

**T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE YÖNETİCİLERİN
ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hande TOKSOY

091109106

Danışman Öğretim Üyesi:

Yrd. Doç. Dr. Ali Temel

İstanbul, Ekim 2011

ÖNSÖZ

Günümüzde insanlar, yaşamlarının büyük bir kısmını çalıştığı örgütlerde geçirmektedirler. Toplumsal ihtiyaçların karşılanması veya toplumsal sorunları çözme zorunluluğu bir toplumdaki veya gruptaki insanları diğer toplumlardaki insanlarla işbirliği yapmaya ve birlikte çalışmaya zorlamıştır. Bu zorlamanın doğal bir sonucu olarak da toplumsal örgütler oluşmuştur. Örgüt, toplumsal ihtiyaçların karşılanması için önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için güçlerini birleştiren insanlardan oluşan bir sistemdir. Öyle ise okullar da bir örgüttür.

Eğitim sistemi içinde “meslek” olma özelliği kazanmış ilk uğraş alanı öğretmenliktir. Eğitim- öğretim etkinliklerine paralel olarak, giderek eğitim yöneticiliği meslek olma özelliğini kazanmaya başlamıştır. Uğraşılan meslekleşmeye yönelik adımlar, etik değerlerinde gelişmesini zorunlu kılmaktadır.

Son zamanlarda resmi ve özel sektörde etik dışı olayların artmasıyla birlikte, liderlere duyulan ihtiyaçta artmaktadır. Özellikle eğitim kurumları açısından, bu ihtiyaç özel önem kazanmıştır.. Bu çalışma okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını ne düzeyde gösterdiklerini saptamaktadır. Yeni eğitimsel pazar okulların çalışma biçimini önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu pazarda, okullar, farklılıkları bir çeşitlilik ve zenginlik kaynağı olarak gördüklerinde başarıyı yakalayabilecektir.

Bu çalışmada; öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışları incelenmiştir. Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; problem tanımlanmış, etik ve etik liderlik ile ilgili literatür oluşturulmuş, alt problemler belirlenmiş, araştırmanın önemi açıklanmış, sayıltılar ve sınırlılıklar belirlenmiş,

tanımlar yapılmış, tez konusu ile ilgili alanda yapılan çalışmalar verilmiştir. İkinci bölümde, tez konusu le ilgili çalışmalar ; yöntemi, üçüncü bölümde bulgular ve yorumlar, dördüncü bölümde ise araştırmanın sonuçları ve sonuçlar doğrultusunda sunulan önerilere, tartışmaya yer verilmiştir.

Araştırmam süresince öneri ve katkılarıyla beni bilgilendiren ve çalışmama yön veren değerli hocam ve danışmanım sayın Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL'e ve destekleri için sayın Prof. Dr. Münevver ÇETİN'e, beni bu uzun yolda yalnız bırakmayan ve bana her anlamda destek olan eşim Nurkan TOKSOY'a teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışlarını belirlemektir.

Bu çalışmada; yöneticilerin etik liderlik davranışlarına ne denli uyduğuna ilişkin sorulara cevap aranmıştır. Araştırma, tekil tarama modelinde yapılan bir çalışmadır.

Araştırmanın evrenini, 2010 – 2011 eğitim-öğretim yılı İstanbul ili Anadolu yakasındaki resmi ve özel ilköğretim okulları oluşturmuştur. Bu kapsamda 2010-2011 eğitim öğretim yılında Kadıköy ilçesinde 9, Kartal ilçesinde 8, Maltepe ilçesinde 7 olmak üzere 24 ilköğretim okulunda görev yapan 480 öğretmenle çalışılmış olup, evrendeki tüm okullara ulaşılmıştır.

Araştırmada iki bölümden oluşan anket uygulanmıştır. Anketin birinci bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti, branşı, görev yaptıkları okul türü, yaşı ve mesleki kıdemlerine ilişkin beş soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise Etik Liderlik Davranışlarına ait 7 boyutu kapsayan ve toplam 46 soruluk (5 dereceli Likert tipi) bir ölçek mevcuttur.

Araştırmada yapılan istatistiksel analizler sonucunda şu bulgular elde edilmiştir:

- 1- Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yöneticilerinin etik ilkelerine uymalarına ilişkin algılarının olumlu olduğu görülmektedir.
- 2- Okul yöneticilerinin etik ikilemleri çözme ve etik karar vermelerine ilişkin genel algılarının olumlu olduğu görülmektedir..
- 3- Öğretmenler, yöneticilerin etik bir okul kültürü oluşturmaya yönelik liderlik özellikleri hakkında olumlu algıya sahiptirler fakat yeterli bulmamaktadırlar.

- 4- Yöneticilerden sosyal sorumluluklarının farkında olanlar olumlu olarak algılanmaktadır.
 - 5- Öğretmenler, yöneticilerini hizmete yönelik liderlik özellikleri bakımından olumlu algılamaktadırlar.
 - 6- Öğretmenler, yöneticilerini güvene bağlı liderlik bakımından çok başarılı bulmadıkları anlaşılmıştır.
 - 7- Öğretmenler, yöneticilerini ilke merkezli bir lider olarak görmektedir.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, Mesleki Etik, Eğitim Yönetimi, Etik Liderlik

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the ethical leadership behaviors of principals, according to the teachers' perceptions.

In this study, it is sought for the answer that in which level the principals obey to the ethical leadership behaviors. The study is performed as a singular research model.

The core of the study is composed of public and private primary schools at Anatolian side of Istanbul during the 2010 – 2011 academic year. Within this scope, 480 teachers from 24 primary schools; 9 from Kadıköy, 8 from Kartal, 7 from Maltepe, were interviewed and all the schools in the core is reached.

The survey which has two sections was carried out in the study. In the first section of the study, there are five questions regarding with the sexuality, branch, and type of the school they work, age and professional seniority of the teachers who participated to this study. In the second section there is a scale (5 level Likert type) with 46 questions which includes the 7 dimensions of Ethical Leadership Behavior.

The indications below were obtained through the results of the statistical analysis of the study.

- 1- It is seen that the teachers' perceptions regarding with obeying of the principals' professional ethical principles in their school, are positive.

- 2- It is seen that the general perceptions of the teachers about the principals' solving of ethical dilemmas and deciding in ethical way, are positive.
- 3- The teachers have positive perceptions about the leadership features of the principals intended to create an ethical school culture, but they don't find it enough.
- 4- The principals who are aware of their social responsibilities are perceived as positive.
- 5- The teachers perceive their principals as positive with respect to their leadership features intended to service.
- 6- It is figured out that the teachers don't find their principals very successful with respect to leadership depended on confidence.
- 7- The teachers see their principals as principle based leader.

According to the findings gathered from this research, the suggestions were performed to the researchers.

Keywords : Ethics, Professional Ethics, Management of the Education, Ethical Leadership

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
ÖZET	III
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar LİSTESİ	X
1. BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1.Yönetim Kavram	3
1.2. Eğitim Yönetimi	5
1.3. Okul Yönetimi	6
1.3.1. Okul Yönetiminin Alanı	7
1.3.2. Okul Yönetiminin Önemi	8
1.4. Eğitim ve Okul Yönetimindeki Etik Değerler	8
1.5. Etik Kavramı	10
1.6. Etiğin Tarihsel Gelişimi	12
1.6.1. İlkçağda Etik	12
1.6.2. Ortaçağda Etik	13
1.6.3. Yeniçağ ve Modern Çağda Etik	13
1.7. Etik Kuramları	14
1.7.1. Meta Etik	14
1.7.2. Normatif Etik	14
1.7.3. Uygulamalı Etik	15
1.8. Etik Çeşitleri	15
1.8.1. Mesleki Etik	16
1.8.2. Örgütsel Etik	16
1.8.3. Yönetimsel Etik	17
1.9. Etik Davranışların Toplumsal Etkenleri	17
1.9.1. Kültür	18
1.9.2. Değerler	18
1.9.3. Normlar	19

1.10. Etik İlke ve Standartlar	19
1.11. Eğitimde Etik	21
1.12. Yönetimde Etik	22
1.13. Etik Liderlik	23
1.14. Okul Yöneticiliğinde Etik Liderlik	25
1.14.1. Etik Okul Yöneticisinin Davranışları	25
1.14.2. Okul Yöneticilerinin Etik İlkeler Karşısındaki Yetki ve Sorumlulukları	27
1.14.3. Okul Yöneticisinin Etik Bir Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri ..	29
1.14.4. Yöneticilerin Etik Bir Okul Kültürü Yönetimi	30
1.15. Okul Yöneticilerinin Uyması Gereken Etik İlkeler	31
1.16. Okul Yöneticiliğinin Etik Sorunları	34
1.17. Problem	34
1.18. Amaç	39
1.19. Önem	39
1.20. Varsayımlar	40
1.21. Sınırlılıklar	40
1.22. Tanımlar ve Kısaltmalar	40
1.23. İlgili Araştırmalar	41
1.23.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	41
1.23.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	45
1.23.3. Araştırmaları Değerlendirme	46
2. BÖLÜM: YÖNTEM	48
2.1. Araştırma Modeli	48
2.2. Evren ve Örneklem,	49
2.3. Veri Toplama Araçları.....	51
2.4. Veri Çözümleme Yöntemleri	54
3. BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM	56
3.1. İlköğretim Okullarında Görevli Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular	57
3.1.1. Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmenlerin Algı Düzeyleri	57

3.2. Öğretmenlerin, Demografik Özelliklerine Göre Etik Liderliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri	65
4. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER	80
4.1. Sonuç.....	80
4.1.1. Öğretmenlerin, Etik İlkelere Uyuma Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar	81
4.1.2. Öğretmenlerin, Etik İkilemleri Çözme ve Etik Karar Verme Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar	82
4.1.3. Öğretmenlerin, Etik Bir Okul Kültürü Ve İklimi Oluşturma Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar	83
4.1.4. Öğretmenlerin Sosyal Sorumluluk Alt Boyutuna İlişkin Sonuçları	84
4.1.5. Öğretmenlerin Hizmete Yönelik Liderlik Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar	84
4.1.6. Öğretmenlerin Güvene Dayalı Liderlik Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar	85
4.1.7. Öğretmenlerin İlke Merkezli Liderlik Alt Boyutuna İlişkin Sonuçları	86
4.2. Tartışma	87
4.3. Öneriler	89
4.3.1.Uygulamacılara Yönelik Öneriler	89
4.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	90
KAYNAKLAR	91
EKLER	97
ÖZGEÇMİŞ	104

TABLULAR LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo: 2.2.1. İstanbul Anadolu Yakası İlköğretim Kurumları Sayısı	49
Tablo: 2.2.2. Uygulanan Anketlere İlişkin Dağılım	49
Tablo: 2.2.3. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım	50
Tablo: 2.3.1. Etik Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon	53
Tablo: 3.1.1.1. Öğretmenlerin, Etik İlkelere Uyuma Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri	57
Tablo: 3.1.1.2. Öğretmenlerin, Etik İkilimleri Çözme ve etik Karar Verme Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri	59
Tablo: 3.1.1.3. Öğretmenlerin, Etik Bir Okul Kültürü ve İklimi Oluşturma Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri	60
Tablo: 3.1.1.4. Öğretmenlerin, Sosyal Sorumluluk Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri	61
Tablo: 3.1.1.5. Öğretmenlerin, Hizmete Yönelik Liderlik Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri	62
Tablo: 3.1.1.6. Öğretmenlerin, Güvene Dayalı Liderlik Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri	63
Tablo: 3.1.1.7. Öğretmenlerin, İlke Merkezli Liderlik Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri	64
Tablo: 3.2.1. Öğretmenlerin, Etik Liderlik Alt Boyutuna İlişkin Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere yapılan t-Testi	65
Tablo: 3.2.2. Öğretmenlerin, Etik Liderlik Alt Boyutuna İlişkin Puanlarının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi	68
Tablo: 3.2.3. Öğretmenlerin Etik Liderlik Alt Boyutuna İlişkin Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi	70

Tablo: 3.2.4. Öğretmenlerin, Etik Liderliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri İle Yaşları Arasındaki İlişki	73
Tablo: 3.2.5. Öğretmenlerin, Etik liderlik Alt Boyutlarına İlişkin Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA testi	75
Tablo: 3.2.6. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Scheffe Anlamlı Farklar Testi	76

BÖLÜM I

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan giriş, problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın önemi, alt amaçları, sayıtlıları, sınırlılıkları ve araştırmada adı geçen terimlerin tanımları ile konuyla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara ve araştırmaların değerlendirmesine yer verilmiştir.

GİRİŞ

Bir örgütte çalışanlar, hem kendi yararları ve hem de görevleri için birlikte davranmak zorundadırlar. Birlikte davranmak, örgütsel yapının bir gereği olup çalışanların aynı dili konuşmalarını, aynı inanç ve ilkede birleşmelerini, aynı fikirleri paylaşmalarını ve aynı kurallara uymalarını gerektirmektedir.

Hızlı toplumsal değişimlerin ve toplumsal çalkantıların yaşandığı günümüzde insanlar, her alanda belirli ve genel değer ilkelerine daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütün kültürel yapısını oluşturan değer yargılarının bir bölümü örgüt dışındaki

toplumsal çevreden değiştirilmeden; diğer bölümü ise değiştirilerek alınır (Başaran, 2001, s.36).

Çağdaş örgütler, üyelerin benimseyeceği değerler ve onları yönlendirecek ilkeleri belirlemektedirler. Örgüt kültürünün önemli bir kesimini oluşturan bu değerler de evrensel etik ilkelere kaynaklanmalıdır (Çelik, 2000, s.58).

İnsanlar, yaşadıkları örgütte düzenin sağlanması için birtakım yazısız sözleşmeler imzalamışlardır. Toplumsal sözleşme etiğinin öncüsü Jean Jack Rousseau'dur (Aydın, 2010, s.23). Onun etik genel otorite altında toplumun tüm üyelerinin birbirinden ayrılmaz bir parça olduğunu ve bu bütünün parçası olabilmek için belli ölçüde kendi özgürlüklerinden vazgeçmelerinin gerektiğini söyler.

Etik ilkeler, toplumun bütün üyelerine saygılı olmayı, farklı kültürlere ve düşüncelere karşı hoşgörüyü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesini ve kaynakların adil olarak dağıtılmasını içerir. İş yaşamında neyin iyi neyin kötü olduğuna ilişkin inançlar bazı örgütlerde ciddi bir sorun haline gelmiştir. Mesleki etik ilkeleri ahlaki bir boyut içeren ve örgütün içinden ve dışından kaynaklanan sorunların çözümünde, örgüt ve iş görenlerin gereksinim duydukları bir çerçeve çizer. Bu çerçeve, iş görenleri etik ilkelere uygun davranmaya güdüleyici bir etkiye sahiptir ve aynı zamanda örgüt kültürünü de önemli ölçüde etkileyerek, örgüt içinde bireylerin gerçekleştirilmesi istenen davranışları tanımlar (Aydın, 2010, s.24).

Etikte, belli tür eylemler ve uygulamalar arasındaki bağlantıları görmemize yardımcı olan, iyilik dürüstlük, adalet, erdem, suç gibi kavramlardan oluşan akılcı bir çerçeve kurarız ve bu çerçeveden yola çıkarak, toplumsal uzlaşma yoluyla, söze dökülmesi gerekmeyen genel iyi ve kötü davranış kuralları koyarız. Etik diğer toplumsal varlıklar ya da kişilerle ilişkili olarak bir benliğin ya da bir kişinin yapılandırılmasıyla ilgilidir (Haynes, 2002, s.21).

Olumlu etik davranışlar deyince; eşitlik, adalet, yansızlık, sorumluluk, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, insan hakları, hukukun üstünlüğü, hümanizm ve saygı, olumlu insan ilişkileri, açıklık vb. kavramlar gelmektedir. Olumsuz etik davranışlar deyince de; kayırma, rüşvet, yaranma, yolsuzluk, çıkar sağlama, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, dogmatik, yobazlık- bağınazlık gibi kavramlar gelmektedir (Ataberk, 2003, s.304).

Eğitim sisteminde görev alan öğretmenler ve yöneticiler kutsal bir mesleğin elemanlarıdır. Görevlerini yerine getirirken sevgi, saygı, tarafsızlık, doğruluk, dürüstlük , eşitlik ve adalet gibi etik ilkelere uygun davranırlar, hukuk kurallarına uyarlar ve vicdanlarının sesini duyarlar. Bu nedenle sistemde ve toplumda güven ve saygınlık kazanırlar (Taymaz, 2005, s. 25).

Eğitim etiği, eğitimde erişilmek istenen doğru yolu gösteren ilke ve değerler bütünüdür (Marşap, 2006).

Yaşamın vazgeçilmez bir parçasını oluşturan etik değerlerin mesleki görünümünün belirlenmesi önemli görülmektedir. Yöneticilerin istenilen başarıya benimsenen etik ilkelerin önemi de yadsınamaz.

1.1. Yönetim Kavramı

Her kurum belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulur. Kurumların amaçlarını düzenli biçimde yerine getirmesi, onların toplum düzeni içindeki rollerini de yerine getirmelerini sağlayacaktır. Buna göre, kurumların, hem örgütsel amaçlarını hem de toplumsal rolünü gerçekleştirmek için bir araç olduğunu söylemek mümkündür.

Kurumların varlıklarını sürdürmeleri hem amaçlarını gerçekleştirip hem de toplumun düzenine katkıda bulunmaları etkin bir biçimde yönetilmelerine bağlıdır (Tevrüz, 2007, s. 120).

Yönetim kavramının değişik tanımları vardır. Bunlar; bir işi, örgütü ya da kuruluşu, kişileri de kapsamak üzere, amacına uygun biçimde çekip çevirme. Bu işlerde görev ve sorumluluk alan kişilerin tümüdür (Öncül, 2000, s. 120).

Yönetim en genel anlamda belirli amaçların etkin ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi için bir grup insanın işbirliği ve eşgüdüm içinde hareket etmelerini sağlamaya yönelik etkinliklerin bütünüdür (Koçel, 2003, s. 58). Bu tanım yönetimle ilgili üç temel unsuru da ortaya koymaktadır:

- Birincisi ortak amaçların varlığıdır. Kurum tek tek kişilerin yapamayacağı amaçları gerçekleştirmek için kurulur. Bu amaçlar çalışanlar tarafından benimsedikçe, ortak amaçlar haline geldikçe başarılı olacaktır.
- İkincisi, yönetimin sosyal bir olgu olması ve grup içinde ortaya çıkmasıdır.
- Üçüncüsü bir grup insanın ortak amaçlar için işbirliği içinde hareket etmesinin sağlanması gerekliliğidir.

Başaran'a (2000, s. 13) göre ise “ Yönetim, bir örgütü amaçlarına ulaştıracak işleri yapmak için bir araya gelen insanları örgütleyip eş güdümlenerek eyleme geçirme sürecidir. Yönetimin farklı tanımlarının olmasının iki sebebi vardır. Bunlardan biri yönetimi tanımlayanların yönetimin biçimine ilişkin görüşleridir. Diğerisi ise, yönetilen örgütlerin amaçlarının birbirinden değişik olmasıdır (Başaran, 2000, s.14).

Eğitim yönetimi alanındaki ilk terimlerin Roma kaynaklı olduğu, bunlar arasında okul müdürü, eğitim müdürü, müfettiş, teftiş, yetki ve sorumluluk

terimlerinin bulunduğu belirtilmektedir. Bizim eğitim tarihimize okul yöneticiliğinin pek eski olmadığı görülmektedir. 1848 yılında açılan ilk öğretmen okulumuz Darülmualimini Rüşdi'nin başına müdür ünvanı ile Cevdet Efendi getirilmiştir. Böylece eğitim düzenimizde okul yöneticiliğine yer verilmiş eğitimde yöneticiliğın gelişmesine yol açılmıştır. Eğitimde yöneticiliğın meslekleşme ve kurumsallaşmasına en büyük engel öğretmenlik ve yöneticilik görev ve değerlerinin birbirine karıştırılması olmuştur (Bursalıoğlu, 1997, s. 14-15).

1.2. Eğitim Yönetimi

Eğitim yönetimi, yönetim biliminin bir alt alanıdır. Eğitim yönetimi, toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek sürecidir (Başaran, 1993, s.12).

Eğitim yönetimi, insan davranışlarında istenilen davranış değişikliğini sağlamak için madde ve insan gücü kaynaklarını kullanma sürecidir. Eğitim yönetiminde üç önemli insan gücü kaynağı vardır.

- Yönetici
- Öğretmen
- Öğrenci

Öğrenci henüz istenilen nitelikleri kazanmamış olan, ancak eğitim süreci içinde işlenen bir kaynaktır. Öğretmen, insan kaynaklarını işleyen, çok değerli bir kaynaktır. Eğitim yönetici ise işlenen ve işleyen insan kaynaklarını yönetir. Eğitim yöneticisi hem işlenen insan gücü kaynağı olarak öğrencilerin en iyi şekilde

yetiştirilmesi, hem de işleyen insan gücü kaynağı olarak öğretmenin etkili bir şekilde çalıştırılması ve hizmet içinde yetiştirilmesi için uygun bir örgütsel iklimi sağlaması beklenen kişidir (Çelik, 2009, 23).

Eğitim sisteminin merkez ve yerel düzeylerdeki örgütlerinin yönetimi, okulların yönetimi, eğitim hizmetlerini sunan birimlerin yönetimi v.b. düzeylerde yönetim etkinlikleri gerçekleştirmektedir (Aydın, 2010, s. 193).

Eğitim yönetimi ve bunun bir alt alanı olan okul yönetimi, devletin eğitim politikalarını ve yetkili organların bu politikalar doğrultusunda saptadığı genel ve özel eğitim amaçlarını gerçekleştirmekle yükümlüdür (Kaya, 1993, s.43).

Eğitim yönetiminde etik ilkeler, yönetici ve öğretmenlerin davranışları ile ortaya çıkmaktadır. Yönetici ilk olarak atama ile geldiğinden, resmi yetkisinden güç alan bir üst konumundadır. Fakat, diğer iş görenler, öğrenciler , veliler ve diğer gruplar tarafından benimsendiğinde lider konumuna gelebilir (Bursalıoğlu, 1987, s.66). Eğitim yöneticilerinin liderlik rolünü kazanabilmelerinde sahip oldukları etik değerlerin büyük rolü vardır (Aydın, 2010, s. 194).

Yöneticinin güçlü bir değer sistemi olması, ilk olarak sağlam bir mesleki yetiştirme gerektirir. Çünkü bireylerin kötü eğilimlerini engelleyecek ve düzeltecek en güvenilir araç, eğitimidir (Bursalıoğlu, 1997, s. 321).

1.3. Okul Yönetimi

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlı bir alana uygulanmasıdır. Bu alanın sınırlarını eğitim sisteminin amaçları ve yapısı belirlemektedir. Okul yönetiminin görevi okuldaki tüm insan ve madde kaynaklarını en iyi şekilde kullanarak, okulu amaçlarına uygun hale getirmektir. Okul müdürünün bu rolünü başarı ile yerine

getirmesi, okulu bir roller sistemi olarak görmesine, davranışlarını her zaman ilişkili olduğu öğretmenler ve diğer personelin rol ve beklentilerini de göz önünde tutarak ayarlamasına bağlıdır (Taymaz, 2007, s. 55).

Başarılı yönetici bilimsel sistemleri yaratan ve en iyi işleten yöneticidir. Yöneticilerin sadece grup davranışı, güdüleme, moral gibi kavramları bilmesinin yetmeyeceği, çünkü insan ilişkilerini ancak sosyal örgüt ilkelerinin yapılaştıracağı anlaşılmıştır (Bursalıoğlu, 2010, s. 4).

1.3.1. Okul Yönetiminin Alanı

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin belli bir alanda 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 yapılan eserler, bütün okulları içine alan sistemlerin çözümlene ve birleşimini konu yapar. Toplumdaki eğitim sisteminin amaç, yapı ve görevlerini gözden geçirir. Eğitim yöneticisinin davranışlarına yardımcı olmaya çalışır. Böylece genel kavram ve süreçlerin çevre ve okul düzeyinde uygulanmasını okul yöneticisine ve onun okul yönetimi hakkındaki bilgi ve becerilerine bırakır (Bursalıoğlu, 2010, s.5).

1.3.2. Okul Yönetiminin Önemi

Okul yönetiminin önemi, yönetimin görevinden doğmaktadır. Yönetimin görevi, okulu amaçlarına uygun olarak ayakta tutmaktır. Okul yönetiminin görevi, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Yönetimin farklı yorumları, yöneticiye çok yönlü yetki ve sorumluluklar yüklemiş bulunmaktadır. Bunlar okul yönetiminin değerini yükselttiği kadar, önemini de artırmaktadır.

Okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmak, okuldaki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmakla gerçekleşir. Okul yöneticisinin akademik bir eğitim görmüş olması zorunludur. Okul içinde ve dışındaki birey ve grupları, okulun amaçlarına dönük olarak eyleme dönüşebilmesi için, eğitim yönetiminde olduğu kadar, davranış bilimlerinde de iyi yetişmiş bulunması gerekir. Böyle bir okul yöneticisi, problemleri deneme ve yanılma yöntemi yerine, bilim yoluyla çözmeyi seçecek ve başaracaktır (Bursalıoğlu, 2010, s.6).

1.4. Eğitim ve Okul Yönetiminde Etik Değerler

Okul yöneticisi, eğitim sistemi içinde önemli bir görev üstlenmiştir. Yöneticinin liderlik biçimi olaylar karşısında gösterdiği mesleki ve ahlaki davranışların etik değerlere yansımaları olarak görülür. Karar verme sürecinde bilinçaltında yer alan ahlaki eğilimler davranışları etkilemektedir. Öğretmenlerin ve diğer çalışanların moralini düşüren en önemli etkenlerden biri, yöneticinin dürüstlüğü ve tarafsızlığından kuşku duyulmasıdır. Dürüstlükten sapmalar, kısa zamanda alt düzeydeki de ahlaki bozulmaya uğramalarına ve örgüte yolsuzluğun girmesine neden olmaktadır. Yeni yöneticiler kendi etik ilkelerini belirlemeli ve

bundan sapmamalıdır. Etik ilkeler, yöneticilerin tartışmaya açık eylem ve kararlardan uzak durmalarını, doğru olmayan ancak cazip gelen davranışlardan kaçınmalarını sağlar (Drake ve Roe, 2004, s.38).

Okul yöneticisinin yaptıkları, demokratik bir toplumun değerleri ile örtüşmeli ve evrensel etik ilkeler tarafından yönlendirilmelidir. Etik ilkeler, toplumun bütün bireylerine saygılı olmayı, farklı kültürlere ve düşüncelere karşı hoşgörüyü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesini ve kaynakların adil olarak dağıtılmasını içerir (Calabrese, 1989, s.16).

- Okul yöneticisi, bütün bireylerin aynı değerlere sahip olduğunu bilmeli, okuldaki tüm bireylere saygılı davranmalıdır.
- Okullar, farklı kültür ve düşünce sistemlerini benimseyen, farklı sosyo-ekonomik düzeylerde kişilerden oluşmaktadır. Okul yöneticisi bu farklılıklara hoşgörülü olmalıdır.
- Okuldaki tüm kişiler eşit olarak eğitim haklarından yararlanma, eşit davranış görme hakkına sahiptir.
- Okul yöneticisi, okulun kaynaklarını eşit olarak öğretmenler arasında dağıtmalıdır.

Yönetici, aşağıdaki ilkelere uyarsa etik dışı davranışlardan kaçınabilir (Calabrese, 1989, s.17) :

- Yöneticiler eğitim felsefesine uygun vizyon belirlemelidir.
- Okul yöneticisi, okuldaki etik havanın kurulmasında belirleyicidir. Bu nedenle güçlü bir etik liderlik uygulaması yapmalıdır.
- Eğitim yöneticileri ayrımcılığı bir etik ve eğitim sorunu olarak ele almalı, eşit ve adil davranmalıdır.

- Yönetici, toplumun, öğrencinin ve öğretmenin hakları arasında denge kurmalıdır. Etkili öğretim yapamayan öğretmenlerin geliştirilmesi ve daha başarılı hale gelmesi için teşvik edilmelerini sağlamalıdır.
- Okul yöneticileri, okul ile toplum arasında iyi bir ilişki kurarsa istismar, ayrımcılık ortadan kalkar.
- Etkili eğitim yöneticileri sorunları tüm boyutlarını düşünerek ele alır ve böylece etik sorunları göz önünde tutar.
- Okul yöneticisi çalışanları, programı sürekli değerlendirerek amaca hizmet etmelidir.
- Yönetici, etik değerlerin yok sayılması konusunda cesaretli davranıp hayır diyebilmelidir.
- Etik liderlik okulun kaynaklarını doğru kullanmakla, kişilere yansız davranmakla, etkili eğitim ve öğretim yapmakla gerçekleşir.

1.5. Etik Kavramı

Etik sözcüğü Grekçe “ethos” , moral sözcüğü ise Latince “mos” sözcüklerinden gelir. Her ikisi de töre, gelenek görenek, alışkanlık yerleşik hale gelmiş duygululuk hali, karakter, huy, mizaç vb. anlamlara gelir. Buna göre, “etik”, “moral” ve “ahlak” sözcükleri nüanslar göz ardı edildiğinde aynı anlama gelen sözcüklerdir. Onlar etimolojilerine göre değil, felsefede kazanmış oldukları anlamlarına göre ayrışır (Özlem, 2004, s.23).

Etik, kişinin davranışlarına yöne veren ilkeleri, değerler sistemini, neyin iyi neyin kötü, neyin doğru, neyin yanlış olduğunu ele alan felsefeye ait bir çalışma alanıdır (Çetinkaya, 2009, s.9).

Türk Dil kurumu Sözlüğü (2009) ise etiği, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü şeklinde tanımlamaktadır.

Felsefenin temel ve en eski disiplinlerinden biri olan etik, ahlaklılığı analiz eden, ahlaki kavram ve yargıların niteliğini tartışan, ahlak üzerine sistemli bir şekilde düşünen, soruşturan, kendine değer dünyasını konu edinen, kapsamında hayata anlam katan her şey bulunan düşünüş tarzı, ahlaki ilkeler teorisi veya felsefe disiplini olarak tanımlanabilir (Cevizci, 2008, s.1-5).

Bir toplum düzeni içerisinde var olan insan, ahlaki hayatı şahsen yaşar, içinde bulunduğu toplumun ahlaki ilke ve değerlerini eylemleriyle cisimleştirir. Fakat bununla da kalmayıp, taşıyıcısı olmaya veya hayata geçirmeye çalıştığı değerlerin anlamı üzerinde düşünmeye başladığı, kullandığı ahlaki kavramların gerçekte ne olduklarını ve ne anlam ifade ettiklerini araştırmaya; ahlaklılığın unsurlarını tartışmaya ve bu ve benzeri konularda düşündüğü ve hissettiği şeyleri dile getirmeye, başkalarına aktarmaya başladığında, normal ahlaklılık düzeyini aşır, etik yoluna girmiş olur (Cevizci, 2008, s.4). Etik ve ahlak arasındaki temel fark; etiğin ahlak konusunda eleştirel bir gözle bakan felsefe alanı olmasıdır. Ahlak, iyi ve kötü olana karar veren ortak değer ve inançları, etik ise bu ahlaki değer ve davranışların temelindeki doğru ve yanlış seçme ve düzenleme sürecini ifade eder (Baudot, 2002, s.9).

Çok farklı şekillerde tanımlanan etik, en genel anlamda insan ilişkilerinin özünü oluşturan değerleri, normları ve kuralları ahlaki açıdan araştıran bir felsefe disiplini. Sosyal bir varlık olan insan, bir toplum içerisinde yaşar ve her toplumda zamanla kendi doğrularını oluşturur.

1.6. Etiğin Tarihsel Gelişimi

Felsefi etik düşüncenin tarihsel kökenleri İ.Ö. 6. Yüzyıla, bu dönemin Hint ve Çin Felsefelerine, özellikle de İlkçağ Yunan Felsefesine kadar geri gider. Filozofların etiğe olan ilgisi farklı da olsa etik sorunlar hep felsefe sorunları içinde önemli bir yere sahip olmuştur.

Etik disiplinin söz konusu başlangıçları, köleci toplum formasyonunun ortaya çıkışıyla içe içedir. Etik ilkece, köleci toplumun efendileri ile haklardan yoksun kölelerin ve halkın geri kalan bölümünün ilişkilerini yansıtır (Atayman, 2005, s.19).

Değişen toplumsal koşullarla birlikte yeni sorularda ortaya çıkmıştır. Etiğin soruları “doğrudan kendi yaşamımızda veya kamu yaşamında kararlar aldığımızda ve eylemde bulunduğumuzda yüz yüze geldiğimiz veya görmezlikten geldiğimiz etik sorunlarla ilgili” sorulardır (Kuçuradi, 2000, s.17).

1.6.1. İlkçağda Etik

İlkçağ Yunan düşünürleri arasında ruhu cisimsel bir temele indirerek materyalist bir kimliği temsil eden ilk filozof Demokritos'tur.

Sofistlerin kavramların mutlak değil “ Her şeyin ölçüsü insandır” düşüncesiyle her türlü bilgiyi kişiden kişiye değiştirerek genel bir ölçüyü kabul etmemeleri “insan” derken yaşayan herkesi anlayıp sosyal farklılıkları göz önüne almadığı için de eşitlikçi bir anlayışı temsil ettikleri içinde değer anarşisi yarattıkları söylenebilir (Dedeoğlu, 2004, s.119).

Sokrates'in (M.Ö. 469-399) mutluluk etiği felsefe tarihinin ilk etik teorisisidir. Merkeze insanı alan, insanın kendisiyle ve toplumla olan ilişkilerinin nasıl olması

gerektiğini araştıran Sokrates'in ahlak öğreticisi, mutlulukçu bir öğreticidir (Özlem, 2004, s.42).

Platon, anlayışında ise "iyi" her şeyin ötesindedir. Akıllı, uslu, erdemli olmak iyidir. Ama bunlardan hiçbiri kendi başına ölçülere uygun değildir. Öyleyse, iyi bir yaşama tarzıdır (MacIntyre, 2001, s.213).

1.6.2. Ortaçağda Etik

Felsefi düşüncenin yaklaşık bin yıllık bir dönemini meydana getiren ortaçağda gelişen etik teorilerin daha önceki ilkçağ etiklerinden en önemli farkı, ortaçağda felsefenin din ile yoğun ilişkisinin veya dinin etkisi altında kalmasının bir sonucu olarak , onlarda insanın doğal ya da rasyonel değil de, Tanrı tarafından yaratılmış bir varlık olarak tanımlamasıdır.

Abelardus insana, kendi içindeki otoriteye uymasını öğütler (Gökberk, 1999, s.145). Ortaçağ felsefesi Tanrıyı her şeyin merkezi yapmıştır. Gerçek ve tam ahlak yalnız sevgi üzerine dayanan ahlakıdır. O halde sevginin kaynağı insandır (Ülken, 2004, s.304).

1.6.3. Yeniçağ ve Modernçağda Etik

18. yüzyılın ahlak yönelişi Tanrıbilimin çöküşü ve dinsel yatırımların azalan etkisine bağlı olarak, o dönemin ahlak felsefesi dinin yerine geçen ve toplumun temeli olan bir felsefe ortaya koymuştur.

Toplum sözleşmesi teorisyenleri, ahlak kurallarının doğruluğunu kanıtlarken, insanları, toplum hayatının oluşmasından önceki bir doğa devletinde yaşıyorlarmış

gibi düşünürler. İyi yaşamak için işbirliğine ihtiyaç vardır. İşbirliği yapmak için de davranışlarını biçimleyecek kurallara ihtiyaç vardır. Bu kurallar ahlak, siyaset ve hukuk kurallarıdır (Resnik, 2004, s.38).

1.7. Etik Kuramları

Etik kuramları, meta etik, normatif etik, uygulamalı etik olmak üzere üçe ayrılır.

1.7.1. Meta Etik

Temel etik kavramlarını ele alarak ahlaki sistemlerin temellerini ve ahlakın sosyal sistemler içindeki fonksiyonlarını anlamaya çalışır. Bir takım varsayımları açıklığa kavuşturmaya ve değerlendirmeye çalışır (Tevrüz, 2007, s.3).

Meta etik, etiğin doğası ve ahlaki gerekçelendirme hakkında yorumlar yapar. Etiğin kişiden kişiye değişip değişmediği ya da insanın hep kendi çıkarları için davranıp davranmadığı gibi tartışmalar meta etiğin kapsamına girer. Meta etik, normatif etik ve uygulamalı etik arasında bir sınır çizme tartışmaları da meta etik açıdan yapılan bir analizin kendisini oluşturur (Aydın, 2006, s.18).

1.7.2. Normatif Etik

Ahlaki yaşamı yönlendiren temel ahlaki normların belirlenmesi ve korunması ile ilgilidir. İnsanlara hayatlarında mutluluk getirecek prensipleri ve standartları belirtir. Ahlak sistemindeki temel değerleri ortaya çıkarmaya, geliştirmeye ve

doğruluğunu göstermeye çalışır. Bu bakımdan nötr ve tarafsız bir yaklaşım olduğu söylenemez (Tevrüz, 2007, s.3).

Normatif etik kuramları, davranışlara yön göstermeyi amaçlar ve “Ne Yapmalıyım?” sorusunun cevabını verecek süreçleri tanımlamayı hedefler (Aydın, 2006, s.18).

1.7.3. Uygulamalı Etik

Kuramsal etiğin bire türüdür. Ahlaki sorunlarla karşılaşma durumunda olan kişilerin sorumluluklarını belirleyip netleştirmek için kuralsal etiğe başvurulur. İş ve meslek hayatında karşılaşılabilecek ahlaki sorunlara, kuralsal etik prensiplerinin uygulanmasıyla ilgilidir. İş etiği uygulamalı etik olup, karar verme durumunda olan yöneticilerin ve çalışanların ahlaki sorumluluklarının ve yükümlülüklerinin incelenip netleştirilmesini içerir (Tevrüz, 2007, s.3).

Uygulamalı etik, özel alanlarda ortaya çıkan etik sorunların tartışılması için şartlar yaratma ve bu özel alanlarda bu şartların insan davranışlarında uygulanması ile ilgilidir (Aydın, 2006, s.19).

1.8. Etik Çeşitleri

Etik türleri mesleki etik, örgütsel etik ve yönetsel etik olmak üzere üçe ayrılır.

1.8.1. Mesleki Etik

Kimi mesleklerde karşılaşılan etik sorunların artmasının ya da artan sorunların farkına varılır hale gelmesinin sonucu meslek etikleri ortaya çıkmıştır. Tıp etiği, hukuk etiği, çevre etiği, işletme etiği, spor etiği, basın etiği, eğitim etiği gibi meslek etiklerini sıralamak olanaklıdır. Meslek etiği, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kurallarıdır. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekliliğidir (Aydın, 2006, s.71).

Meslek üyelerine emreden, onları belli şekilde davranmaya zorlayan, eğilimleri sınırlayan, ilkesiz üyeleri dışlayan, rekabeti düzenleyen, mesleki ilkeler bütünüdür. 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 (Dev, Altunsaray ve Erçetin, 2003, s.502).

1.8.2. Örgütsel Etik

Yasal çerçevelerle çalışanlarla aynı tür davranışların yerleştirilmesini sağlayan örgütün topluma karşı yerine getirmeyi yüklediği ve toplumsal sorumlulukların da üstlenildiği ilkeler dizisidir (Dev, Altunsaray ve Erçetin, 2003, s.502).

1.8.3. Yönetmel Etik

Yönetmel kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmayı gerektirir. Yönetmel etik üç bölümde ele alınabilir:

1. Kişisel uygulamalar ve ahlaki sorunlar: Yöneticilerin yasa dışı olan ancak kişisel haz ve kazançla sonuçlanan etik seçimlerini içerir. Örneğin kaynakların yanlış kullanımı veya bazı çıkar çatışmaları bu gruba girmektedir.
2. Mesleki eylemler: Yöneticilerin mesleki konularla ilgili olarak yaptığı etik seçimleri içerir. Örneğin adam ayırma, sorun çıkmasını önlemek için ilgili tarafların baskılarına boyun eğme, çalışanların işten atılmaları bu tür örneklerdir.
3. Günlük yönetim işleri: Örgütlerin ve bireylerin şekillendirilmesi doğru değerlendirilmesi kararlaştırılması gücün adil bir şekilde kullanılıp kullanılmadığının ve uygulanan seçimlerinin haklılığının yargılanmasını içerir (Aydın, 2006, s.41).

1.9. Etik Davranışların Toplumsal Etkenleri

Kişinin davranışlarının etik kurallara uygunluğu büyük ölçüde içinde yaşadıkları toplumun kültürü; sahip oldukları değerler sistemi, inançlar ve normlar tarafından belirlenmektedir (Aydın, 2010, s.12).

1.9.1. Kültür

Kültür, bir toplumun tüm yaşam biçimidir. Toplumun duygu, düşünce ve hareketlerinden oluşan kalıplar, kültürü oluşturur (Tezcan, 1993, s.13).

Kültür maddi ve manevi olmak üzere iki Şekilde ele alınır. İnsanın yarattığı tüm araç gereçler maddi kültüre; insanın yarattığı bütün anlamlar, değerler manevi kültüre örnektir (Kongar, 1982, s.16).

Örgütler de çalışanlarının paylaştıkları örgütsel bir kültüre sahiptir. Kültür, çalışanın örgüt yesi olarak bilmesi gereken inanç, davranış, değerleri nitelemektedir (zen, 1996, s.10).

1.9.2. Değerler

Değer, sözlük anlamıyla bir varlığın ve bir olayın insan için önemini belirleyen inançtır.

İnsanlar çevrede bulunan nesne, davranış ya da kavramlara değer yüklemektedir. Ortaya çıkan her değer, bir değer yüklemenin sonucudur (Aydın, 2010, s.13).

Etik değerler, diğer değerlerden daha önceliklidir çünkü etik değerlerde sorun yaşanırsa tüm değerler risk altına girer. Etik değerler haklar ve ödevler bakımından dile getirilir. Haklar, başkalarına karşı yerine getirmemiz gereken taleplerdir. Bu talepler değerlerle kesişir ve ödevler ortaya çıkar. Ödevler yasalardan oluşur (Encyclopedia of Bioethics, 1995, s.2517).

1.9.3. Normlar

Toplumsal normlar, grup içindeki kişilerin ilişkilerini ayarlar ve davranışlarına yön verir. Normlar değerlerin yansımalarıdır. Normların genel özellikleri şunlardır (Mc Kenna, 1994, s.300) :

- Grup üyelerinin çoğu tarafından kabul edilir,
- Grup yaşamının önemli bir kısmını oluşturur,
- Ortak davranışlar üzerine odaklaşır,
- Yavaş gelişir ve ilerler,
- Sürecin işleyişini kolaylaştırır,
- Ödül ve ceza sistemi vardır.

1.10. Etik İlke ve Standartlar

Etik kavramı değerlerle olduğu kadar ilke ve standartlarla da ilgilidir. Etiğin günlük yaşamda uygulamaya geçebilmesi için bu kavramlara ihtiyaç vardır (Aydın, 2010, s.18).

Etiğe uygun olmayan davranışlar olduğu zaman yöneticiler soruna çözüm getirmek için genellikle kurumun yasal düzenlerine başvurmaktadır. Bu etikle ilgili sorunların çözümünde yeterli değildir. Etikle ilgili düzenlenmeler yoksa kurumun bu konuda politika eksiklikleri var demektir. Bu nedenle etik özellikle mesleki etik kodlarına ihtiyaç duymaktadır (Yurtsever, 2000, s.5).

Meslek etiği kodlarının şu işlevleri yerine getirmesi beklenir (Navta, 2003, Akt: Aydın, 2003, s.27).

- Mesleğin ideallerinin herkes tarafından paylaşılmasını sağlar.

- Etik davranışlara yön gösterir.
- Kabul edilebilir davranış standartları geliştirir.

Meslek etiği oluşturabilmek için mesleki davranış kodlarının belirlenmiş olması gerekmektedir. Davranış kodları, meslek üyelerinin herhangi bir kanun zorlaması olmadan, kabul ettikleri kurallardır (Acar, 2000, s.57).

Etik ilkelerin amacı, mesleki uygulamaların niteliğini artırmaktır. Artık mesleki etik ilkeler günümüzde mutlaka olmazsa olmazlardandır. Bazı eğitimcilere göre mesleğin çağdaş ilkelerini oluşturan bir takım ölçütler vardır. Travers ve Rebore (2000) göre bu ölçütler: Yaşam boyu iş güvencesi, sosyal hizmet, entelektüel teknikler, mesleki uygulamanın tarafsız denetimi ve değerlendirilmesi, etik ilkelerdir (Akt: Özbek, 2003, s.32).

Etik ilke ve standartların beraber oluşturulması ve geliştirilmesi önemli bir noktadır. Etik ilke ve standartlar, hazır bir şekilde ortaya sunulur, uygulanması zorunlu hale getirilirse, etik ilke ve standartların etkisi mevcut yasalardan öteye geçmeyebilir.

Amerika'da 1973'te Okul İşletme Görevlileri Derneği, Amerikan Personel Yöneticileri Derneği ve Ulusal Kadın eğitim Yöneticileri Konseyi, yöneticiler için aşağıdaki etik ilkeleri kabul etmişlerdir (Çelik, 1997, s.97; Pehlivan, 2001, s.163).

Eğitim Yöneticileri:

- a. Öğrencilere yönelik her kararda temel değerlere uyarlar.
- b. Mesleki sorumluluklarını dürüstlük ve doğruluk içinde yerine getirirler.
- c. Bütün bireylerin haklarını korurlar.
- d. Kanunlara uyar, yıkıcı eylemlere katılmazlar.
- e. Eğitim kurulunun aldığı yönetsel kararlara uyar.

- f. Eğitimin amaçları ile örtüşmeyen düzenlemeler için önlemler alır.
- g. Kişisel kazanç sağlayıcı konulardan kaçınır.
- h. Kurumlardan alınmış olan derece ve sertifikaları kabul eder.
- i. Kendini ve mesleğini geliştirici yollar arar.
- j. Tüm sözleşmelere uyar ve uygular.

1.11. Eğitimde Etik

Eğitim, bireylere kendi yaşantıları yoluyla istendik davranışları kazandırma süreci olarak tanımlanabilir (Aydın, 2010, s.170). Eğitim her bireyin hakkıdır. Eğitim kurumları dil, din, ırk, cinsiyet ayrımı yapmaksızın herkese açıktır.

Okullar, toplumsal geleneklerinde etkisi ile çok sert disiplin uygulanan kurumlara dönüşmekte; dayak, hakaret normal bir davranış olarak görülmektedir. Okullarda görev yapan çalışanların eğitim amaçlarını gerçekleştirecek yeterliliği sahip olmaması en büyük sorunlardan biridir. İyi bireyler yetiştirilmesi için görev yapan yöneticilerin gerekli eğitimi almamış olması, öğretmenlik formasyonu olmaksızın herkesin öğretmen olması etik dışı uygulamaların başında gelmektedir.

Türk Eğitim Sisteminde yasaların yanı sıra uyulması gereken etik ilkeler bulunmaktadır. Bunların ihlal edilmesi durumunda ciddi yaptırımlar yapılması gerekmektedir (Aydın, 2010, s.172).

Eğitimde etik kurallar günümüze kadar farklı şekillerde eğitimcilere sunulmuştur. NASSP (Ulusal Ortaöğretim Okul Yöneticileri Derneği) 1973 yılında okul yöneticileri için Etik Sözleşmesi'ni oluşturmuştur. Bu kurallar öğrencilerin karar verme ve hareketlerinde temel değerlere sahip olmalarına yönelik eğitimcilere sorumluluklara yüklemektedir (Egan, 1990).

Calabrese (1989)'a göre okul yöneticilerinin eylemleri, demokratik bir toplumun değerleri ile bütünleşmeli ve evrensel etik ilkeler tarafından yönlendirilmelidir. Etik ilkeler, toplumun bütün üyelerine saygılı olmayı, farklı kültürlere ve düşüncelere karşı hoşgörüyü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesini ve kaynakların adil olarak dağıtılmasını içerir. Bunlar:

- Bütün toplum üyelerine saygı,
- Farklı kültür ve düşüncelere hoşgörü,
- Bireylerin eşitliği,
- Kaynakların eşit dağıtımıdır (Aydın, 2002, s.157).

1.12. Yönetimde Etik

Yönetim, bir örgütte, önceden belirlenmiş işleri yapmak üzere bir araya getirilen insanları örgütleyip eş güdümlenerek eyleme geçirme sürecidir (Başaran, 2009, s.14). Çalışanlar insan olmalarından dolayı kazandıkları hak ve özgürlükleri kullanmak isterler. Emeklerinin karşılığını almak ve kendilerine ilişkin olarak verilen kararlara katılmayı arzu ederler. Çağdaş toplumun, özgür bireyleri olarak çalışanlar, çağdaş ve demokratik bir şekilde yönetilmek isterler (Aydın, 2010, s.54).

Mesleki ve toplumsal değişmeler, yöneticileri sürekli olarak etik sorunlarla yüz yüze getirmektedir.

Etik davranışların benimsenmesi üst yönetimde başlamalı, orta düzey yöneticilere aktarılmalı ve örgütün tüm çalışanlarına yayılmalıdır. Kurumlarda etik standartlarının korunmasının garantisi, birçok astlarla çalışan yöneticilerin yüksek etik standartlarına sahip olmasıdır. Öğretmenler, çalışanlar, öğrenciler okul müdürünün tutum ve eylemlerini örnek almaktadır (Rossow, 1994, s.34).

Yöneticinin etik anlayışı kurumsal karar ve eylemlerini etkilemektedir. Bunlar şu sonuçları ortaya çıkarmıştır (Stoner ve Wankel, 1986, s.71).

1. Yöneticinin temel amacı, örgütsel bağlılığı artırmak.
2. Kurum için kazanç ilk amaç değildir.
3. Çalışanların katılımı önemlidir.
4. Dürüstlük, her düzeyde yönetici için önemlidir.
5. Kurumsal standartlara uyma konusunda çalışanlara baskı yapılmalıdır.

1.13. Etik Liderlik

Liderlik, biçimsel güçten çok kişisel güce dayanır. Liderliğin temel konusu, kurumun vizyonunu gerçekleştirmek için değişimi başarma, çalışanları motive etmektir. Liderlik, çalışanların manevi kaynaklarına hitap eder. Yönetim, bundan farklı olarak, kişisel güçten çok, kurumsal güçle ilgilidir ve örgütleme, bütçeleme, planlama, kaynak ayırma ve denetim gibi biçimsel süreçlerle uğraşır. Bir kurumdaki yönetici, o örgütün biçimsel lideridir. Bu durum dikkate alındığında liderlik iki boyuta sahiptir: Birincisi, liderlik, kurumdaki devamlılığı ve görevleri yerine getirmek için ihtiyaç duyulan bir roller ve davranışlar dizisidir. İkincisi, liderlik bir etkileme sürecidir. Bu etkileme ise, örgütün vizyonuyla şekillenen yakın ve uzak amaçları gerçekleştirmek için izleyenlerin değerleri, davranışları ve inançlarını etkilemeyi amaçlar (Khuntia and Suar, 2004, s.13).

Etik bir lider, moral ve siyasal gücü kişiliğinde birleştirmiş, dürüstlük için değerler ve inançlar oluşturmuş liderdir (Sergiovanni, 1992, s.16, Fulmer, 2004, s.313, Crawford and Niclaus, 2000, s.24).

Etik liderlerin sahip olması gereken bazı özellikler şunlardır:

- Etik liderler ortak değerleri, etik standartları dile getirir ve bunların anlaşılmasını, desteklenmesini ve benimsenmesini sağlar.
 - Etik liderler kendilerini ve diğer insanları etik değerlere uygun davranma konusunda sorumlu tutarlar.
 - Etik liderlerin kendileri dürüst olduğu için karşı taraftan da aynı şeyi beklerler.
 - Etik liderler karar alma aşamasında yapılan her işte etik değerleri ortaya koyarlar.
 - Etik liderlerin kuralları, etik değerleri destekler niteliktedir. Bu nedenle sorunları kısa sürede çözerler.
 - Etik liderler insanların doğru inanışları iyi davranışlara dönüştürmek açısından gerekli güveni ve becerileri kazanmalarına yardımcı olmak amacıyla zaman ve kaynak ayırırlar.
 - Etik liderler meslektaşlarının, çalışanlarının duygu ve görüşlerine dikkat ederler.
 - Etik liderler pek çok alanda çok sayıda küçük iyileştirmeler gerçekleştirirler.
 - Etik liderler kuruma çalışan alır ve yükseltme konusunda karar verirken kriter olarak misyonlarını, vizyonlarını ve değerlerini kullanırlar.
- mEtik liderler, başkalarına karşı yol gösterici konumundadırlar (Harvey, 2004, s.23).

1.14. Okul Yöneticiliğinde Etik Liderlik

1.14.1. Etik Okul Yöneticisinin Davranışları

Günümüzde okul yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Artık öğretmenler otokratik yönetici istememekte, fakat lider gereksinimi duyulmaktadır. Lider yöneticinin grup dinamiğini daha iyi anlayacağı ve uygulayacağını ve böylece okul yönetiminde insan ilişkilerine, etik değerlere gereken önemi vereceğini ileri sürmektedir (Bursalıoğlu, 2010, s.178).

Yönetici davranışı, birey ve grupları eyleme geçirip, önceden saptanmış hedeflere yöneltebilme davranışdır.

Yönetici davranışının iki boyutu vardır. Birincisi kendisi ile kurumun diğer çalışanları arasında ilişkileri düzenlemek; ikincisi yöneticinin çalışanlarda dostluk, güven, saygı ve samimiyet uyandırıp, etik ilkelere uymasdır.

Eğitimde yönetici davranışı, birinci derecede, öğretmen yönetici ilişkilerinin çevresinde toplanmalıdır. Eğer öğretmen yönetici ile olan ilişkilerini geliştirmenin kendi başarısını etkilediğine inanırsa; gerek bu ilişkilerde gerekse ders içi ders dışı çalışmalarında daha olumlu davranışlar gösterecektir (Bursalıoğlu, 2010, s.178).

Okulun tek işlevi öğrencilere yeni bilgi ve beceriler kazandırmak değildir. Aynı zamanda onların olumlu kişilik özellikleri kazanmalarına yardımcı olmak ve erdemli bir insan olmalarını sağlamaktır. Rüşvet, yolsuzluk, adam kayırma, görevi kötüye kullanma, ihmal gibi etik dışı davranışların arttığı bir toplumsal düzen içersinde, okulun bu işlevi daha anlamlı hale gelmektedir. Bu işlevi yerine getirebilmesi için ise, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları büyük önem taşımaktadır.

Okul etik ilkelere sahip bir kurum olmalıdır.

Aşağıda okul yöneticilerinin etik bir lider olması için gerekli davranışları kazanmalarını sağlayacak etik programı belirtilmektedir (Navran, 1997, s.117-122):

1. Vizyon cümlesi bulunmalıdır. Vizyon, örgütün gelecekte olması istenen durumu açıklar. Vizyon, çalışanlara ve yöneticilere kararlarını ilk etapta gözden geçirmeleri için fırsat verir.
2. Değerler cümlesi olmalıdır. Beklenen davranışların genel ilkelerini ortaya koyar. Değerler kararların ve eylemlerin beklenen davranışlar olmasını sağlayan standartları niteler.
3. Örgütsel etik ilkeler bulunmalıdır. Bir kurumda nelerin beklediğini ve istendiğini gösteren özel ilkelerdir.
4. Etik görevliler bulunmalıdır. Etik sistemin yerleşmesini ve işletilmesini sağlarlar. Bu görevliler örgütte kabul edilen değerlerin ve etik ilkelerin işletilmesini gözler, bu ilkelere aykırı davranışları izler, bu tür etik dışı davranışları önler.
5. Etik komitesi bulunmalıdır. Örgütün etik değerlerinin çalışanlarla beraber paylaşılmasına teşvik eder.
6. Eğer çalışanlar kendilerinden hangi tür davranışların beklendiğini bilirlerse ve hangi kaynaklara sahip olduklarının farkında iseler, etik görevlileri sıkı bir etik iletişim stratejisi yaratmalıdırlar. Bu strateji çalışanlara ihtiyaç duydukları zamanda nasıl davranacakları konusunda bilgi verir.
7. Etik eğitimi olmalıdır. Çalışanlara örgütte kendilerinden ne beklendiğini öğretir.

8. Etik yardım hattı bulunmalıdır. Yalnızca etik dışı davranışların bildirilmesi değil rehberlik etmek içinde kullanılmalıdır.
9. Değerlendirme ve ödüllendirme olmalıdır. Eğer kurumda çalışanların etik davranışları değerlendirip, ödüllendiriliyorsa, etik dışı davranışlar cezalandırılıyorsa, çalışanlar kurumda değerlerin ve etik ilkelerin önemi kavrar.
10. Çalışanların davranışlarının gözlenmesi ve izlenmesi yeterli değildir. Çalışanların örgütsel değerler ve etik ilkeleri kabul edip, içselleştirmesi önemlidir.
11. Etik programın etkililiğini zaman zaman değerlendirilmesi önemlidir.
12. Kurumlarda etik programın başarısı, liderlik başarısına bağlıdır. Yöneticiler güvenilir ise, etik konusunda duyarlı ise etik sorunlar kendiliğinden azalacaktır.

1.14.2. Okul Yöneticilerinin Etik İlkeler Karşısındaki Yetki ve Sorumlulukları

Güç, yönetici davranışının yöneticinin etrafındaki durumları etkilemesi; yetki, yöneticinin belirli davranışlar gösterebilme hakkı; sorumluluk da yöneticinin belirli davranışlarda bulunma zorunluluğudur.

Sorumluluğun esası zorunluluktur, yani yetkiyi kullanma zorunluluğudur (Bursalıoğlu, 2010, s.181).

Eğitimcilerin temel etik ilkeleri aşağıdaki gibi ortaya konmuştur (Aydın, 2010, s.174):

A. Profesyonel sorumluluk. Eğitimciler, ilişkilerinde ve davranışlarında mesleki bağlılık ve standartların korunmasında dikkatli davranacaklardır.

B. Mesleki etik davranışlar. Eğitimciler dürüstlük konusunda örnek olarak, yasalara uyarak mesleğin saygınlığını artıracaktır.

Eğitimciler, kurumların politikalarını kişisel tutum ve kanılarını karıştıramazlar.

Eğitimciler, parasal konulara özen gösterip, doğruluk içinde davranacaklar.

Eğitimciler, kurumsal ve mesleki ayrıcalıklarını kendilerine çıkar sağlamak amacıyla kullanmazlar.

Eğitimciler, kimseye farklı davranışlar sergileyemezler.

C. Mesleki uygulama ve performans. Eğitimciler, mesleki anlamda yeterli bulduktan sonra o göreve getirileceklerdir.

Eğitimciler bir göreve önce başvuracaklar, atanacaklar ve buna bağlı kalacaklardır.

Eğitimciler, atandıkları görevi yerine getirecek bedensel ve zihinsel sağlığa sahip olmalıdır.

Eğitimciler, yazılı politikalara, yasa ve yönetmeliklere uygun davranmalıdır.

D. Meslektaşlara karşı etik davranışlar.

Eğitimciler, çalışanlar ve kurum hakkında yanlış açıklamalar yapamazlar.

Eğitimciler, işten çıkarma, değerlendirme ve işe alma süreçlerini yerine getirmek zorundadır.

Eğitimciler, çalışanlar için renk, ırk, cinsiyet, yaşa göre ayrımcılık yapamazlar.

Eğitimciler, kasıtlı olarak çalışanların haklarını engelleyemezler.

E. Aile ve topluma karşı etik davranışlar. Eğitimciler aileler ve toplumun diğer kişileriyle işbirliği yaparlar.

Eğitimciler, öğrenciye fayda sağlamak için ailelerle işbirliği yaparlar.

Eğitimciler okul-halk ilişkilerinde olumlu rol oynarlar.

1.14.3. Okul Yöneticisinin Etik Bir Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri

Okul yöneticisi, çevresindekilerin davranışlarında, hatadan çok neden aramalıdır.

İnsan ilişkileri uygulamasına; üye, örgüt ve çevre gibi üç açıdan bakmak zorunda olan okul yöneticisinin, bu üç gruptan her birindeki durum-davranış ilişkilerini kurması gerekmektedir (Bursalıoğlu, 2010, s.136).

Liderlikte durum etkeni, yönetimde deneyimin önemini küçümsemektedir. Birbirine benzeyen iki durum nadir bulunduğundan, yönetimde deneyimin transfer olanağı zayıftır.

Çevreyi değiştirmesi ve kalkındırması beklenen okul yöneticisi çevredeki insanların altında buldukları baskılar ve bunlara karşı gösterdikleri tepkileri anlamalıdır. Planlarını yaparken bunları dikkate almalıdır. İnsanlar baskıları inanç sistemlerine göre karşılırlar ve sosyal kurumların sağladığı yollar yoluyla tepki gösterirler. Okul yöneticisi çevredeki yöneten ve yönetilen örgütleri bilmeli ki birbirlerine uyumlarını sağlayabilsin. Şüphesiz, demokratik ortamlarda çevre sürekli incelenir, değiştirilir, etik kurallar benimsetilir veya yeniden kurulur. Bunları gerçekleştirmek için iki yolu okul yöneticisinin etik davranışları ve hukuk düzenidir. Okul yöneticisinin sosyal bir çevrede çalıştığı, burada gerçekleşen sosyal olayları anlamadan içinde bulunduğu çevreyi anlamayacağı kesindir. Gerçekleşen olaylar bir değişimi meydana getirir. Yöneticinin çevredeki insanlarda bu değişimler için güdüleme yaratmasına ve onların duygularına yönelik çalışmasına da bağlıdır (Bursalıoğlu, 2010, s.137).

Örgütleri insansız kabul etmek ve öyle yönetmek ne kadar yanlış ise, insan ilişkileri kavramını abartıp, insanları örgütten yoksun bırakmak da o kadar hatalı olur.

1.14.4. Yöneticilerin Etik Bir Okul Kültürü Yönetimi

Okullar, kültür üreten kurumlardır. Her kurum kendi kültürünü oluşturmak, yaşatmak ve gerektiğinde değiştirmek zorundadır. Okul kültürü, anlaşılması mümkün olmayan ve sembollerden oluşan, yazılı kurallar değildir.

Okul yöneticisi diğer yönetsel beraber okul kültürünü de yönetmelidir. Etik bir okul kültürünün gücünü ve önemini iyi bilen, okul yöneticisi daha başarılı bir okul kültürü yönetimi sergileyebilir. Yöneticinin okul kültürü yönetimindeki en önemli görevi etik bir okul kültürü oluşturmaktır. Güçlü bir okul kültürü yönetici ve öğretmenlerin ortak değerler ve inançlarda birleşmeleri ile sağlanır (Çelik, 2009, s.67).

Etik ilkelerin okulda benimsenebilmesi için, okul kültürüne yerleşmesi gerekir. Okulun değerlerine, normlarına, inançlarıyla bütünleşen etik ilkeler çalışanlar ve öğrenciler tarafından kolay benimsenir. Etik lider olarak okul yöneticisi, etik değerlerin vazgeçilmez olduğunu çalışanlara kabul ettirir.

Etik ilkelerin okul kültürüne yerleşmesi, kuruma yeni katılanlarında bunu benimsemesi açısından önemlidir (Çelik, 2009, s. 51).

Etik bir okul kültürünün oluşması liderlik gücüne bağlıdır. Liderlik gücünün de dört önemli kaynağı bulunmaktadır (Sergiovanni, 1992, s.197).

1. Liderliğin kültürel-sembolik gücü : Liderin okulun amaçlarını, temel değerlerini ve anlamını açıklayabilme yeterliğine dayanır.

2. Liderliğin eğitsel gücü : Liderin çocuk gelişimi, sosyalleşme, vatandaşlık konularındaki yetişme düzeyine dayanır.
3. Liderliğin insan boyutuna ilişkin gücü : İlgilenme, güven, uzlaşma kavramlarıyla açıklanabilir.
4. Liderliğin teknik gücü : Politikalar, programlar konusundaki gerçekçi yaklaşımlar olarak ifade edilebilir.

1.15. Okul Yöneticilerinin Uyması Gereken Etik İlkeler

Bir kurumun sorunlarını, en önemli sınırlarını, en tehlikeli hastalıklarını teşhis eden yöneticiler, bireylerin kurumsal amaçlar doğrultusunda çalışmalarının sağlanarak kurumun gelişmesi, sorun ve hastalıklarının ortadan kaldırılmasında da en yararlı kaynak kişiler olarak görülmelidir (Aydın; 2006:114).

Bir sistemin amaçlarına yönelik olarak çalışma durumunun değerlendirilmesi, sistemin bütünlüğü ve sistemden çıkan ürün için önem taşır. Sistemlerin alt sistemleri arasında bütünleşmenin sağlanması ve her birine amaçlar doğrultusunda, bütünlüğü bozmadan rehberlik ve denetimin yapılması zorunludur (Taymaz, 2005, s.47).

Eğitim yöneticiliği de meslek olma özelliğini kazanmış ve dolayısıyla meslekleşmeye yönelik adımlar etik değerlerin gelişmesini zorunlu kılmıştır.

Mesleki ve toplumsal değişmeler yöneticileri sürekli olarak etik sorunlarla yüz yüze getirmektedir. Eğitim yöneticilerinin görevlerini yerine getirirken var olan yasa ve politikalar kadar mesleki etik ilkelere de uygun davranmaları beklenir (Taymaz, 2007, s.23).

Bu çerçevede yönetimde uyulması gereken etik ilkeler şu şekilde sıralanabilir:

1. Adalet : Çalışanlara, örgüte katkıları oranında haklarının; kurallara aykırı davranmaları durumunda da uygun yaptırımların uygulanmasıdır (Başaran, 2005, s.105).
2. Eşitlik : Yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir (Frederickson, 1994, s.460).
3. Dürüstlük ve Doğruluk : Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı içtenliği içerir.İçten ve dürüst davranmayan yöneticiler kendi sonlarını hazırlarlar (Lamberton ve Minor, 1995, s.334).
4. Tarafsızlık : Yansız kalmayı, gerçeği yansıtmayı, somut veriler üzerinden hareket etmeyi gerektirir.
5. Sorumluluk : Belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir.
6. İnsan hakları : İnsanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu; dokunulmayan, devredilmeyen, vazgeçilmeyen kişiliğe bağlı haklardır (Uygun, 1996, s.7).
7. Hümanizm : İnsan varlığının insani erdemlerce biçimlendirilmesi, insancılık çabasıdır.
8. Bağlılık : Çalışanların örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleridir.
9. Hukukun üstünlüğü : Hukukun üstünlüğü yasaların kişiden kişiye değişmemesi, suçluların yakalanıp cezalandırılması, yargısız uygulama yapılmaması hukuk sisteminin sağlıklı ve düzenli çalışmasını sağlar.
10. Sevgi :İnsanın kendisiyle ve başkalarıyla yaratıcı bir ilişki kurmasıdır.

11. Hoşgörü : Yasalara ve etik kurallara aykırı olmadıkça , sevilmeyen ve onaylanmayan şeylerin varlığına tahammül etmektir (Ateş, 1994, s.22).
12. Laiklik : Yönetenlerin, yönetme yetkilerini Tanrıdan ya da dinden değil, halktan aldıkları bir yönetim biçimidir.
13. Saygı : Bir insanı olduğu gibi görebilme yetisini ve onu özgün bireyselliği içinde fark edebilmeyi anlatır.
14. Tutumluluk : Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde kullanmakla gerçekleşir (Bursalıoğlu, 2010, 7).
15. Demokrasi : İnsana bir değer olarak önem veren ve insan kişiliğinin özgürce ve eksiksiz olarak geliştirilmesine olanak sağlayan bir yönetim biçimidir.
16. Olumlu insan ilişkileri : İnsanın ilişki kurduğu kişilerden ve içinde bulunduğu ortamdan aldığı etkileri, kendi var gücü içinde işleyerek, karşısına tepkide bulunmasıyla ortaya çıkan etkileşimin ürünüdür (Başaran, 2005, s.14).
17. Açıklık : Karşılıklı ilişkilerde dürüst davranmaktır.
18. Hak ve özgürlükler : Bireyin bir şeyi yapma ve yapmama özgürlüğüdür.
19. Emegın hakkını verme : Emek çalışanların harcadığı kafa ve kol gücüdür. Emegının hakkı, kurumun yapacağı ödeme ile verilir.
20. Yasa dışı emirlere karşı direnme : Hukuken suç teşkil eden emirlerin verilmesi ve yerine getirilmesi etik dışı bir davranıştır. Kişi bu şekilde davranarak tüm sorumluluğu üstlenmiş bulunmaktadır.
21. Gizlilik : Bir kişi ya da grubun kendi yaşamları ya da kişisel işlerinin kamuya açık olmaktan uzak olması ya da kendileri hakkındaki bilgi akışını kontrol etme hakkı biçiminde tanımlanabilir (Aydın, 2010, 84).

1.16. Okul Yöneticiliğinin Etik Sorunları

Yöneticilerin mesleki yeterlilikleri, değerlendirmeye ilişkin yargıların nesnel gözlemlere ve verilere dayalı olması, değerlendirme ölçütlerinin somut olarak belirlenmesi ve taraflarca bilinmesi, biçimsel unsurların asıl unsurların önüne geçmesinin engellenmesi, değerlendirmede ayrımcılıktan kaçınılması, öğretmenin otoritesine saygı, öğretmene işinde makul bir özerklik tanınması,,otoritesinin kişisel kazançlar için kullanılmaması, nitelikli insan ilişkileri kurulması, cinsel tacizden uzak durulması, sürekli kişisel gelişme, örnek kişi olma, sonuçtan çok sürecin değerlendirilmesi, öğrencinin en iyi biçimde öğrenmesinin sağlanması için yapılması, hediye ya da her türlü ayrıcalıktan uzak durulması, sistemin değerlerine bağlı kalması, mesleki etkinlik alanının sınırlarının bilinmesi gibi tartışma alanlarının amacı dışında kullanımı etik sorunları oluşturmaktadır (Aydın; 2006: 126- 134).

İş etiğine aykırı davranışın işveren açısından en büyük maliyeti güven unsurunun kaybedilmesidir. Kaybedilen güvenin işverene maliyeti, örgüte azımsanmayacak kadar yaratıcılığındaki düşüş, örgüte bağlılıktaki azalma, yükselen işgücü devir oranı, devamsızlık olayları yer alır (Bell, 1996, s.16).

Duruma eğitim denetimi açısından bakacak olursak; denetim sistemine güven kaybı demek yapılan hiçbir işin doğru düzgün kontrol edilememesini, eğitim-öğretimin aksamasını dolayısıyla da eğitim seviyesi düşük bir toplumu meydana getirebilir.

1.17. Problem

Etik sorunlar, bir bilgi alanı olarak felsefenin başlangıçtan beri ilgilendiği ana sorun demetlerinden biridir. Bunlar, kişisel ve kamusal yaşamımızda kararlar

alırken ve eylemlerde bulunurken takıldığımız veya görmemezlikten geldiğimiz etik sorunlarla doğrudan ilgili sorunlardır. Son yıllarda global sorunlarla uğraşacak “yeni bir etiğe” olan ihtiyaçtan gittikçe daha fazla söz edildiğine tanık oluyoruz. Ancak bu daha çok felsefe dışında ve meslek etikleri diye adlandırılan alanda bir patlamaya neden olmaktadır (Kuçuradi, 2000, s.17-18).

Hızlı toplumsal değişimlerin ve dolayısıyla toplumsal çalkantıların yaşandığı günümüzde insanlar, her alanda, belirli ve genel değer ilkelerine daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Teknolojinin bas döndürücü gelişimi ve bunun yol açtığı bireysel ve toplumsal bunalımların doğurduğu etik dışı davranışlar bu ihtiyacın şiddetini artırmaktadır (Yaylacı, 2010).

Günümüzde etiğe olan ilgi artışı, daha çok kimi mesleklerde karşılaşılan etik sorunların artmasının ya da artan sorunların farkına varılmasının bir sonucudur. Artık meslek sayısı kadar etikten söz etmek mümkün olmuştur. Ama bu ‘etikler’, bu meslek ilkeleri ya da normları arasında farklılıklar kadar kimi benzerlikler, kesişmeler de vardır; ilişkiler meslekten mesleğe kimi farklılıklar gösterse de, her meslekte kişiler, kişiler arası ilişkiler, kişilerin diğer kişilerle ya da insanlarla yapıp ettikleri söz konusudur. Bu nedenle kişi-kişi ilişkisinde ya da kişinin bir insan durumuyla ilişkisinde yaşanan etik sorunların, meslekten mesleğe tümüyle değişmesinin söz konusu olamayacağı, bu sorunların pek çok durumda benzerlik taşıdığı açıktır (Tepe, 2000, s.1-2).

Mesleki etik değerler, toplumsal beklentilerin farklı olduğu ülkelerde farklı olarak algılanabilir. Ancak, bu konuda yapılan çalışmalar küresel boyutta mesleki etik değerlerin varlığını ortaya koyabilmekte ve etik değerlere uygun davranmanın toplumsal güveni kazanabilmede büyük önem taşıdığını göstermektedir. Toplumsal güveni kazanan kurumların ise değerleri artmaktadır.

Toplumsal yapıyı geliştirmek ve verimliliği artırmak kurumsal alanda etkili sistemler kurulması bu sistemlerin etkin olarak denetlenmesi ile mümkündür. Dünyada olduğu gibi ölkemizde de bu konudaki duyarlılık son yıllarda oldukça gelişmiştir ve hemen her meslek grubu kendine içkin etik ilkeleri oluşturmak üzere çalışmalar yapmaktadır.

Sadece kurumlar düzeyinde değil daha üst düzeyde de pek çok çalışmalar yapılmış ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulması ve bazı kanunlarda değişiklik yapılması gündeme gelmiştir. Bu çalışmaların genel gerekçesinde de belirtildiği gibi, kamu hizmetlerinin yürütölmesi sırasında açıklık, saydamlık, hesap verebilirlik, tarafsızlık, dürüşlük, objektiflik ilkeleri teminat altına alındığında ve kamu yararına uygun işlediğinde, idare etkili ve verimli isleyecektir (Emek, 2006).

Bir insandan beklenen öncelikle etik kurallara uymasıdır. Bu beklentinin temelinde topluluk içinde yasayan insanın, diğer insanlara tüm topluma bu kurallara uymayı daha bastan taahhüt etmiş sayılması yatar.

Örgütlerin insanlardan oluşması, etiğin insanların yaşamlarının bir parçası olması, örgütlere etik düşüncelerin taşınmasını sağlar. Örgütler de kuruluş amaçlarına uygun etik ilkeler geliştirir ve bu ilkeler bireylerin davranışlarına rehberlik eder (Sağnak, 2005, s.34).

Bir meslek üyesinin yaptıkları, bir noktadan sonra öteki meslektaşların da yakından ilgilendirir. Yanlış bir davranış, yalnızca bir kişiyi küçük düşürmekle kalmaz, mesleğe duyulan bütün güveni yok edebilir. Oysa, bir mesleğin saygınlığını yitirmesi tüm toplum için bir kayıptır. Bütün meslekler toplumsal yaşam için vazgeçilmezdir.

Onların açıklanmış amaçları doğrultusunda çalışmaları, insanların maddi ve manevi gereksinimlerinin karşılanması için yaşamsal önemdedir (Kubilay, 2003, s.25-26) .

İster şirketler, ister eğitim kurumları olsun, pek çok büyük sistemde, etik sıklıkla göz ardı edilmektedir. Ancak mesleki ve toplumsal değişmeler , yöneticileri sürekli olarak etik sorunlarla yüz yüze getirmektedir. Etik davranışların benimsenmesi üst yönetimde baslar, orta düzey yöneticilere aktarılır ve örgütün tüm is görenlerine yayılır. Örgütlerde etik standartların korunmasının garantisi, birçok astlarla çalışan yöneticilerin yüksek etik standartlara sahip olmasıdır. Özellikle otorite figürü olarak eğitim yöneticilerinin davranışları büyük önem taşımaktadır (Aydın, 2002, s.40).

Etik, başkaları hakkında ahlaki yargıda bulunan, başka insanların eylemlerini öven ya da kınayan herkesle ilgilidir. Ancak eğitimde özel bir önem taşır; çünkü öğretmenler ve eğitim yöneticileri, hem ahlaki sorunla kuşatılmıştır, hem de su anda öğrencilerinin, yani gelecek kuşağın eğitiminin ve ahlaki iyiliğinin sorumluluğu her zamankinden çok onlardadır (Haynes, 2002, s.16-17).

Eğitim kurumlarının hedefi de şüphesiz ruh sağlığı yerinde, iyi özellikleri bünyesinde barındıran belli idealleri içselleştirmiş erdem sahibi bireyler yetiştirmektir.

Erdemin eğitimsiz, eğitimin erdemsiz olması mümkün değildir (Aydın, 2010, s.98).

Yönetim vizyon, misyon, politika ve stratejiler, hedefler rehberliğinde "doğru şeyler yapmak" ve "şeylerin doğru yapılması" ile ilgili bir süreçtir. Bu açıdan bakıldığında yöneticilerin etik konusuna duyarlı ve sorumlu olması beklenir. Bu zor bir istir. Çünkü örgütlerin beklentileri çok farklı paydaşları arasında denge kurması,

işbirliği olan bir etik programı oluşturması, değerlendirmesi, geliştirmesi sürekli mücadele gerektirir. Kaldı ki beklentileri çok farklı olan paydaşların bu beklentilerinin zaman içinde değişmesi, sürekli izleme ihtiyacını ortaya çıkarır. Örgütlerde etik yönetimi bu nedenle sistematik, bilinçli ve sürekli bir çabaya gereksinim duyar (Uzkesici, 2006).

Pek çok meslek topluluğu, özellikle kendi durumları için geçerli olan ahlak kurallarını daha özelleştirmek için etik kurallar hazırlamıştır. Eğitim alanındaki etik kuralların idealist ve aynı zamanda da, akla yatkın ölçütlerde bütün eğitim yöneticilerine uygulanabilecek biçimde pratik olması gerekir (Haynes, 2002, s.66-67). McHugh'un da belirttiği gibi (1992, s.40, akt: Ögener, 2006), mesleki etik kurallarının yazılı olarak belirlenmesinin taraflar arasında psikolojik baskı yaratması kaçınılmazdır. Belirlenen kurallara uyum sağlayamama durumunda yasal yaptırımların olmasıyla, birey ve örgüt üzerinde anlaştığı kurallara bağlı kalma zorunluluğunu duyacaklardır. Bu nedenle meslek etiğine yönelik kuralların yazılı biçimde hazırlanması ve kurumsallaşması bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyecektir.

Eğitim deneticilerinden de beklenen, mesleğini uygularken yalnız basına da olsa, toplumsal bir sorumluluk duymaları, mesleğin bilimsel, teknik ve insani gereklerinden ödün vermemeleridir.

Öğretmen algılarına göre, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının bilinmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bir başka ifadeyle öğretmen algılarına göre, yöneticilerin etik liderlik davranışları nelerdir? sorusu cevaplandırılmalıdır.

1.18. Amaç

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görevli yöneticilerin etik liderlik davranışlarına yönelik öğretmen algılarının kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticileri etik liderlik davranışlarını ne derece göstermektedirler?
3. Yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmenlerin;
 - cinsiyetine,
 - branşına
 - okul türüne
 - yaşına
 - mesleki kıdemine göre farklılık göstermekte midir?

1.19. Önem

Bu çalışma yöneticilerin etik liderlik davranışlarına yönelik olarak öğretmenlerin algılarını ortaya çıkarıcı nitelikte bir çalışmadır.

Bu çalışma verileri ile;

1. Yöneticilerin etik liderlik davranışları konusundaki eksiklik ve yeterlilikleri saptanarak; yöneticilere bu konuda kaynak olacağı düşünülmektedir.
2. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarındaki duyarlılıklarının artmasıyla örgüt bağlılığını ve eğitim kalitesini olumlu yönde etkileyeceği beklenmektedir.

1.20. Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan öğretmenler, kendilerine uygulanan Etik Liderlik Davranışları ölçeğini içtenlikle yanıtlamışlardır.
2. Veri toplama araçları, araştırma amacıyla elde edilecek bilgiler için yeterlidir.

1.21. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2010-2011 öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakası Kadıköy, Maltepe, Kartal ilçelerinde görevli ilköğretim öğretmenlerinin algıları ile sınırlıdır.
2. Araştırmada elde edilen veriler, kullanılan veri toplama aracı ile sınırlıdır.

1.22. Tanımlar ve Kısaltmalar

Yönetici: Bir zaman dilimi içerisinde ve değişken çevre koşulları altında belirli birtakım amaçları gerçekleştirmek üzere maddî ve beşeri üretim faktörlerini uyumlu bir şekilde bir araya getiren ve çalıştıran kimsedir (Eren, 1996, s.6). Yönetici, Okulun amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını yaşatacak ve havasını koruyacak iç öğelerin lideri ve formel yetkilerden güç alan bir üsttür (Bursalıoğlu, 1994, s.38).

Eğitim Yönetimi: Toplumun eğitim gereksinimini karşılamak üzere kurulan eğitim sisteminde, millî eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelen eğitim iş

görenleri ile diğer kaynakları örgütleyip eş güdümlenerek eyleme geçirme sürecidir (Başaran, 2001, s.13).

Sınıf Öğretmeni: İlköğretim birinci kademedede eğitim-öğretim faaliyetlerini yürüten rehber öğretmen.

Etik : Geçmiş ve bugüne ilişkin doğru ve yanlış ölçülerinin anlatımıdır. İnsanların töresel ya da ahlaksal ilişkilerini, davranış biçimlerini ve görüşlerini araştıran bir felsefe dalıdır (Aydın, 2010, s.3).

Mesleki Etik : Bir meslek grubuna mensup kişi veya kuruluşların uymak zorunda oldukları davranışlar ve kurallar bütünüdür.

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

1.23. İlgili Araştırmalar

Yurt içinde ve yurt dışında araştırmacılar “etik” ile ilgili birbirinden bağımsız birçok araştırma yapmıştır.

1.23.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çetin’in (2004) aktardığı bir araştırma da İstanbul, Kadıköy, Bağcılar, Esenler, Bahçelievler ve Eyüp ilçelerindeki bazı ilköğretim okullarında çalışan 210 öğretmene Pehlivan’ın (2001, s. 197-190) geliştirdiği “Okul Yöneticisinin Yönetmel ve Mesleki Etik Ölçeği” ve “Minaseto İş Doyum Ölçeği” uygulanmıştır. İlköğretim okulu birinci ve ikinci kademelerinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre “Okul Yöneticisinin Yönetmel ve Mesleki Etik” davranışlarının, öğretmenlerin iş doyumlarını nasıl etkilediğini belirlemek için yapılan araştırmada okul yöneticilerinin

öğretmenlere karşı hoşgörölü ve adaletli davranmaları ve yönetici olmanın sorumluluğunu etik ilkelere bağlı olarak yerine getirmeleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

İlköğretim okul yöneticilerinin, dürüst olması, yolsuzluk yapmaması, hediye ve rüşvet kabul etmemesi, astlarını kişisel işlerinde kullanmaması, amacına ulaşmak için yasadışı yollara başvurmaması, verdiği sözde durması ve yalan söylememesi ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Elçi (2003) yaptığı araştırmasında, yöneticiler arasındaki etik iklimin, iş tatmininin, örgütsel bağlılığın, işi bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Etik iklimin örgütte algılanışı yüksekse, iş tatmini ve örgütsel bağlılık artmakta, işten ayrılma niyeti ise azalmaktadır. Yapılan analizler, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif; iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ilişkiyi ortaya koymuştur. Eğer örgütlerde iş tatmini artırılabilirse, bu durum örgütsel bağlılığın artmasıyla, işten ayrılma niyetinin de azalmasıyla sonuçlanır” (Elçi, 2003, s. 52-53).

Ergüç (2002) Ankara'daki ilköğretim düzeyindeki Müfredat Laboratuvar Okulu müdürlerinin, yönetsel etik ilkelere uygun davranışları gösterme sıklığı, öğretmen, müdür yardımcısı ve ilköğretim deneticileri tarafından nasıl algılandığını araştırmıştır.

Mert'in (2003), düşünme stilleri ve etik algı arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada cinsiyetin, etik algı puanları ve bireyin kendi ile çevresini değerlendirmesi arasındaki farklılığı temsil eden etik fark puanları üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ancak, cinsiyetle başkalarının etik algılarına ilişkin yargı puanları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bayanların etik algı puanları, erkeklerden daha yüksektir. Erkeklerin

ise bayanlara göre kendi ve çevrelerini etik açısından değerlendirirken, bayanlara göre çevreyle daha uyumlu, hatta çevrenin etik algılarını kendilerinkinden daha iyi olduğu yönünde değerlendirdikleri bulgusu elde edilmiştir. Yaş ilerledikçe etik algının artması literatürdeki birçok araştırma bulgusuyla uyumludur. Ayrıca literatürdeki çoğu araştırma yaş arttıkça etik algılarında yükseldiği tespit edilmiştir (Larkin, 2000, s. 401-409; Weeks, 1999, s. 301-313; Oawson, 1997, s.1143-1152; Akt: Mert, 2003, s. 182).

Celep; Doyuran ve diğerlerinin (2004, s. 21), eğitim örgütlerindeki iş etiği anlayışını, öğretmenlerin mesleki, okul, meslektaş ve işe adanmışlık (bağlılık) düzeyini öğretmen görüşlerine bağlı olarak değerlendirmeyi amaçladıkları bir araştırma yapmışlardır.

Kocaeli ili merkez ilçedeki ilk ve ortaöğretim okullarında 28 ilk ve ortaöğretim okulunda görev yapan 600 öğretmene Miller, Woehr ve Hudspeth, (2002) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu İş Etiği Profili Ölçeği "Multidimensional Work Ethic Profile" (MWEP) ile Celep (2000) tarafından geliştirilen "Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeği" uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yaş ve eğitim düzeylerine göre iş etiği anlayışlarının ve örgütsel adanmışlık düzeylerinin değiştiği saptanmıştır.

Yıldırım (2001), "Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi" isimli bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin kültürel liderlik rolleriyle öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakı arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin kültürel liderlik rolleri ile öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına ilişkin görüşleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

Aydın (2002) tarafından “Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma” isimli bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, eğitim yöneticiliği mesleğine ilişkin etik ilkeleri belirlemek ve eğitim yöneticilerinin mevcut davranışlarının geliştirilen etik ilkelere uygunluğunu belirlemek hedeflenmiştir. Araştırmada eğitim yöneticilerinin uyması gereken etik ilkeler 1. Hoşgörü, 2. Adalet, 3. Sorumluluk, 4. Dürüstlük, 5. Demokrasi, 6. Saygı olmak üzere 6 ana başlık altında ortaya konmuştur. Bu ana başlıklar altında 79 etik ilke tanımlanmıştır. Sonuç olarak, lise müdürlerinin bu ilkelere bazılarını tam olarak uygun davranışlar sergilemedikleri belirlenmiştir.

Pehlivan'ın (1998), “ Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışması araştırma ilgili bir çok konuda yol gösteren bir çalışma olmuştur. Araştırmanın amacı; yönetimde uyulması gereken etik ilkelerin neler olması gerektiği ve eğitim yöneticilerinin bu ilkelere ne derece uygun davrandıklarının saptanmasıdır.

Araştırma sonuçlarına göre; bakanlık müfettişleri, lise müdürleri ve öğretmenler arasında, adalet, dürüstlük, saygı boyutlarında belirgin farklar gözlenmezken hoşgörü, sorumluluk, demokrasi boyutlarını oluşturan bazı ilkelere ilişkin algılarda farklılıklar gözlenmiştir.

Dağlı ve Akyıldız (2009), “İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim denetmenlerinin etik davranışları” isimli çalışma yapmışlardır. 2006-2007 öğretimde yılında Diyarbakır'da resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlere uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre ilköğretim denetmenlerinin etik davranışlarına ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet, eğitim düzeyi ve kademe değişkenlerine göre anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

1.23.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Ryncarz (1997; Akt: Yıldırım, 2001, s. 157) tarafından "Yöneticilerin Davranışlarının Öğretmenlerle İlişkilerindeki Etik Etkinin Belirlenmesi" adında bir araştırma yapılmıştır. 23 yönetici ve 44 iş gören üzerinde yapılan bu araştırmada, iş görenlerin iş stresi ve iş doyumunun, yönetici davranışlarından farklı derecelerde anlamlı düzeyde etkilendiği belirlenmiştir. Cinsiyet değişkeninin etkili olmadığı, yönetici ve iş gören arasındaki davranış algılarının anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Khuntia ve Suar (2004), tarafından yapılan "Hint Özel ve Kamu Sektörü Yöneticilerinin Etik Liderliğini Ölçmek İçin Bir Ölçek" isimli araştırmada, etik liderliği ölçmek için bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda 22 maddeden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Bu anket faktör analizine tabi tutulmuş ve etik liderlik ölçeği için iki boyut belirlenmiştir. Bu boyutlar, a) güçlendirme, b) güdü ve karakterdir.

Hoff ve diğerleri (2006) tarafından "Kamu Okullarında Kamuyu Kucaklamak İçin Eğitimsel Liderler Yetiştirme" isimli bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, okullardaki çeşitlilik ve sosyal adalet sorunları ve mevcut okul yöneticileri yetiştirme programlarının bu çeşitlilikleri yönetebilecek okul yöneticilerini yetiştirebilme düzeyleri belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, tüm dünya okullarının çeşitlilik düzeyinin ve sosyal adalet sorunlarının arttığı, bu sorunların üstesinden gelebilmek için etkin bir liderlik biçimine gereksinim duyulduğu, ancak mevcut okul yöneticileri yetiştirme programlarının bu tür liderleri yetiştiremediği sonucuna varılmıştır.

Petin ve diğerleri (2006), "Liderlik Hazırlığında Sorumluluk Etiğini Kullanma" isimli bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, bir sorumluluk etiği

çerçevesi kullanılarak sosyal adalet liderliğine ilişkin davranışların gelişmesini sağlamak için yapılan 6 yıllık bir araştırmanın sonuçları analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, kullanılan sorumluluk etiği çerçevesinin çeşitlilik ve eşitlik sorunlarına ilişkin bakış açısını değiştirdiği ve bir sorumluluk anlayışı oluşturduğu ortaya çıkmıştır.

McCabe ve McCarthy (2005), “Sosyal Adalet İçin Okul Liderlerini Yetiştirme” isimli çalışmalarında, eğitim yönetimi alanında sosyal adalete ilişkin çalışmaları incelemişler ve sosyal adalet için okul liderlerini yetiştirmeye yönelik girişimde bulunan üniversitelerin ve diğer eğitim kurumlarının başarı düzeyini tartışmışlardır. Araştırma sonucunda, eğitimsel liderlikte sosyal adaletin, moral değerleri, adaleti, saygıyı, sorumluluğu ve eşitliği vurguladığı ve sosyal adalet sorunlarını önlemek için okul liderlerinin yetiştirilmesinde “vicdan” kavramının üzerinde durulmasının gerektiği ortaya konmuştur.

1.23.3 Araştırmaları Değerlendirme

Yapılan araştırmalarda yöneticilerin iş tatmini, mesleki etik kurallara uyma düzeyleri konusunda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Çalışmaların genelinde cinsiyet değişkeni dikkate alınmıştır. Fakat etik liderlik davranışları konusunda mesleki kıdem ve okul türüne bağlı olarak incelenmemiştir.

İnsanlığın gelişmesinde ve değişmesinde en büyük gücün, bilgi kabul edildiği 21. yüzyılda, ilerlemenin temel adımlarının atıldığı eğitim kurumlarında çalışanların, teknolojik bilgileri ve yeni gelişimleri yakından takip ederek bunları öğrencilere aktarmaları ancak kurumlarına olan aidiyet ihtiyacının kişide olmasıyla mümkündür. Bu da öğretmenlerin kendilerini mesleki anlamda mutlu hissetmeleriyle mümkündür.

Sonuç itibariyle yönetici davranışlarını etik liderlik yönünden birçok değişkene bağlı olarak inceleyen araştırma görülmemiştir.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, uygulama ve toplanan verilerin analizinde kullanılan istatistik teknikler hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, görev yaptıkları okullardaki yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını algılama düzeylerini araştırmak üzere yapılan, betimsel tarama modellerinden “Tekil Tarama Modeli” türünde bir çalışmadır. Tekil Tarama Modelleri; değişkenlerin tek tek tür veya miktar olarak oluşumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan araştırma modelleridir (Karasar, 2009, s.79).

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında İstanbul İli Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olarak Anadolu Yakasında faaliyet gösteren, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. İstanbul Anadolu Yakası ilçeleri ve bu ilçelerde yer alan resmi ilköğretim okulları sayıları aşağıda verilmiştir (Tablo 2.2.1.).

**Tablo 2.2.1. İstanbul Anadolu Yakası
İlköğretim Kurumları Sayısı**

İlçe	İlköğretim Kurumu S.	İlçe	İlköğretim Kurumu S.
Adalar	5	Pendik	57
Ataşehir	32	Sancaktepe	26
Beykoz	23	Sultanbeyli	24
Çekmeköy	25	Şile	9
Kadıköy	56	Tuzla	26
Kartal	40	Ümraniye	44
Maltepe	41	Üsküdar	69
Toplam İlköğretim Kurumu Sayısı:			477

Araştırmanın örneklemini ise, İstanbul İli Milli Eğitim Müdürlüğünden elde edilen ilköğretim kurumlarına ait bilgiler ışığında, Anadolu Yakasında yer alan 3 ilçedeki (Kadıköy, Kartal ve Maltepe) 24 resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır (Tablo 2.2.2.).

Tablo 2.2.2. Uygulanan Anketlere İlişkin Dağılım

İlçe (Okul S.)	Öğretmen Sayısı	Uygulanan Anket	Dönen Anket	Geri Dönen Anket Oranı
Kadıköy (9)	2331	180	146	% 81,1
Kartal (8)	1945	160	84	% 52,5
Maltepe (7)	1750	140	77	% 55,0
Toplam	6026	480	307	% 64,0

Anket araştırmacı tarafından, tespit edilen ilköğretim okullarına hazırlanan bir zaman programına bağlı kalınarak uygulanmıştır. Toplam 400 adet anket çoğaltılarak uygun zaman aralıklarıyla ilköğretim okullarına gidilmiş ve idareden izin alınarak öğretmenlere belirlenen bir tarihte geri toplanmak üzere dağıtılmıştır. Öğretmenlere anketin amacı ve nasıl doldurulacağı konusunda kısaca sözlü olarak gerekli bilgi verilmiştir.

24 ilköğretim okulunda görev yapan ve anketi doldurmak isteyen gönüllü öğretmenlerden 20 tanesine basit tesadüfi örneklem yoluyla toplam 480 anket uygulanmıştır. Geri alınan anketlerden 307 tanesinin doldurulduğu görülmüştür. Toplanan anketlerin incelenmesi sonucu 47 anketin değerlendirilemeyecek kadar eksik veya yanlışlar içerdėi görüldüğünden ayrılmasına karar verilmiş, kalan 260 adet anket ise verileri istatistiksel analizlerde kullanılmak üzere aktarılmıştır. 260 öğretmene ait demografik özellikler aşağıda, Tablo 2.2.3.'te verilmiştir.

Tablo 2.2.3. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım (N=260)

Değişken	Grup	f	%
Okul Türü	Özel Okul	109	41,9
	Devlet Okulu	151	58,1
Cinsiyet	Erkek	66	25,4
	Kadın	194	74,6
Branş	Sınıf Öğretmeni	124	47,7
	Branş Öğretmeni	136	52,3
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	59	22,7
	6-10 Yıl	65	25,0
	11-15 Yıl	57	21,9
	16yıl ve üstü	79	30,5
Yaş	<i>Min-Maks.</i> 22-63	<i>A.O.</i> 37,12	<i>ss</i> 9,55

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %41,9 bir özel ilköğretimi okulunda görev yaparken, %58,1'i bir devlet ilköğretim kurumunda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %25,4'ü erkek, %74,6'sı ise kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %47,7'si sınıf ve %52,3'ü branş öğretmenidir. Öğretmenlerin %22,7'si 1-5 yıllık, %25,0'i 6-10 yıllık, %21,9'u 11-15 yıllık, %30,5'i 16 yıl ve üstü bir mesleki kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları 22 ile 63 arasında değişmekte olup, ortalama yaş $37,12 \pm 9,55$ olarak hesaplanmıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti, branşı, görev yaptıkları okul türü, yaşı ve mesleki kıdemlerine ilişkin beş soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise Etik Liderlik Davranışlarına ait 7 boyutu kapsayan ve toplam 46 soruluk (5 dereceli Likert tipi) bir ölçek mevcuttur (Ek-1).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden ölçekte yer alan ifadeleri puanlarken katılma düzeylerine göre işaretleme yapmaları istenmiştir. Likert tipi, 5 dereceli olan Etik Liderlik Davranışları Ölçeği için cevap seçenekleri ve değerleri aşağıdaki çizelgedeki gibidir.

Ortalama Puanlar (Katılma Düzeyi):

1,00 – 1,80 : Hiç Katılmıyorum

1,81 – 2,60 : Katılmıyorum

2,61 – 3,40 : Kısmen Katılıyorum

3,41 – 4,20 : *Katılıyorum*

4,21 – 5,00 : *Tamamen Katılıyorum*

- Etik ilkelere uyma (Madde 1-13)
- Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme (Madde 14-18)
- Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma (Madde 19-24)
- Sosyal Sorumluluk (Madde 25-29)
- Hizmete yönelik liderlik (Madde 30-34)
- Güvenen dayalı liderlik (Madde 35-39)
- İlke merkezli liderlik (Madde 40-46)

Araştırmanın amacına uygun olarak, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, yöneticilerin okullarda etik liderlik davranışlarını incelemek üzere Turhan tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında yapılan istatistiki hesaplamalarda, ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,990 (α) ve geçerlik katsayısı KMO=0,890 olarak bulunmuştur (Turhan, 2007 s.90).

Etik Liderlik Davranışları Ölçeği ve alt boyutlarının bu çalışmada kullanılmasından önce güvenirliliği Cronbach Alpha ile yeniden sınanmıştır. Buna göre;

- Etik ilkelere uyma: 0,891
- Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme: 0,910
- Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma: 0,663
- Sosyal Sorumluluk: 0,880
- Hizmete yönelik liderlik: 0,897

- Güveneren dayalı liderlik: 0,756
- İlke merkezli liderlik: 0,776
- Ölçek: 0,978 olarak bulunmuştur.

Cronbach Alpha (α) değerleri 0,653 ile 0,978 arasında bulunan ölçek ve alt boyutlarının güvenirlik derecesinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bu nedenle, uygulanan ölçeğin tamamı güvenilir kabul edilmiştir. Ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkiye ait korelasyon değerleri ise aşağıda, Tablo 2.3.1’de verilmiştir.

Tablo 2.3.1. Etik Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon (N=260)

Alt Boyutlar / Ölçek		Etik ilkelere uyma	Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	Sosyal sorumluluk	Hizmete yönelik liderlik	Güvene dayalı liderlik	İlke merkezli liderlik	Ölçek (Toplam)
Etik ilkelere uyma	<i>r</i>	1	,802**	,709**	,769**	,776**	,751**	,723**	,885**
	<i>p</i>		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	<i>r</i>		1	,761**	,772**	,750**	,740**	,698**	,890**
	<i>p</i>			0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	<i>r</i>			1	,754**	,733**	,686**	,717**	,858**
	<i>p</i>				0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sosyal sorumluluk	<i>r</i>				1	,848**	,815**	,762**	,918**
	<i>p</i>					0,000	0,000	0,000	0,000
Hizmete yönelik liderlik	<i>r</i>					1	,801**	,775**	,913**
	<i>p</i>						0,000	0,000	0,000
Güvene dayalı liderlik	<i>r</i>						1	,749**	,884**
	<i>p</i>							0,000	0,000
İlke merkezli liderlik	<i>r</i>							1	,872**
	<i>p</i>								0,000
Ölçek (Toplam)	<i>r</i>								1
	<i>p</i>								

**İlişki $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Ölçeğin tüm alt boyutları arasında ve alt boyutlar ile ölçeğin bütünü arasında pozitif yönde ve anlamlı ($p < ,01$) bir ilişki olduğu bulunmuştur. Alt boyutlarla ölçek arasında ,709 ile ,918 arasında değişen oldukça yüksek düzeyde ilişkiler olduğu görülmüştür.

2.4. Verilerin Çözümlemesi

Kişisel Bilgi Formu ve Etik Liderlik Davranışları Ölçeği ile toplanan veriler SPSS for Windows v.17 istatistik paket programı ile çözümlenmeye tabi tutulmuştur.

Verilerin çözümünden önce, anketler ile toplanan verilerin belirlenen sınırlar içinde olup olmadığı, hatalar olup olmadığı incelenmiş ve analizlere ancak bundan sonra geçilmiştir.

Çözümlemelerde demografik değişkenler (cinsiyet, branş, görev yapılan okul türü, yaş ve mesleki kıdem) bağımsız değişkenler olarak kabul edilirken, Etik Liderlik Davranışları Ölçeğinin alt boyutları bağımlı değişkenler olarak kabul edilmiştir.

Buna göre:

- Öğretmenlerin demografik özelliklerini özetlemek bakımından cinsiyet, branş, görev yapılan okul türü, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin frekans (N) ve yüzdeleri (%) hesaplanmıştır.
- Öğretmenlerin ölçeğin ifade ve alt boyutlarını algılama düzeylerini araştırmak üzere verdikleri puanların aritmetik ortalaması (\bar{X}) ve standart sapmaları (ss) hesaplanmıştır.

- Öğretmenlerin, ölçek ve ölçeğin alt boyutları için hesaplanan puanlarının; cinsiyet, branş ve görev yapılan okul türü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için normallik dağılımı sağlandığından (Ek-2) *ilişkisiz gruplar t testi* uygulanmıştır.
- Öğretmenlerin, ölçeğin alt boyutları için hesaplanan puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, normallik dağılımı sağlandığından (Ek-2), *tek yönlü varyans analizi* (ANOVA) ve hangi gruplar arasında farklılık olduğunu araştırmaya yönelik *post-hoc Scheffe* (anlamlı farklar) testi uygulanmıştır.
- Öğretmenlerin yaşları ile Etik Liderlik Ölçeğinin alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığı *Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu* ile araştırılmıştır.

Etik Liderlik Davranışları Ölçeğinin 6, 21, 38 ve 44 numaralı ifadelerinin olumsuz yüklemlemlere sahip olması nedeniyle, analizler öncesi bu ifadeler için verilen puanlar tersine çevrilmiştir.

Mesleki kıdem değişkeni normallik dağılımı varsayımı ve analizlere uygunluk sağlaması için yeniden gruplandırılmıştır.

Tüm istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi, 05 olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM III

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular ve yorumlar hakkında bilgi verilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır.

Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun Etik Liderlik Davranışları Ölçeğinin ifadeleri ve alt boyutlarına ilişkin hesaplanan ortalama puan ve standart sapma değerleri, daha sonra ise ölçeğin alt boyutlarına ilişkin analizlere yer verilmiştir.

3.1. İlköğretim Okullarında Görevli Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin algılarına göre, okul yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışını Gösterme düzeyleri incelenmiştir.

Etik Liderlik Davranışını Gösterme ölçeği 7 alt boyutu oluşturan toplam 46 madden meydana gelmektedir (etik ilkelere uyma, etik ikilemleri çözme ve etik karar verme, etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma, sosyal sorumluluk, hizmete yönelik liderlik, güvene dayalı liderlik ve ilke merkezli liderlik). Öncelikle ölçeğin alt boyutlarına (ve ifadelerine) verilen ortalama puanlar genel olarak ele alınmış, daha sonra ise öğretmenlerin algılama düzeylerinde demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına ilişkin istatistiksel analizler yapılmıştır.

3.1.1. Okul yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışını Gösterme Düzeylerine ilişkin öğretmenlerin algı düzeyleri

Tablo 3.1.1.1. Öğretmenlerin, Etik İkelere Uyma alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri (N=260)

İfade	\bar{X}	ss
01. Tüm astlara eşit olarak davranır.	3,68	1,10
02. Okulda yasal olmayan eğlencelere izin vermez.	4,37	0,81
03. Kamu parasını ya da kaynaklarını özel işleri için kullanmaz.	4,28	0,90
04. Makamını kullanarak başka kurum ya da kişilerden imtiyaz elde etmez.	4,13	0,97
05. Astlarından kendi kişisel işlerini yapmalarını istemez.	4,19	1,03
06. Astlarından, diğer astlar hakkında bilgi sağlamak için formal gücünü kullanır.	3,22	1,25
07. Hatalarını kabul eder.	3,57	1,07
08. Farklı görüşlere açıktır.	3,72	1,11
09. Alçak gönüllüdür.	3,96	1,03
10. Açık fikirlidir.	3,84	1,06
11. Kendinden daha yeterli kişileri kıskanmaz.	4,01	0,98
12. Öğrenciler ve okul çalışanları hakkındaki gizli bilgileri muhafaza eder.	4,08	1,00
13. Sadece resmi olarak onaylanan etkinlikler için okul imkânlarının kullanılmasına izin verir.	4,11	0,87
Etik ilkelere uyma	3,94	1,01

Ortalama Puanlar (Katılma Düzeyi):

1,00 – 1,80	: Hiç Katılmıyorum
1,81 – 2,60	: Katılmıyorum
2,61 – 3,40	: Kısmen Katılıyorum
3,41 – 4,20	: Katılıyorum
4,21 – 5,00	: Tamamen Katılıyorum

Etik Liderlik Davranışları Ölçeğinin ilk alt boyutu olan Etik İlkelere Uyma 13 maddeden meydana gelmektedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yöneticilerinin etik ilkelere uymalarına ilişkin algılarının genelde olumlu olduğu görülmektedir. Öğretmenler sadece “6. Astlarından, diğer astlar hakkında bilgi sağlamak için formal gücünü kullanır” ifadesi için çekimser kalmışlar, bu ifadeyi ‘Kısmen Katılıyorum’ düzeyinde puanlamışlardır. Öğretmenlerin yöneticilerinin bu davranışı bazı zamanlar sergilediğini düşünmektedirler. Bu ifade dışında, öğretmenler hiçbir ifadeyi ‘Hiç Katılmıyorum’ veya ‘Katılmıyorum’ düzeyinde puanlamamışlardır.

Öğretmenlerce bu alt boyutta en yüksek düzeyde puanlanan yönetici davranışları, “2. Okulda yasal olmayan eğlencelere izin vermez.” ($\bar{X} = 4,37$) ve “3. Kamu parasını ya da kaynaklarını özel işleri için kullanmaz.” ($\bar{X} = 4,28$) ifadeleri olmuştur. Öğretmenler bu ifadeleri ‘Tamamen Katılıyorum’ düzeyinde puanlamışlardır. Öğretmenlerin yöneticilerinin yasal sınırlar içinde kaldıklarına ve etik davranışlara uymalarında yasallığa önem verdiklerini düşündükleri görülmektedir. Diğer 10 ifade de öğretmenlerce ‘Katılıyorum’ düzeyinde puanlanmıştır.

Boyut genel olarak değerlendirildiğinde ise öğretmenlerin yöneticilerini etik ilkelere uyma bakımından yeterli buldukları ve oldukça olumlu algıladıkları söylenebilir ($\bar{X} = 3,9$

Tablo 3.1.1.2.Öğretmenlerin, Etik İkilemleri Çözme ve Etik Karar Verme Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri (N=260)

İfade	\bar{X}	ss
14. Astar arasındaki anlaşmazlıkları tarafsız olarak çözer.	3,87	1,02
15. Başkalarına adaletsiz davranıldığında, adaleti sağlamak için cesur bir şekilde konuşur.	3,78	1,08
16. Ahlaka aykırı davranışların yoğun olduğu ortamlarda bile bu durumu düzeltmek için cesaretli davranır.	3,84	1,04
17. Okuldaki belli grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına izin vermez.	3,90	0,91
18. Verdiği kararları ahlaki açıdan değerlendirir.	4,07	0,90
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	3,89	0,99

Tablo 3.1.1.2'den de görüleceği üzere öğretmenlerin, okul yöneticilerinin Etik İkilemleri Çözme ve Etik Karar Verme boyutunda yer alan 5 ifadeye ilişkin algılarının hepsi de '*Katılıyorum*' düzeyinde gerçekleşmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerce en yüksek puanlanan yönetici davranışı $\bar{X} = 4,07$ ile "18. Verdiği kararları ahlaki açıdan değerlendirir." olmuştur. Öğretmenler, yöneticilerinin kararlarını ahlaki açıdan da değerlendirdiklerini düşündükleri görülmektedir. Öğretmenlerce en düşük düzeyde puanlanan yönetici davranışı ise $\bar{X} = 3,78$ ile "15. Başkalarına adaletsiz davranıldığında, adaleti sağlamak için cesur bir şekilde konuşur." olmuştur. Öğretmenler her ne kadar bu ifadeyi de '*Katılıyorum*' düzeyinde değerlendirmişlerse de, yöneticilerini adaletsizliklere müdahalede çok yeterli görmedikleri anlaşılmaktadır.

Okul yöneticilerinin etik ikilemleri çözme ve etik karar vermelerine ilişkin öğretmenlerin genel algısının (boyut olarak) olumlu olduğu söylenebilir ($\bar{X} = 3,89$).

Tablo 3.1.1.3. Öğretmenlerin, Etik Bir Okul Kültürü ve İklimi Oluşturma Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri (N=260)

İfade	\bar{X}	ss
19. Okulda ahlaki değer ve normlara uygun davranışlar gösterilebilecek ortamlar oluşturur.	4,11	0,87
20. Ahlaki ilkeleri ve davranış kurallarını okul kültürüne yerleştirir.	4,00	0,91
21. Okulumuzda gittikçe daha fazla ahlaki kirlenme sorunu yaşanmaktadır.	2,51	1,27
22. Okul çalışanlarının etik açıdan geliştirilebilmesi için eğitim faaliyetleri düzenler.	3,31	1,08
23. Okulun değerlerini etik açıdan belirler.	3,70	0,91
24. Okulumuzun ahlaki imajı (görünümü) çevre tarafından olumlu karşılanmaktadır.	3,83	0,94
Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	3,58	0,99

Öğretmenlerin, yöneticilerini Etik Bir Okul Kültürü ve İklimi Oluşturmaya yönelik liderlik özellikleri bakımından değerlendirmelerinde de olumlu bir algıya sahip oldukları görülmektedir. Ancak genel olarak incelenen diğer iki boyuta göre algılarının biraz daha olumsuz olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenler yöneticilerini en çok “19. Okulda ahlaki değer ve normlara uygun davranışlar gösterilebilecek ortamlar oluşturur.” ifadesindeki davranışı bakımından beğendiklerini belirtmişlerdir ($\bar{X}=4,11$). “21. Okulumuzda gittikçe daha fazla ahlaki kirlenme sorunu yaşanmaktadır.” öğretmenlerce en düşük puanlanan ($\bar{X}=2,51$) ifade olmasına rağmen, ifade olumsuz olduğundan öğretmenlerin bu görüşe katılmadıkları anlaşılmaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerce en az olumlu bulunan yönetici davranışının $\bar{X}=3,31$ ile “22. Okul çalışanlarının etik açıdan geliştirilebilmesi için eğitim faaliyetleri düzenler.” görülmektedir. Öğretmenler yöneticilerini bu bakımdan eksik görmektedir.

Öğretmenlerin genelde yöneticilerinin Etik Bir Okul Kültürü ve İklimi Oluşturmaya yönelik liderlik özelliklerini değerlendirmelerinde de olumlu bir algıya sahip oldukları ancak bunu çok yeterli bulmadıkları söylenebilir ($\bar{X}=3,58$).

Tablo 3.1.1.4. Öğretmenlerin, Sosyal Sorumluluk Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri (N=260)

İfade	\bar{X}	ss
25. Etik açıdan yanlış şeylerin olduğunu gördüğünde, bu durumu düzeltmek için öne çıkar.	3,80	0,97
26. Okuldaki görevlerine ilişkin sorumlulukları memnuniyetle kabul eder.	4,02	0,87
27. Yönetimsel uygulamaların, diğerleri üzerindeki etkisini hesaba katar.	3,81	0,89
28. Yetkisini sadece okulun başarısını artırmak için kullanır.	3,67	0,97
29. Verdiği kararlarda kamu yararı ilkesini önde tutar.	4,09	0,84
Sosyal Sorumluluk	3,93	0,91

Öğretmenlerin, yöneticilerinin Sosyal Sorumluluğa yönelik liderlik özelliklerini değerlendirmelerine ilişkin maddelere verdikleri ortalama puanlar Tablo 3.1.1.4’te verilmiştir. Sosyal Sorumluluk boyutuna ilişkin ifadelerin hepsi de ‘Katılıyorum’ düzeyinde puanlanmıştır.

“29. Verdiği kararlarda kamu yararı ilkesini önde tutar.” ($\bar{X}=4,09$)” ve “26. Okuldaki görevlerine ilişkin sorumlulukları memnuniyetle kabul eder.” ($\bar{X}=4,02$) öğretmenlerce en yüksek puanlanan ifadeler olmuştur. Öğretmenler yöneticilerinin verdiği kararlarda kamu yararını gözettiğini ve sorumluluklarından kaçmadığını düşünmektedir.

“28. Yetkisini sadece okulun başarısını artırmak için kullanır.” ($\bar{X}=3,67$) ifadesine ise öğretmenler diğer maddelere göre daha az katılmaktadırlar. Yöneticilerinin yetkisini okul başarısını artırmak dışında başka durumlarda da belli bir düzeyde kullandıklarını düşünmektedirler.

Boyutun geneli için öğretmenlerin algı düzeylerini gösterir ortalama puan dikkate alındığında ($\bar{X}=3,93$), genelde yöneticilerinin Sosyal Sorumluluklarının farkında olan liderler olarak ve olumlu algıladıkları anlaşılmaktadır. Ancak,

hesaplanan ortalama puan öğretmenlerin yöneticilerini sosyal sorumluluk bakımından üst düzeyde algılamadıklarını da göstermektedir.

Tablo 3.1.1.5. Öğretmenlerin, Hizmete Yönelik Liderlik Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri (N=260)

İfade	\bar{X}	ss
30. Ortak çıkarları kişisel çıkarlarının üstünde tutar.	3,92	0,98
31. Okulun çıkarları konusunda yapabildiğinin en iyisini yapar.	3,93	0,96
32. Diğer okulların yöneticilerine yardım eder.	3,78	0,98
33. Okulumuzda topluma ve insanlığa hizmet etmeye yönelik bir anlayış geliştirmektedir.	3,94	0,89
34. Topluma, okula ve okul çalışanlarına hizmet etmeyi etik bir değer olarak görür.	3,97	0,91
Hizmete yönelik liderlik	3,91	0,95

Yöneticilerin Hizmete Yönelik Liderlik özelliklerinin değerlendirmesine ilişkin ifadelerin tümü de öğretmenlerce ‘Katılıyorum’ düzeyinde ve birbirine oldukça yakın bir şekilde puanlanmıştır (Tablo 3.1.1.5.).

Öğretmenlerce en yüksek puanlanan hizmete yönelik liderlik özelliği “34. *Topluma, okula ve okul çalışanlarına hizmet etmeyi etik bir değer olarak görür.*” ($\bar{X}=3,97$) olmuştur. Öğretmenler görev yaptıkları okullardaki yöneticilerinin topluma, okula ve çalışanlara hizmet etmeyi önemsediklerini düşünmektedir. En düşük ortalama puan ise “32. *Diğer okulların yöneticilerine yardım eder.*” ($\bar{X}=3,78$) ifadesi için bulunmuştur. Bu da öğretmenlerin yöneticilerini daha çok kendi okullarına odaklı bir hizmet anlayışına sahip olduklarını düşündüklerini göstermektedir.

Alt boyuta genel olarak bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin, yöneticilerini Hizmete Yönelik Liderlik özellikler göstermesi bakımından olumlu algıladıkları söylenebilir ($\bar{X}=3,91$).

Tablo 3.1.1.6. Öğretmenlerin, Güvene Dayalı Liderlik Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri (N=260)

İfade	\bar{X}	ss
35. Söyledikleri ve yaptıkları uyumludur.	3,94	0,99
36. Başkalarına içten ve samimi olarak davranır.	3,98	0,96
37. Astları için örnek ve modeldir.	3,96	0,87
38. Okul çalışanlarının birbirine güven duyduğu bir iklim oluşturamamaktadır.	1,47	0,63
39. Okulumuzdaki herkes güvenir.	3,93	1,07
Güvene dayalı liderlik	3,46	0,90

Yöneticilerin Güvene Dayalı Liderlik özelliklerinin değerlendirilmesine ilişkin öğretmenlerin algı düzeyleri Tablo 3.1.1.6.'da verilmiştir.

“38. Okul çalışanlarının birbirine güven duyduğu bir iklim oluşturamamaktadır.” ($\bar{X} = 1,47$) ifadesi en düşük, ‘Hiç Katılmıyorum’ düzeyinde puanlanmıştır. Ancak ifade olumsuz olduğundan, öğretmenlerin yöneticilerini okul çalışanlarının birbirine güven duyduğu bir iklim oluşturmada başarısız bulmadıkları anlaşılmaktadır. En yüksek ortalama puanın ise $\bar{X} = 3,98$ ile “36. Başkalarına içten ve samimi olarak davranır.” ifadesi için hesaplanmıştır. Bu da araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerinin başkalarına olan samimi ve içten davranışları bakımından oldukça beğendiklerini göstermektedir.

Genel olarak boyuta ilişkin öğretmenlerin algı düzeyleri incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticilerini güvene dayalı liderlik davranışları gösterme bakımından çok başarılı bulmadıkları anlaşılmaktadır ($\bar{X} = 3,46$).

Tablo 3.1.1.7. Öğretmenlerin, İlke Merkezli Liderlik Alt Boyutu ve İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri (N=260)

İfade	\bar{X}	ss
40. Kişisel ve mesleki değerlere sahiptir.	3,93	0,93
41. Eğitim kurumlarının temel değerlerini okul personeline ve çevreye benimsetmeye çalışır	3,82	0,91
42. Etik ilkelerin paylaşıldığı bir okul vizyonunun oluşmasına liderlik eder.	3,77	1,01
43. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunda ifadesini bulan, Türk Milli Eğitimin Temel İlkelerine uygun davranışlar sergiler.	3,97	0,92
44. Ahlaki ilkelere uyma konusunda ortak bir bilinç ve uzlaşma sağlayamamaktadır.	2,60	1,31
45. Öğrencilere ahlaki davranışların kazandırılmasında okul çalışanlarına liderlik eder.	3,82	0,96
46. Öğrencilerde ahlaki davranışları yerleştirmeyi hedefleyen konuşmalar yapar.	3,98	0,97
İlke merkezli liderlik	3,70	0,97

Etik Liderlik Ölçeğinin son alt boyutu olan yöneticilerin İlke Merkezli Liderliklerine ilişkin öğretmenlerin algı düzeyleri Tablo 3.1.1.7’de verilmiştir.

Öğretmenlerin yöneticilerinde en olumlu buldukları ilke merkezli liderlik davranışı $\bar{X} = 3,98$ ile “46. Öğrencilerde ahlaki davranışları yerleştirmeyi hedefleyen konuşmalar yapar.” olmuştur. Öğretmenler yöneticilerini bu çabalarından dolayı olumlu algılamaktadırlar. En düşük puanlanan etik liderlik davranışı ise (olumsuz yüklemli olduğundan 44 numaralı madde hariç) $\bar{X} = 3,77$ ile “42. Etik ilkelerin paylaşıldığı bir okul vizyonunun oluşmasına liderlik eder.” olmuştur. Öğretmenler diğer etik davranışlara göre yöneticilerini etik ilkelerin paylaşıldığı bir okul vizyonu oluşmasındaki liderlik davranışlarını daha az yeterli bulmaktadırlar.

Genel olarak bakıldığında ise yüksek düzeyde olmasa da öğretmenlerin, yöneticilerini genel olarak ilke merkezli bir lider olarak algıladıkları söylenebilir ($\bar{X} = 3,70$).

3.2. Öğretmenlerin, Demografik Özelliklerine Göre Etik Liderliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Bu bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet, branş, görev yaptıkları okul türü, yaş ve mesleki kıdeme bağlı olarak okul yöneticilerinin Etik Liderliğini algılama düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 3.2.1. Öğretmenlerin, Etik Liderlik Alt Boyutlarına İlişkin Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi (N=260)

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t-test		
					t	sd	p
Etik ilkelere uyma	Erkek	66	3,66	0,71	3,21	258	0,000**
	Kadın	194	4,15	0,65			
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	Erkek	66	3,73	0,94	2,97	258	0,001*
	Kadın	194	4,02	0,82			
Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	Erkek	66	3,53	0,70	2,49	258	0,004*
	Kadın	194	3,86	0,69			
Sosyal Sorumluluk	Erkek	66	3,67	0,79	3,03	258	0,000**
	Kadın	194	4,08	0,73			
Hizmete yönelik liderlik	Erkek	66	3,69	0,78	3,01	258	0,000**
	Kadın	194	4,06	0,80			
Güvene dayalı liderlik	Erkek	66	3,62	0,70	3,29	258	0,000**
	Kadın	194	4,15	0,63			
İlke merkezli liderlik	Erkek	65	3,67	0,78	2,71	258	0,002*
	Kadın	194	4,00	0,75			

*Fark $p < .05$ düzeyinde, **Fark $p < .001$ düzeyinde anlamlıdır.

Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğinin tüm alt boyutlarını algılamada istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 3.2.1.).

Öğretmenlerin cinsiyetinin, 'Etik ilkelere uyma' alt boyutunu algılamada anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu ve bu farkın kadın öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur ($t=3,21$ ve $p<0,001$). Kadın ve erkeklerin ortalama puanlarına bakıldığında; okul yöneticilerinin etik ilkelere uygun davranışları sergilediğine kadın öğretmenlerin daha çok katıldıkları görülmektedir ($\bar{X}_{Erkek}=3,66$ ve $\bar{X}_{Kadın}=4,15$).

Öğretmenlerin cinsiyetinin, 'Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme' boyutunu algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu ve bu farkın yine kadın öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur ($t=2,97$ ve $p<0,05$). Kadın ve erkek öğretmenlerin boyuta ilişkin ortalama puanlarına bakıldığında, kadın öğretmenlerin, okul yöneticilerinin etik ikilemleri çözme ve etik karar vermeye yönelik etik liderlik davranışları sergilediğine daha çok katıldıkları anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{Erkek}=3,73$ ve $\bar{X}_{Kadın}=4,02$).

Öğretmenlerin cinsiyetinin, 'Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma' alt boyutunu algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($t=2,49$ ve $p<0,05$). Kadın ve erkeklerin bu alt boyutu algılamalarına ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; kadın öğretmenlerin, okulda etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma konusunda yöneticilerini erkek öğretmenlere göre daha başarılı buldukları/olumlu algıladıkları görülmektedir ($\bar{X}_{Erkek}=3,53$ ve $\bar{X}_{Kadın}=3,86$).

Öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak, 'Sosyal sorumluluk' davranışını sergileme düzeylerini de farklı algıladıkları ve bu farkın yine kadın öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur ($t=3,03$ ve $p<0,001$). Kadın öğretmenler, yöneticilerini, sosyal sorumluluğa yönelik davranışları bakımından daha olumlu algılamaktadırlar ($\bar{X}_{Erkek}=3,67$ ve $\bar{X}_{Kadın}=4,08$).

Öğretmenlerin cinsiyetinin, yöneticilerini 'Hizmete yönelik liderlik' davranışları bakımından algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu

bulunmuştur ($t=3,01$ ve $p<0,001$). Kadın öğretmenler, yöneticilerini, hizmete yönelik liderlik davranışlarını gösterme bakımından daha olumlu algılamaktadır ($\bar{X}_{Erkek}=3,69$ ve $\bar{X}_{Kadın}=4,06$).

Öğretmenlerin cinsiyetinin, yöneticilerini ‘Güvene dayalı liderlik’ davranışları göstermesi bakımından algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($t=3,29$ ve $p<0,001$). Kadın ve erkeklerin, güvene dayalı liderlik davranışları için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; kadın öğretmenlerin, yöneticilerini daha çok güvene dayalı liderlik davranışı sergileyen bir yönetici olarak algıladıkları görülmektedir ($\bar{X}_{Erkek}=3,62$ ve $\bar{X}_{Kadın}=4,15$).

Son olarak, öğretmenlerin cinsiyetine bağlı olarak, yöneticilerinin etik liderliğin ‘İlke merkezli liderlik’ davranışını sergilemesini de farklı algıladıkları bulunmuştur ($t=2,71$ ve $p<0,05$). Kadın öğretmenler, yöneticilerini, erkek öğretmenlere göre daha çok ilke merkezli bir lider olarak görmektedir ($\bar{X}_{Erkek}=3,67$ ve $\bar{X}_{Kadın}=4,00$).

Tablo 3.2.2. Öğretmenlerin, Etik Liderlik Alt Boyutlarına İlişkin Puanlarının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi (N=260)

Değişken	Branş	n	\bar{X}	ss	t-test		
					t	sd	p
Etik ilkelere uyma	Sınıf Ö.	124	4,05	0,68	3,11	258	0,000**
	Branş	136	3,77	0,64			
	Ö.						
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	Sınıf Ö.	124	4,04	0,84	3,23	258	0,000**
	Branş	136	3,73	0,87			
	Ö.						
Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	Sınıf Ö.	124	3,62	0,67	1,12	258	0,088
	Branş	136	3,73	0,72			
	Ö.						
Sosyal Sorumluluk	Sınıf Ö.	124	3,83	0,73	1,26	258	0,071
	Branş	136	3,92	0,76			
	Ö.						

	Ö.						
Hizmete yönelik liderlik	Sınıf Ö.	124	4,03	0,74	3,16	258	0,000**
	Branş	136	3,71	0,85			
	Ö.						
Güvene dayalı liderlik	Sınıf Ö.	124	4,10	0,63	3,56	258	0,000**
	Branş	136	3,73	0,66			
	Ö.						
İlke merkezli liderlik	Sınıf Ö.	123	3,98	0,75	2,55	258	0,003*
	Branş	136	3,65	0,76			
	Ö.						

*Fark $p < .05$ düzeyinde, **Fark $p < .001$ düzeyinde anlamlıdır.

Etik Liderlik Ölçeğinin alt boyutlarını algılamada öğretmenlerin demografik özelliklerinden branşlarının beş alt boyut için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 3.2.2).

Öğretmenlerin branşının, ‘Etik ilkelere uyma’ alt boyutunu algılamada anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu ve bu farkın sınıf öğretmenleri lehine olduğu bulunmuştur ($t=3,11$ ve $p < 0,001$). Öğretmenlerin boyuta ilişkin ortalama puanlarına bakıldığında; okul yöneticilerinin etik ilkelere uygun davranışlar sergilediğine sınıf öğretmenlerinin daha çok katıldıkları görülmektedir ($\bar{X}_{Sınıf} \bar{ö} = 4,05$ ve $\bar{X}_{Branş} \bar{ö} = 3,77$).

Öğretmenlerin branşının, ‘Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme’ boyutunu algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu ve bu farkın yine sınıf öğretmenleri lehine olduğu bulunmuştur ($t=3,23$ ve $p < 0,001$). Öğretmenlerin boyuta ilişkin ortalama puanlarına bakıldığında, sınıf öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin etik ikilemleri çözme ve etik karar vermeye yönelik etik liderlik davranışları sergilediğine daha çok katıldıkları görülmektedir ($\bar{X}_{Sınıf} \bar{ö} = 4,04$ ve $\bar{X}_{Branş} \bar{ö} = 3,73$).

Öğretmenlerin branşının, 'Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma' alt boyutunu algılamalarında ise anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur ($t=1,12$ ve $p>0,05$). Öğretmenlerin bu alt boyutu algılamalarına ilişkin ortalama puanları incelendiğinde sınıf ve branş öğretmenlerinin okulda etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma konusunda yöneticilerini benzer şekilde değerlendirdikleri görülmektedir ($\bar{X}_{Sınıf} \ddot{O}.=3,62$ ve $\bar{X}_{Branş} \ddot{O}.=3,73$).

Öğretmenlerin branşlarına bağlı olarak, 'Sosyal sorumluluk' davranışını sergileme düzeylerini de farklı algıladıkları bulunmuştur ($t=1,26$ ve $p>0,05$). Sınıf ve branş öğretmenlerinin, yöneticilerini, sosyal sorumluluğa yönelik davranışları bakımından benzer şekilde algılamaktadırlar ($\bar{X}_{Sınıf} \ddot{O}.=3,83$ ve $\bar{X}_{Branş} \ddot{O}.=3,92$).

Öğretmenlerin branşının, yöneticilerini 'Hizmete yönelik liderlik' davranışları bakımından algılamalarında ise anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($t=3,16$ ve $p<0,001$). Sınıf öğretmenleri, yöneticilerini, hizmete yönelik liderlik davranışlarını gösterme bakımından daha olumlu algılamaktadır ($\bar{X}_{Sınıf} \ddot{O}.=4,03$ ve $\bar{X}_{Branş} \ddot{O}.=3,71$).

Öğretmenlerin branşının, yöneticilerini 'Güvene dayalı liderlik' davranışları göstermesi bakımından algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($t=3,56$ ve $p<0,001$). Öğretmenlerin, yöneticilerinin güvene dayalı liderlik davranışları için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; sınıf öğretmenlerinin, yöneticilerini daha çok güvene dayalı liderlik davranışı sergileyen bir yönetici olarak gördükleri anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{Sınıf} \ddot{O}.=4,10$ ve $\bar{X}_{Branş} \ddot{O}.=3,73$).

Son olarak, öğretmenlerin branşına bağlı olarak, yöneticilerinin etik liderliğin 'İlke merkezli liderlik' davranışını sergilemesini de farklı algıladıkları bulunmuştur ($t=2,55$ ve $p<0,05$). Sınıf öğretmenleri, yöneticilerini, branş öğretmenlerine göre

daha çok ilke merkezli bir lider olarak algılamaktadır ($\bar{X}_{Sımf. Ö.}=3,98$ ve $\bar{X}_{Branş}$
 $\bar{ö.}=3,65$).

Tablo 3.2.3. Öğretmenlerin, Etik Liderlik Alt Boyutlarına İlişkin Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi (N=260)

Değişken	Okul Türü	n	\bar{X}	ss	t-test		
					t	sd	p
Etik ilkelere uyma	Özel O.	109	4,01	0,61	2,24	258	0,021*
	Devlet O.	151	3,81	0,70			
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	Özel O.	109	3,95	0,88	1,98	258	0,036*
	Devlet O.	151	3,82	0,83			
Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	Özel O.	109	3,83	0,66	3,52	258	0,000**
	Devlet O.	151	3,49	0,72			
Sosyal Sorumluluk	Özel O.	109	3,97	0,79	2,01	258	0,029*
	Devlet O.	151	3,76	0,72			
Hizmete yönelik liderlik	Özel O.	109	3,96	0,81	2,09	258	0,022*
	Devlet O.	151	3,71	0,78			
Güvene dayalı liderlik	Özel O.	109	3,93	0,69	0,14	258	0,815
	Devlet O.	151	3,91	0,62			
İlke merkezli liderlik	Özel O.	108	4,02	0,77	3,26	258	0,000**
	Devlet O.	151	3,62	0,75			

*Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır. **Fark $p < .001$ düzeyinde anlamlıdır.

Etik Liderlik Ölçeğinin alt boyutlarını algılamada öğretmenlerin demografik özelliklerinden görev yaptıkları okul türünün, altı alt boyut için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 3.2.3).

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün, okul yöneticilerini Etik İkelere Uyma boyutu bakımından algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($t=2,24$ ve $p < 0,05$). Özel okullarda görev yapan öğretmenler, yöneticilerinin etik ilkelere daha çok uyduklarını düşünmektedir ($\bar{X}_{Özel O.}=4,01$ ve $\bar{X}_{Devlet O.}=3,81$).

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün, Etik İkilemleri Çözme ve Etik Karar Verme alt boyutunu algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($t=1,98$ ve $p<0,05$). Özel okullarda görev yapan öğretmenler, okul yöneticilerini etik ikilemleri çözme ve etik karar verme konusunda daha yeterli/başarılı bulmaktadırlar ($\bar{X}_{\text{Özel O.}}=3,95$ ve $\bar{X}_{\text{Devlet O.}}=3,82$).

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün, Etik Bir Okul Kültürü ve İklimi Oluşturma alt boyutunu algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu ve bu farkın yine özel okulda görev yapan öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur ($t=3,52$ ve $p<0,001$). Özel okullarda görev yapan öğretmenler, yöneticilerini okulda etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma konusunda daha başarılı bulmaktadırlar ($\bar{X}_{\text{Özel O.}}=3,83$ ve $\bar{X}_{\text{Devlet O.}}=3,49$).

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün, onların yöneticilerini sosyal sorumluluk bakımından değerlendirmelerinde de anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($t=2,01$ ve $p<0,05$). Özel okullarda görev yapan öğretmenler, okul yöneticilerini sosyal sorumluluk davranışı gösterme bakımından daha olumlu algılamaktadırlar ($\bar{X}_{\text{Özel O.}}=3,97$ ve $\bar{X}_{\text{Devlet O.}}=3,76$).

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün, Hizmete Yönelik Liderlik boyutunu algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($t=2,09$ ve $p<0,05$). Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerini hizmete yönelik liderlik bakımından daha başarılı buldukları görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Özel O.}}=3,96$ ve $\bar{X}_{\text{Devlet O.}}=3,71$).

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün, Güvene Dayalı Liderlik boyutunu algılamalarında ise anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur ($t=0,14$ ve $p>0,05$). Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenler, yöneticilerini güvene

dayalı liderlik konusunda benzer şekilde algılamaktadır (\bar{X} Özel O.=3,93 ve \bar{X} Devlet o.=3,91).

Son olarak, öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün, yöneticilerini İlke Merkezli Liderlik bakımından değerlendirmelerinde de anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($t=3,26$ ve $p<0,001$). Özel okullarda görev yapan öğretmenler, okul yöneticilerini ilke merkezli liderlik özelliklerini gösterme bakımından daha olumlu algılamaktadırlar (\bar{X} Özel O.=4,02 ve \bar{X} Devlet O.=3,62)

Tablo 3.2.4. Öğretmenlerin, Etik Liderliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri İle Yaşları Arasındaki İlişki (N=260)

Etik Liderlik		Yaş (Yıl)
Etik ilkelere uyma	<i>r</i>	,696**
	<i>p</i>	0,000
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	<i>r</i>	,374**
	<i>p</i>	0,000
Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	<i>r</i>	,351**
	<i>p</i>	0,000
Sosyal sorumluluk	<i>r</i>	,417**
	<i>p</i>	0,589
Hizmete yönelik liderlik	<i>r</i>	0,101
	<i>p</i>	0,327
Güvene dayalı liderlik	<i>r</i>	,714**
	<i>p</i>	0,000
İlke merkezli liderlik	<i>r</i>	,600**
	<i>p</i>	0,000

*İlişki $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile etik liderliğin altı alt boyutunu algılamaları arasında, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Tablo 3.2.4.).

Öğretmenlerin yaşları ile yöneticilerini ‘Etik ilkelere uyma’ davranışları göstermesi bakımından algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,696$ ve $p<,01$). Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini daha fazla, etik ilkelere uyma davranışı gösteren liderler olarak algıladıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin yaşları ile yöneticilerini ‘Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme’ davranışları göstermesi bakımından algılamaları arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,374$ ve $p<,01$). Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini etik ikilemleri çözme ve etik karar verme bakımından daha başarılı/yeterli algıladıkları anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin yaşları ile yöneticilerini ‘Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma’ liderlik özelliği bakımından algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,351$ ve $p<,01$). Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma konusunda daha başarılı/yeterli algıladıkları anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin yaşları ile yöneticilerini ‘Sosyal sorumluluk’ davranışları göstermesi bakımından algılamaları arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,417$ ve $p<,01$). Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini daha çok sosyal sorumluluk davranışı gösterir bir lider olarak algıladıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin yaşları ile yöneticilerini ‘Hizmete yönelik liderlik’ bakımından algılamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r=,101$ ve $p>,05$).

Öğretmenlerin yaşları ile yöneticilerini ‘Güvene dayalı liderlik’ davranışları bakımından algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,714$ ve $p<,01$). Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini daha fazla,

güvene dayalı liderlik özellikleri gösteren liderler olarak algıladıkları anlaşılmaktadır.

Son olarak, öğretmenlerin yaşları ile yöneticilerini 'İlke merkezli liderlik' özellikleri bakımından algılamaları arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,600$ ve $p<,01$). Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini daha çok, ilke merkezli liderlik özellikleri gösteren liderler olarak algıladıkları görülmektedir.

Tablo 3.2.5. Öğretmenlerin, Etik Liderlik Alt Boyutlarına İlişkin Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA testi (N=260)

Değişken	Gruplar		\bar{X}	ss	ANOVA		Scheffe
	Kıdem	n			F	p	
Etik ilkelere uyma	1-5 yıl (1)	59	3,80	0,68	5,12	0,011*	4 ile 1, 2 ve 3
	6-10 yıl (2)	65	3,86	0,64			
	11-15 yıl (3)	57	3,88	0,70			
	16 yıl ve üstü (4)	79	4,10	0,64			
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	1-5 yıl (1)	59	3,77	0,82	4,09	0,029*	1 ile 2, 3 ve 4
	6-10 yıl (2)	65	3,96	0,96			
	11-15 yıl (3)	57	3,91	0,78			
	16 yıl ve üstü (4)	79	3,97	0,83			
Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	1-5 yıl (1)	59	3,62	0,67	1,85	0,139	-
	6-10 yıl (2)	65	3,71	0,72			
	11-15 yıl (3)	57	3,73	0,67			
	16 yıl ve üstü (4)	79	3,69	0,70			
Sosyal Sorumluluk	1-5 yıl (1)	59	3,67	0,72	4,85	0,022*	1 ile 2, 3 ve 4
	6-10 yıl (2)	65	4,01	0,82			
	11-15 yıl (3)	57	3,93	0,69			
	16 yıl ve üstü (4)	79	3,92	0,74			
Hizmete yönelik liderlik	1-5 yıl (1)	59	3,87	0,78	0,41	0,746	-
	6-10 yıl (2)	65	3,93	0,83			
	11-15 yıl (3)	57	3,90	0,84			
	16 yıl ve üstü (4)	79	3,89	0,77			
Güvene dayalı liderlik	1-5 yıl (1)	59	3,81	0,58	4,33*	0,019*	1, 2 ile 3, 4
	6-10 yıl (2)	65	3,79	0,69			
	11-15 yıl (3)	57	4,04	0,67			
	16 yıl ve üstü (4)	79	4,03	0,65			
İlke merkezli liderlik	1-5 yıl (1)	59	3,69	0,72	5,13	0,007*	1, 2 ile 3, 4
	6-10 yıl (2)	65	3,72	0,86			
	11-15 yıl (3)	57	3,98	0,70			
	16 yıl ve üstü (4)	78	4,01	0,74			

*Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.2.6. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Scheffe Anlamlı Farklar Testi (N=260)

Bağımlı Değişken	(I) Mesleki Kıdem	(J) Mesleki Kıdem	Ortalama Fark (I-J)	p
Etik ilkelere uyma	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,0600	0,717
		11-15 yıl (3)	-0,0800	0,974
		16 yıl ve üstü (4)	-0,3000	,006*
	6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	0,0600	0,717
		11-15 yıl (3)	-0,0200	0,448
		16 yıl ve üstü (4)	-0,2400	0,011*
	11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	0,0800	0,974
		6-10 yıl (2)	0,0200	0,448
		16 yıl ve üstü (4)	-0,2200	0,013*
	16 yıl ve üstü (4)	1-5 yıl (1)	0,3000	0,006*
		6-10 yıl (2)	0,2400	0,011*
		11-15 yıl (3)	0,2200	0,013*
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,1931	0,021*
		11-15 yıl (3)	-0,1353	0,046*
		16 yıl ve üstü (4)	-0,2000	0,018*
	6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	0,1931	0,021*
		11-15 yıl (3)	0,0578	0,987
		16 yıl ve üstü (4)	-0,0069	0,597
	11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	0,1353	0,046*
		6-10 yıl (2)	-0,0578	0,987
		16 yıl ve üstü (4)	-0,0647	0,832
	16 yıl ve üstü (4)	1-5 yıl (1)	0,2000	0,018*
		6-10 yıl (2)	0,0069	0,597
		11-15 yıl (3)	0,0647	0,832
Sosyal sorumluluk	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,3400	0,002*
		11-15 yıl (3)	-0,2600	0,004*
		16 yıl ve üstü (4)	-0,2500	0,007*
	6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	0,3400	0,002*
		11-15 yıl (3)	0,0800	0,961
		16 yıl ve üstü (4)	0,0900	0,395
	11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	0,2600	0,004*
		6-10 yıl (2)	-0,0800	0,961
		16 yıl ve üstü (4)	0,0100	0,752
	16 yıl ve üstü (4)	1-5 yıl (1)	0,2500	0,007*
		6-10 yıl (2)	-0,0900	0,395
		11-15 yıl (3)	-0,0100	0,752
Güvene dayalı liderlik	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	0,0200	0,999
		11-15 yıl (3)	-0,2300	0,005*
		16 yıl ve üstü (4)	-0,2200	0,008*
	6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	-0,0200	0,999
		11-15 yıl (3)	-0,2500	0,002*
		16 yıl ve üstü (4)	-0,2400	0,003*
	11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	0,2300	0,005*
		6-10 yıl (2)	0,2500	0,002*
		16 yıl ve üstü (4)	0,0100	1,000
	16 yıl ve üstü (4)	1-5 yıl (1)	0,2200	0,008*
		6-10 yıl (2)	0,2400	0,003*
		11-15 yıl (3)	-0,0100	1,000
İlke merkezli liderlik	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,0300	0,998
		11-15 yıl (3)	-0,2900	0,002*
		16 yıl ve üstü (4)	-0,3200	0,001*
	6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	0,0300	0,998
		11-15 yıl (3)	-0,2600	0,004*
		16 yıl ve üstü (4)	-0,2900	0,002*
	11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	0,2900	0,002*
		6-10 yıl (2)	0,2600	0,004*
		16 yıl ve üstü (4)	-0,0300	0,955
	16 yıl ve üstü (4)	1-5 yıl (1)	0,3200	0,001*
		6-10 yıl (2)	0,2900	0,002*
		11-15 yıl (3)	0,0300	0,955

*Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki kıdemlerine bağlı olarak Etik Liderlik Ölçeğinin beş alt boyutunu algılamalarında anlamlı bir farklılaşma olduğu bulunmuştur (Tablo 3.2.5).

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, Etik Liderliğin, ‘Etik ilkelere uyma’ alt boyutunu algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($F=5,12$ ve $p<,05$). Post-hoc Scheffe testine göre (Tablo 3.2.6); 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle [Grup 4], diğer mesleki kıdemlere sahip öğretmenler arasında [Grup 1, 2 ve 3] bu boyutun algılanmasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Mesleki kıdemlere göre hesaplanan ortalama puanlar incelendiğinde; 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, yöneticilerinin etik ilkelere uyduğu görüşüne, daha çok katıldıkları anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,80$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=3,86$; $\bar{X}_{10-15 \text{ yıl}}=3,88$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üstü}}=4,10$).

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, onların Etik Liderliğin, ‘Etik ikilemleri çözme ve etkili karar verme’ alt boyutunu algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($F=4,09$ ve $p<,05$). Post-hoc Scheffe testine göre; 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle [Grup 1], diğer mesleki kıdemlere sahip öğretmenler arasında [Grup 2, 3 ve 4] bu boyutun algılanmasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Grupların ortalama puanlarına bakıldığında; 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, yöneticilerini etik ikilemleri çözme ve etkili karar verme konusunda daha az başarılı buldukları görülmektedir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,77$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=3,96$; $\bar{X}_{10-15 \text{ yıl}}=3,91$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üstü}}=3,97$).

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, Etik Liderliğin, ‘Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma’ alt boyutunu algılamalarında ise anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur ($F=1,85$ ve $p>,05$). Farklı mesleki kıdemlere sahip

öğretmenlerin bu boyutu algılama düzeyleri benzerdir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,62$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=3,71$; $\bar{X}_{10-15 \text{ yıl}}=3,73$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üstü}}=3,69$).

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, Etik Liderliğin, ‘Sosyal sorumluluk’ alt boyutunu algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($F=4,85$ ve $p<,05$). Post-hoc Scheffe testine göre (Tablo 17); 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle [Grup 1], diğer mesleki kıdemlere sahip öğretmenler arasında [Grup 2, 3 ve 4] bu boyutun algılanmasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Grupların ortalama puanlarına bakıldığında; 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, yöneticilerini sosyal sorumluluklarını yerine getirme konusunda daha az başarılı buldukları görülmektedir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,67$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=4,01$; $\bar{X}_{10-15 \text{ yıl}}=3,93$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üstü}}=3,92$).

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, Etik Liderliğin, ‘Hizmete yönelik liderlik’ alt boyutunu algılamalarında ise anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur ($F=0,41$ ve $p>,05$). Farklı mesleki kıdemlere sahip öğretmenlerin bu boyutu algılama düzeyleri benzerdir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,87$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=3,93$; $\bar{X}_{10-15 \text{ yıl}}=3,90$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üstü}}=3,89$).

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, Etik Liderliğin, ‘Güvene dayalı liderlik’ alt boyutunu algılamalarında ise anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($F=4,33$ ve $p<,05$). Post-hoc testine göre (Tablo 17); 1-5 ve 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle [Grup 1 ve 2], diğer mesleki kıdemlere sahip öğretmenler arasında [Grup 3 ve 4] bu boyutun algılanmasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Grupların ortalama puanlarına bakıldığında; 1-5 ve 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, yöneticilerini güvene dayalı liderlik özelliklerini göstermesi açısından daha az başarılı buldukları görülmektedir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,81$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=3,79$; $\bar{X}_{10-15 \text{ yıl}}=4,04$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üstü}}=4,03$).

Son olarak, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, Etik Liderliğin, ‘İlke merkezli liderlik’ alt boyutunu algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($F=5,13$ ve $p<,05$). Post-hoc Scheffe testine göre; yine, 1-5 ve 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle [Grup 1 ve 2], diğer mesleki kıdemlere sahip öğretmenler arasında [Grup 3 ve 4] bu boyutun algılanmasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Grupların ortalama puanlarına bakıldığında; 1-5 ve 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, yöneticilerinin ilke merkezli liderlik özellikleri gösterdiği düşüncesine daha az katıldıkları görülmektedir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,69$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=3,72$; $\bar{X}_{10-15 \text{ yıl}}=3,98$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üstü}}=4,01$).

BÖLÜM IV

Bu bölümde, elde edilen bulgulardan yola çıkarak araştırma sonuçları ile karşılaştırmalar yapılmış; uygulamacı ve araştırmacılara yönelik sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Öğretmenlerin %74,6'sı kadın ve kalan %25,4'ü erkektir. Öğretmenlerin %41,9'u özel ilköğretim kurumunda, %58,1'i devlet ilköğretim kurumunda görev yapmaktadır.. Öğretmenlerin %47,7'si sınıf öğretmeni, %52,3'ü branş öğretmenidir. Öğretmenlerin %22,7'si 1-5 yıllık, %25,0'i 6-10 yıllık, %21,9'u 11-15 yıllık, %30,5'i 16yıl ve üstü bir mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin yaşları 22 ile 63 arasında değişmektedir.

Araştırmaya İstanbul ilinin Anadolu yakasında resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 307 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

4.1.1. Öğretmenlerin, Etik İlkelere Uyma Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yöneticilerinin etik ilkelerine uymalarına ilişkin algılarının genelde olumlu olduğu görülmektedir. Bununla beraber öğretmenler yöneticilerinin, astlarından diğer astlar hakkında bilgi sağlamak için mevkisinin gücünü kullanmalarına ilişkin davranışı bazı zamanlar sergilediğini düşünmektedirler.

Öğretmenlerin yöneticilerinin yasal sınırlar içinde kaldıklarına ve etik davranışlara uymalarında yasallığa önem verdiklerini düşündükleri görülmektedir.

Yöneticilerinin etik ilkelere uymalarına ilişkin öğretmen görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin bu durumu yeterli buldukları ve oldukça olumlu algıladıkları söylenebilir.

Okul yöneticilerinin etik ilkelere uygun davranışları sergilediğine kadın öğretmenlerin daha çok katıldıkları görülmektedir.

Okul yöneticilerinin etik ilkelere uygun davranışlar sergilediğine sınıf öğretmenlerinin daha çok katıldıkları görülmektedir.

Özel okullarda görev yapan öğretmenler, yöneticilerinin etik ilkelere daha çok uyduklarını düşünmektedir.

Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini daha fazla, etik ilkelere uyma davranışı gösteren liderler olarak algıladıkları görülmektedir.

16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, yöneticilerinin etik ilkelere uyduğu görüşüne, daha çok katıldıkları anlaşılmaktadır.

4.1.2. Öğretmenlerin, Etik İkilemleri Çözme ve Etik Karar Verme Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Öğretmenler, yöneticilerinin kararlarını ahlaki açıdan da değerlendirdiklerini düşündükleri görülmektedir.

Öğretmenlerin, yöneticilerini adaletsizliklere müdahalede çok yeterli görmedikleri anlaşılmaktadır.

Okul yöneticilerinin etik ikilemleri çözme ve etik karar vermelerine ilişkin öğretmenlerin genel algısının olumlu olduğu söylenebilir

Kadın öğretmenlerin, okul yöneticilerinin etik ikilemleri çözme ve etik karar vermeye yönelik etik liderlik davranışları sergilediğine daha çok katıldıkları anlaşılmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin etik ikilemleri çözme ve etik karar vermeye yönelik etik liderlik davranışları sergilediğine daha çok katıldıkları görülmektedir.

Özel okullarda görev yapan öğretmenler, okul yöneticilerini etik ikilemleri çözme ve etik karar verme konusunda daha başarılı bulmaktadırlar.

Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini etik ikilemleri çözme ve etik karar verme bakımından daha başarılı/yeterli algıladıkları anlaşılmaktadır.

1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, yöneticilerini etik ikilemleri çözme ve etkili karar verme konusunda daha az başarılı buldukları görülmektedir.

4.1.3. Öğretmenlerin, Etik Bir Okul Kültürü ve İklimi Oluşturma Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin, yöneticilerini Etik Bir Okul Kültürü ve İklimi Oluşturmaya yönelik liderlik özellikleri bakımından değerlendirmelerinde de olumlu bir algıya sahip oldukları görülmektedir. Ancak genel olarak incelenen diğer iki boyuta göre algılarının biraz daha olumsuz olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin, yöneticilerin çalışanları etik açıdan geliştirmek için düzenlediği eğitim faaliyetlerini yeterli bulmadıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin genelde yöneticilerinin Etik Bir Okul Kültürü ve İklimi Oluşturmaya yönelik liderlik özelliklerini değerlendirmelerinde de olumlu bir algıya sahip oldukları ancak bunu çok yeterli bulmadıkları söylenebilir.

Kadın öğretmenlerin, okulda etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma konusunda yöneticilerini erkek öğretmenlere göre daha başarılı buldukları, olumlu algıladıkları görülmektedir.

Sınıf ve branş öğretmenlerinin okulda etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma konusunda yöneticilerini benzer şekilde değerlendirdikleri görülmektedir.

Özel okullarda görev yapan öğretmenler, yöneticilerini okulda etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma konusunda daha başarılı bulmaktadırlar.

Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma konusunda daha başarılı/yeterli algıladıkları anlaşılmaktadır.

Farklı mesleki kademelere sahip öğretmenlerin bu boyutu algılama düzeyleri benzerdir.

4.1.4. Öğretmenlerin Sosyal Sorumluluk Alt Boyutuna İlişkin Sonuçları

Öğretmenler, yöneticilerinin verdiği kararlarda kamu yararını gözettiğini ve sorumluluklarından kaçmadığını düşünmektedir.

Öğretmenler, yöneticilerinin yetkisini okul başarısını artırmak dışında başka durumlarda da belli bir düzeyde kullandıklarını düşünmektedirler.

Öğretmenlerin, genelde yöneticilerini Sosyal Sorumluluklarının farkında olan liderler olarak ve olumlu algıladıkları anlaşılmaktadır. Ancak, öğretmenlerin yöneticilerini sosyal sorumluluk bakımından üst düzeyde algılamadıkları da görülmektedir.

Kadın öğretmenler, yöneticilerini, sosyal sorumluluğa yönelik davranışları bakımından daha olumlu algılamaktadırlar.

Sınıf ve branş öğretmenlerinin, yöneticilerini, sosyal sorumluluğa yönelik davranışları bakımından benzer şekilde algılamaktadırlar.

Özel okullarda görev yapan öğretmenler, okul yöneticilerini sosyal sorumluluk davranışı gösterme bakımından daha olumlu algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini daha çok sosyal sorumluluk davranışı gösterir bir lider olarak algıladıkları görülmektedir.

1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, yöneticilerini sosyal sorumluluklarını yerine getirme konusunda daha az başarılı buldukları görülmektedir.

4.1.5. Öğretmenlerin Hizmete Yönelik Liderlik Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Öğretmenler görev yaptıkları okullardaki yöneticilerinin topluma, okula ve çalışanlara hizmet etmeyi önemsediklerini düşünmektedir.

Öğretmenlerin yöneticilerini daha çok kendi okullarına odaklı bir hizmet anlayışına sahip olduklarını düşündükleri görülmektedir.

Genel olarak bakıldığında, öğretmenlerin, yöneticilerini Hizmete Yönelik Liderlik özellikler göstermesi bakımından olumlu algıladıkları söylenebilir.

Kadın öğretmenler, yöneticilerini, hizmete yönelik liderlik davranışlarını gösterme bakımından daha olumlu algılamaktadır.

Sınıf öğretmenleri, yöneticilerini, hizmete yönelik liderlik davranışlarını gösterme bakımından daha olumlu algılamaktadır.

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerini hizmete yönelik liderlik bakımından daha başarılı buldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin yaşları ile yöneticilerini ‘Hizmete yönelik liderlik’ bakımından algılamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Farklı mesleki kıdemlere sahip öğretmenlerin bu boyutu algılama düzeyleri benzerdir.

4.1.6. Öğretmenlerin Güvene Dayalı Liderlik Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin yöneticilerini okul çalışanlarının birbirine güven duyduğu bir iklim oluşturmada başarısız bulmadıkları anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin, yöneticilerini başkalarına olan samimi ve içten davranışları bakımından oldukça beğendikleri görülmektedir.

Genel olarak boyuta ilişkin öğretmenlerin algı düzeyleri incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticilerini güvene dayalı liderlik davranışları gösterme bakımından çok başarılı bulmadıkları anlaşılmaktadır.

Kadın öğretmenlerin, yöneticilerini daha çok güvene dayalı liderlik davranışı sergileyen bir yönetici olarak algıladıkları görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin, yöneticilerini daha çok güvene dayalı liderlik davranışı sergileyen bir yönetici olarak gördükleri anlaşılmaktadır.

Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenler, yöneticilerini güvene dayalı liderlik konusunda benzer şekilde algılamaktadır.

Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini daha fazla, güvene dayalı liderlik özellikleri gösteren liderler olarak algıladıkları anlaşılmaktadır.

Farklı mesleki kademelere sahip öğretmenlerin bu boyutu algılama düzeyleri benzerdir.

4.1.7. Öğretmenlerin İlke Merkezli Liderlik Alt Boyutuna İlişkin Sonuçları

Öğretmenler, yöneticilerini ahlaki davranışlar oluşturmaya yönelik konuşmalar yapmasından dolayı olumlu algılamaktadır.

Öğretmenler diğer etik davranışlara göre yöneticilerini etik ilkelerin paylaşıldığı bir okul vizyonu oluşmasındaki liderlik davranışlarını daha az yeterli bulmaktadırlar.

Genel olarak bakıldığında ise yüksek düzeyde olmasa da öğretmenlerin, yöneticilerini genel olarak ilke merkezli bir lider olarak algıladıkları söylenebilir.

Kadın öğretmenler, yöneticilerini, erkek öğretmenlere göre daha çok ilke merkezli bir lider olarak görmektedir.

Sınıf öğretmenleri, yöneticilerini, branş öğretmenlerine göre daha çok ilke merkezli bir lider olarak algılamaktadır.

Özel okullarda görev yapan öğretmenler, okul yöneticilerini ilke merkezli liderlik özelliklerini gösterme bakımından daha olumlu algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini daha çok, ilke merkezli liderlik özellikleri gösteren liderler olarak algıladıkları görülmektedir.

1-5 ve 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, yöneticilerinin ilke merkezli liderlik özellikleri gösterdiği düşüncesine daha az katıldıkları görülmektedir.

4.2. Tartışma

Yıllardan beri liderlik hakkında çok sayıda araştırma yapılmıştır. Kimileri liderin özellikleri üzerinde yoğunlaşırken kimi ise davranışları üzerinde durur. Ancak bunlar bir araya geldiğinde anlamlı bir tablo oluşmaktadır.

Liderlerin zihin modeli, etik kararlar verme yeteneğini etkiler. Etik ve ahlakı açıdan doğru karar verme toplumsal, bireysel ve evrensel bir sorumluluktur.

Eğitim örgütleri, insan davranışlarında önemli role sahiptir. Eğitim yöneticileri için mesleki etik ilkeler vazgeçilmezdir.

Eğitim örgütlerinin daha sağlıklı, daha verimli gelişmelerini sağlamak için ilköğretim yöneticilerinin etik ilkelere tam olarak uymaları beklenir.

Bu araştırmamda yöneticilerin etik liderlik davranışları konusunda istenen düzeyde yeterliliğe sahip olup olmadığı incelenmiştir.

Mert'in (2003), düşünme stilleri ve etik algı arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada cinsiyetin, etik algı puanları ve bireyin kendi ile çevresini değerlendirmesi arasındaki farklılığı temsil eden etik fark puanları üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ancak, cinsiyetle başkalarının etik algılarına ilişkin yargı puanları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Kadınların etik algı puanları, erkeklerden daha yüksektir. Erkeklerin ise bayanlara göre kendi ve çevrelerini etik açısından değerlendirirken, bayanlara göre çevreyle daha uyumlu, hatta çevrenin etik algılarını kendilerinkinden daha iyi olduğu yönünde değerlendirdikleri bulgusu elde edilmiştir. Yaptığım araştırmada da öğretmenlerin yaşları ile etik liderliğin boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaş ilerledikçe etik algının artması literatürdeki birçok araştırma bulgusuyla uyumludur.

Dağlı ve Akyıldız (2009), "İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim denetmenlerinin etik davranışları" isimli çalışma yapmışlardır. 2006-2007 öğretimde yılında Diyarbakır'da resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlere uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre ilköğretim denetmenlerinin etik davranışlarına ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet, eğitim düzeyi ve kademe değişkenlerine göre anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Yaptığım araştırmada ise tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Burada örneklemin farklı olması, araştırmanın denetmenler üzerinde yoğunlaşması etkilidir.

Ryncarz (1997; Akt: Yıldırım, 2001, s. 157) tarafından "Yöneticilerin Davranışlarının Öğretmenlerle İlişkilerindeki Etik Etkinin Belirlenmesi" adında bir araştırma yapılmıştır. 23 yönetici ve 44 iş gören üzerinde yapılan bu araştırmada, iş görenlerin iş stresi ve iş doyumunun, yönetici davranışlarından farklı derecelerde anlamlı düzeyde etkilendiği belirlenmiştir. Cinsiyet değişkeninin etkili olmadığı, yönetici ve iş gören arasındaki davranış algılarının anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Yaptığım araştırma da öğretmenlerin yöneticileri liderlik davranışları bakımından çok başarılı bulup, oldukça samimi ve içten davrandıklarını belirtmiştir. Burada araştırmanın yöneticiler de uygulanmış olması araştırma sonuçlarını etkilemiştir.

4.3. Öneriler

Bu araştırmanın daha faydalı olabilmesi için, elde edilen sonuçlara paralel olarak şu önerilerde bulunulabilir

4.3.1.Uygulamacılara Yönelik Öneriler

- Belirlenen etik ilkeler yasallaştırılmalı böylece uyulması zorunlu hale getirilmelidir.
- Yöneticiler eşitlik ve adalet konularına önem vermeli, kendilerini farklı görüşlere açık olma konusunda geliştirmelidirler.
- Yöneticiler, ortak bir okul kültürü ve iklimi oluşturmalıdırlar. Bu anlamda seminerlere, konferanslara katılabilirler.
- Okullarda düzenlenen etkinliklere çevre halkının da katılımını sağlayarak doğru bir imaj oluşturmalı, çevredeki diğer okullarla etkileşim içinde olmalıdır.
- Yöneticilerin, öğretmenleri doğru zamanda ve doğru yerde motive etmesi çok önemlidir.
- Yöneticiler ile öğretmenler arasında güven duygusunun gelişmesi gerekmekte, bunun içinde çalışanlarla iletişim içinde olup zaman zaman geri bildirimde bulunmalıdır.
- Yöneticiler, tüm çalışanlara eşit davranmalı; mevki gücünü kullanarak bilgi edinmeye çalışmamalıdır.

- Eğitimde etik ilkelerin uygulanması konusunda yöneticilere rehberlik edecek kurullar oluşturulabilir.

4.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Ülkenin farklı yerlerinde yöneticilerin etik liderlik davranışları ile kurallara uyma düzeyleri arasında araştırmalar yapılabilir.

- Öğretmenlerin etik kurallara ne derece uydukları ve bundan yöneticilerin nasıl etkilendikleri üzerine araştırma yapılabilir.

- Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre yöneticilerin mesleki etik ilkelere ne derece uyduğu araştırılabilir.

- Okullarda yöneticilerin etik kurallara uyma düzeyleri ile çalışanların motivasyonları arasında araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. (2000). Etik Değerlerin Kurumsallaştırılması Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ataberk, M. (2003). Denetim Etiği. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 304, 6-9.
- Atayman, V. (2005). *Etik*. İstanbul: Don Kişot Yayınları.
- Ateş, T. (1994). *Laiklik: Dünya 'da ve Türkiye 'de*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2010). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Başaran, İ. (1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. (2000). *Yönetim*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, A. (2001). İlköğretim Müfettişliği Meslek Etiği ile İlgili İlke ve Kurallar. *Eğitim ve Denetim Dergisi*, 5, 36-38.
- Başaran, İ. (2005). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Baudot, B. (2002). *Candles in the Dark: A New Spirit For A Plural World*. Washington: University of Washington Press.
- Bell, T. , Lawrence A. (1996). *Building an Effective Business Ethics Process*. Management Accounting, 12.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri Analizi El Kitabı* (3. baskı). Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (7. baskı). Ankara: Pegem.
- Calabrese, L. (1989). Ethics For Principals. *Educational Digest*, 3, 13-17.

- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (2009). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetinkaya, R. (2009). *Psikolojik Danışmanlık Meslek Etiği El Kitabı*.
Ankara: Aktif Yayınevi.
- Dedeoğlu, G. (2004). *Etik Düşünce ve Postmodernizm*. İstanbul: Telos
Yayıncılık.
- Demirtaş, H. , Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*.
Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dev, D. , Altunsaray, M. , Erçetin, S. (2003). *Konu Anlatımlı Görevde
Yükselme Sınavına Hazırlık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Drake, L. , Roe, H. (2004). *The Principalship*. New York: Mc Millan College
Publishing Comp.
- Egan, K. (1990). Ethical Codes. A Standard For Ethical Behavior, *NASSP
Bulletin*, No: 528, s. 59-62.
- Eren, E. (1996). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Emek, U. (2006). Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanmanın Etik Temelleri.
<http://www.sbe.yildiz.edu.tr/etiktemeller.pdf> 13 Mayıs 201
tarihinde alınmıştır.
- Frederickson, G. (1994). Can Public Officials Correctly Be Said Have
Obligations to Future Generations? *Public Administration
Review*.54-5, September.
- Gökberk, M. (1999). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Harvey, E. (2004). *Liderlik ve Etik. Executive Excellence*, 87, 22.
- Haynes, F. (2002). *Eğitimde Etik*. İstanbul : Ayrıntı Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (2. baskı). Ankara: Asil.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 15. Basım Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karasar, N. (2009). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, Y. (1993). *Yönetim, Kuram ve Türkiye 'deki Uygulama*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Limited Şirketi.
- Khuntia, R. ve Suar, D. (2004). A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers. *Journal of Business Ethics*, 49, 13-26.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Kongar, E. (1982). *Kültür Üzerine*. İstanbul: Çağdaş Yayınları.
- Köklü, N. Büyükoztürk, Ş. (2000). *Sosyal Bilimler İçin İstatistiğe Giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Kuçuradi, İ. (2000). *Felsefe Etik ve Meslek Etikleri*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Kubilay, S. (2003). Etik Daima. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 426, 4.
- Lamberton, H. , Minor, L. (1995). *Human Relations: Strategies For Success*. Chicago: Irwin Mirror Press.
- Leech, N.L. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. London: Lawrance Erlbaum Associates Publishers.
- MacIntyre, A. (2001). *Erdem Peşinde*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Marşap, A. (2010). E-Eğitim Yönetişim Sisteminde Küresel Etik İlkeler. 10

- Nisan 2010'da Ab.org.tr/ab06/sunum/112.ppt. adresinden indirildi.
- Mc Kenna, E. (1994). *Business Psychology and Organisational Behaviour*.
East Sussex: Lawrance Earlbaum Associates Ltd.
- Ögener, Ş. (2006). *Organizasyonlarda İş Ahlakının Kurumsallaşması*. 10
Mays 2010'da <http://www.igiad.com/isahlaki/makaleler/> tarihinde
indirilmiştir.
- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü*. İstanbul: Milli Eğitim
Basımevi.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel veri Analizi (Çok
Değişkenli Analizler) (5. baskı)*. Eskişehir: Kaan.
- Özlem, D. (2004). *Etik-Ahlak Felsefesi*. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Özen, Ş. (1996). *Bürokratik Kültür 1: Yönetmelik Değerlerin Toplumsal
Temelleri*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
Yayını.
- Pehlivan, İ. (2001). *Yönetmelik Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem
Yayınları.
- Resnik, D. (2004). *Bilim Etiği*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Rossow, F. (1990). *The Principalship: Dimensions in Instructional
Leadership*. New York: Englewood Cliffs, Prentice Hall Inc.
- Sağnak, M. (2005). İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve
Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Türlerine İlişkin Algı ve Doyum
Düzeyleri. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2, 13-17.
- Sergiovanni, T. (1992). *Moral Leadership: Getting to the Heart of Scholl
Improvement*. California: Jossey-Bass Inc.
- Sergiovanni, T. (2001). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*.
Boston: Pearson Education Company.

- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., ve Çinko, M. (2006). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta.
- Stoner, A. , Wankel, C. (1986). *Management*. Prentice Hall International Edition.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim Sisteminde Teftiş.Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2007). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tepe, H. (2000). Bir Felsefe Dalı Olarak Etik. *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 4, 9-24.
- Tevrüz, S. (2007). *İş Hayatında Etik*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tezcan, M. (1993). *Kültür ve Kişilik*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uygun, O. (1996). *Türkiye 'de Demokrasi ve İnsan Hakları*. Ankara: TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Dizisi 3.
- Uzkesici, N. (2006). İşletmelerde Etik Yönetimi- İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş. 10 Mayıs 2010'da http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=162&pg=m tarihinde indirilmiştir.
- Ülken, Z. (2004). *Aşk Ahlakı*. İstanbul : Dünya Kitabevleri.
- Yaylacı, F. (2010). İlköğretim Okulları İçin Etik Program Önerisi. <http://www.egitim.aku.edu.tr/afyayla0.htm> 13 Haziran 2010 tarihinde alınmıştır.

Yurtsever, G. (2000). *Şirket Etik Kodu*.Ankara: Barış Yayınevi Yayınları.

EKLER

EK-1

ÖĞRETMEN ANKETİ

Değerli Meslektaşım;

Bu araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre yöneticilerin mesleki etik ilkelerine uyma düzeylerini belirlemektir. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Yan tarafta bu sorulara katılma derecenizi belirleyen beş seçenek yer almaktadır. Lütfen maddelerin karşısında yer alan her seçenektan size göre en uygun olanını, altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Yardımlarınız için teşekkür eder meslek yaşamınızda başarılar dilerim

Hande TOKSOY
Maltepe Üniversitesi

M A D D E N O	Cinsiyetiniz? <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın	Yaşınız? (lütfen yazınız)	TAMAMEN KATILYORUM	KISMEN KATILYORUM	KATILMIYORUM	HIÇ KATILMIYORUM
	Branşınız? (lütfen yazınız)				
	Görev yaptığınız okul türü? <input type="checkbox"/> Özel Okul <input type="checkbox"/> Resmi Okul	Mesleki Kıdeminiz? <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16-20 yıl <input type="checkbox"/> 21-25 <input type="checkbox"/> 26 yıl ve üzeri				
	<u>I. BÖLÜM (OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK ROLLERİNE İLİŞKİN MADDELER)</u>					
1	Tüm astlara eşit olarak davranır.					
2	Okulda yasal olmayan eğlencelere izin vermez.					
3	Kamu parasını ya da kaynaklarını özel işleri için kullanmaz.					
4	Makamını kullanarak başka kurum ya da kişilerden imtiyaz elde etmez.					
5	Astlarından kendi kişisel işlerini yapmalarını istemez.					
6	Astlarından, diğer astlar hakkında bilgi sağlamak için formal gücünü kullanır.					
7	Hatalarını kabul eder.					
8	Farklı görüşlere açıktır.					
9	Alçak gönüllüdür.					
10	Açık fikirlidir.					
11	Kendinden daha yeterli kişileri kıskanmaz.					
12	Öğrenciler ve okul çalışanları hakkındaki gizli bilgileri muhafaza eder.					
13	Sadece resmi olarak onaylanan etkinlikler için okul imkânlarının kullanılmasına izin verir.					
14	Astlar arasındaki anlaşmazlıkları tarafsız olarak çözer.					
15	Başkalarına adaletsiz davranıldığında, adaleti sağlamak için cesur bir şekilde konuşur.					
16	Ahlaka aykırı davranışların yoğun olduğu ortamlarda bile bu durumu düzeltmek için cesaretli davranır.					
17	Okuldaki belli grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına izin vermez.					
18	Verdiği kararları ahlaki açıdan değerlendirir.					
19	Okulda ahlaki değer ve normlara uygun davranışlar gösterilebilecek ortamlar oluşturur.					
20	Ahlaki ilkeleri ve davranış kuralarını okul kültürüne yerleştirir.					
21	Okulumuzda gittikçe daha fazla ahlaki kirlenme sorunu yaşanmaktadır.					
22	Okul çalışanlarının etik açıdan geliştirilebilmesi için eğitim faaliyetleri düzenler.					
23	Okulun değerlerini etik açıdan belirler.					
24	Okulumuzun ahlaki imajı (görünümü) çevre tarafından olumlu karşılanmaktadır.					
25	Etik açıdan yanlış şeylerin olduğunu gördüğünde, bu durumu düzeltmek için öne çıkar.					
26	Okuldaki görevlerine ilişkin sorumlulukları memnuniyetle kabul eder.					
27	Yönetimsel uygulamaların, diğerleri üzerindeki etkisini hesaba katar.					
28	Yetkisini sadece okulun başarısını artırmak için kullanır.					
29	Verdiği kararlarda kamu yararı ilkesini önde tutar.					
30	Ortak çıkarları kişisel çıkarlarının üstünde tutar.					
31	Okulun çıkarları konusunda yapabildiğinin en iyisini yapar.					
32	Diğer okulların yöneticilerine yardım eder.					

33	Okulumuzda topluma ve insanlığa hizmet etmeye yönelik bir anlayış geliştirmektedir.					
34	Topluma, okula ve okul çalışanlarına hizmet etmeyi etik bir değer olarak görür.					
35	Söyledikleri ve yaptıkları uyumludur.					
36	Başkalarına içten ve samimi olarak davranır.					
37	Astları için örnek ve modeldir.					
38	Okul çalışanlarının birbirine güven duyduğu bir iklim oluşturamamaktadır.					
39	Okul yöneticimize okulumuzdaki herkes güvenir.					
40	Kişisel ve mesleki değerlere sahiptir.					
41	Okul yöneticimiz, eğitim kurumlarının temel değerlerini okul personeline ve çevreye benimsetmeye çalışır					
42	Etik ilkelerin paylaşıldığı bir okul vizyonunun oluşmasına liderlik eder.					
43	1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunda ifadesini bulan, Türk Milli Eğitimin Temel İlkelerine uygun davranışlar sergiler.					
44	Ahlaki ilkelere uyma konusunda ortak bir bilinç ve uzlaşma sağlayamamaktadır.					
45	Öğrencilere ahlaki davranışların kazandırılmasında okul çalışanlarına liderlik eder.					
46	Öğrencilerde ahlaki davranışları yerleştirmeyi hedefleyen konuşmalar yapar.					

Ek-2

Cinsiyet değişkenine ilişkin Kolmogorov-Smirnov normallik testi

Alt Boyut	Değişken	Normallik Testi	
	Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov Testi	
		<i>sd</i>	<i>p</i>
Etik ilkelere uyma	Erkek	66	0,197
	Kadın	194	0,054
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	Erkek	66	0,112
	Kadın	194	0,063
Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	Erkek	66	0,145
	Kadın	194	0,097
Sosyal Sorumluluk	Erkek	66	0,201
	Kadın	194	0,114
Hizmete yönelik liderlik	Erkek	66	0,236
	Kadın	194	0,068
Güvene dayalı liderlik	Erkek	66	0,125
	Kadın	194	0,079
İlke merkezli liderlik	Erkek	66	0,203
	Kadın	194	0,059

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Branş değişkenine ilişkin Kolmogorov-Smirnov normallik testi

Alt Boyut	Değişken	Normallik Testi	
	Branş	Kolmogorov-Smirnov Testi	
		<i>sd</i>	<i>p</i>
Etik ilkelere uyma	Sınıf Ö.	124	0,210
	Branş Ö.	136	0,114
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	Sınıf Ö.	124	0,243
	Branş Ö.	136	0,088
Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	Sınıf Ö.	124	0,205
	Branş Ö.	136	0,107
Sosyal Sorumluluk	Sınıf Ö.	124	0,266
	Branş Ö.	136	0,103
Hizmete yönelik liderlik	Sınıf Ö.	124	0,155
	Branş Ö.	136	0,102
Güvene dayalı liderlik	Sınıf Ö.	124	0,128
	Branş Ö.	136	0,096
İlke merkezli liderlik	Sınıf Ö.	124	0,222
	Branş Ö.	136	0,141

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Okul türü değişkenine ilişkin Kolmogorov-Smirnov normallik testi			
Alt Boyut/Ölçek	Değişken	Normallik Testi	
	Okul Türü	Kolmogorov-Smirnov Testi	
		<i>sd</i>	<i>p</i>
Etik ilkelere uyma	Özel Okul	109	0,230
	Devlet Okulu	151	0,098
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	Özel Okul	109	0,127
	Devlet Okulu	151	0,095
Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	Özel Okul	109	0,085
	Devlet Okulu	151	0,056
Sosyal Sorumluluk	Özel Okul	109	0,200
	Devlet Okulu	151	0,069
Hizmete yönelik liderlik	Özel Okul	109	0,094
	Devlet Okulu	151	0,066
Güvene dayalı liderlik	Özel Okul	109	0,201
	Devlet Okulu	151	0,198
İlke merkezli liderlik	Özel Okul	109	0,111
	Devlet Okulu	151	0,082

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Mesleki kıdem değişkenine ilişkin Kolmogorov-Smirnov normallik testi			
Alt Boyut	Değişken	Normallik Testi	
	Mesleki Kıdem	Kolmogorov-Smirnov Testi	
		<i>sd</i>	<i>p</i>
Etik ilkelere uyma	1-5 Yıl	59	0,205
	6-10 Yıl	65	0,112
	11-15 Yıl	57	0,220
	16 Yıl ve üstü	79	0,097
Etik ikilemleri çözme ve etik karar verme	1-5 Yıl	59	0,240
	6-10 Yıl	65	0,065
	11-15 Yıl	57	0,222
	16 Yıl ve üstü	79	0,063
Etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma	1-5 Yıl	59	0,243
	6-10 Yıl	65	0,098
	11-15 Yıl	57	0,208
	16 Yıl ve üstü	79	0,094
Sosyal Sorumluluk	1-5 Yıl	59	0,230
	6-10 Yıl	65	0,080
	11-15 Yıl	57	0,240
	16 Yıl ve üstü	79	0,062
Hizmete yönelik liderlik	1-5 Yıl	59	0,227
	6-10 Yıl	65	0,053
	11-15 Yıl	57	0,115
	16 Yıl ve üstü	79	0,055
Güvene dayalı liderlik	1-5 Yıl	59	0,290
	6-10 Yıl	65	0,101
	11-15 Yıl	57	0,205
	16 Yıl ve üstü	79	0,066
İlke merkezli liderlik	1-5 Yıl	59	0,174
	6-10 Yıl	65	0,107
	11-15 Yıl	57	0,260
	16 Yıl ve üstü	79	0,056

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Ek-3

FROM : F.Ü.EĞİTİM FAK.ELAZIĞ

FAK NO. : 00 424 2305064

Jun. 14. 2018 01:27PM PT

İLGİLİ MAKAMA

Hande TOKSOY'un "Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi" adlı araştırmamda hazırladığım öğretmen anketini kullanmasını onaylıyorum. 14. 06. 2018

Yrd.Doç.Dr. Muhammed Turhan

ADRES: Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü ELAZIĞ

TELEFON: 04242370000 / 4329

e-POSTA: mturhan@firat.edu.tr

Ek-4

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 140995
Konu : Anket.
Hande TOKSOY.

22.12./2010

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi** : a) Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 05/10/2010 tarih ve 1564 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d) Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 09/12/2010 tarihli tutanağı.

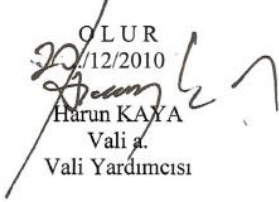
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Hande TOKSOY'un**, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Mesleki Etik İlkelerine Uyma Düzeyleri**" konulu anket çalışmasını yapma istekleri hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Hande TOKSOY'un**, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Mesleki Etik İlkelerine Uyma Düzeyleri**" konulu anket çalışmasını yapması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.


Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

EKLER:
1- İlgi yazı örneği ve ekleri.


OLUR
22/12/2010
Harun KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek-5

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/441921
Konu : Anket.
Hande TOKSOY.

23.11.2010

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

- İlgi : a) 05/10/2010 tarih ve 1564 sayılı yazımız.
b) Valilik Makamının 22/12/2010 tarih ve 140995 sayılı Oluru.
c) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Hande TOKSOY'un**, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**Öğretmen Algularına Göre Yöneticilerin Mesleki Etik İlkelerine Uyma Düzeyleri**" konulu anket çalışmasını yapma isteği ilgi (b) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin ilgi (b) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Mustafa USLU
Müdür a.
Müdür Yardımcısı V.

EKLER:
1- Valilik Oluru.
2- Anket soruları.



İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Kültür Bölümü)
Büyük Postahane Sk. No: 70 Sirkeci - Fatih / İSTANBUL
Tel (Santral): (0 212) 5192853 – 54 – 55 / 339, 340, 341
Direkt: (0212) 4550677
E-Posta : kultur34@meh.gov.tr
Elektronik Ağ: <http://istanbul.meb.gov.tr>

EĞİTİMDE REFORM
Daha aydınlık
gelecek!

EĞİTİME
%100
DESTEK

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı 1983 yılında İstanbul'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini İstanbul'daki okullarda tamamladı. 2001 yılında kazandığı Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümünden 2005 yılında mezun oldu. Aynı yıl İstanbul'da Özel Anabilim İlköğretim Okulunda stajyer sınıf öğretmeni olarak göreve başladı.

Araştırmacı 2006 yılında evlendi ve şu an görev yapmakta olduğu Özel Marmara İlköğretim Okulunda sınıf öğretmeni olarak görevine başladı ve görevine halen aynı kurumda devam etmektedir.