar.					
9.	Öğrenme konusunda isteklidir.					
10.	Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.					
11.	Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.					
12.	Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılır.					
13.	Sabırlıdır.					
14.	Alçakgönüllüdür.					
15.	İnsanlara eşit davranır.					
16.	Tüm öğretmenlere sevgiyle davranır.					
17.	Öğretmenlere şefkatle yaklaşır.					
18.	Etrafındaki insanlara saygı gösterir.					
19.	Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.					
20.	Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.					
21.	Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaz.					
22.	Okulda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygular.					
23.	Mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisindedir.					
24.	Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.					
25.	Merhametlidir.					
26.	Öğretmenlere içten davranır.					
27.	Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz					
28.	Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.					

ÖZGEÇMİŞ

Barış YILDIZ,

Doğum Yeri ve Tarihi: 11.11.1978 yılında İstanbul

Kurumu : Milli Eğitim Bakanlığı

Branşı/Görevi : Beden Eğitimi/Müdür Yardımcısı

Görev Yeri : Gemlik Halk Eğitim Merkezi

e-posta : barisyildiz78@hotmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

- ✓ İstanbul Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü (Yüksek Lisans-Devam Etmekte)
- ✓ Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü (Lisans- Devam Etmekte)
- ✓ Dicle Üniversitesi Siirt Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü (Lisans)
- ✓ Anadolu Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü (Ön Lisans)
- ✓ Siirt Lisesi

MESLEKİ DENEYİM

- ✓ Bursa-Gemlik Halk Eğitim Merkezi Müdür Yardımcılığı (*devam etmekte*)
- ✓ Bursa-Gemlik Atatepe Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdür Yardımcılığı
- ✓ Bursa-Gemlik Ayşe-Ziver Karataş İlkokulu Müdür Vekilliği
- ✓ Bursa-Gemlik Daniş Ekim Öğretmenevi Kurucu Müdürlüğü
- ✓ Bursa-Gemlik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge Birimi Koordinatörlüğü
- ✓ Bursa-Gemlik Kurtul Ortaokulu Müdür Yardımcılığı
- ✓ Bursa-Gemlik TSO Gazi İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenliği
- ✓ Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge Birimi Proje Koordinasyon Ekibi Üyeliği
- ✓ Siirt İnönü İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılığı
- ✓ Siirt Fatih İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenliği
- ✓ Siirt-Eruh Çeltiksuyu İlköğretim Okulu Müdür Yetkili Öğretmenlik
- ✓ Siirt-Eruh Çeltiksuyu İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenliği

