

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

**ÖĞRETMENLERİN OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK
DAVRANIŞLARI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa EKİZ

Düzce/2019

**T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK
DAVRANIŞLARI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa EKİZ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Abdurrahman İLĞAN**

Düzce/2019

ÖN SÖZ

Bilim adına yüzbinlerce bilim insanının bir birinden değerli araştırmalarıyla her an biraz daha büyüyen bilimin aydınlığına bir katre olsun katkıda bulunabilmek amacıyla yaptığım bu araştırmanın başından sonuna hazırlanmasının her aşamasında ışığını bir an olsun yolumdan eksik etmeyen değerli hocam Doç. Dr. Abdurrahman İLĞAN'a sonsuz şükranlarımı sunarım. Diğer taraftan Düzce Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın değerli hocaları derslerinden istifade ettiğim Prof. Dr. Abdurrahman KILIÇ, Doç. Dr. Engin ASLANARGUN ve Doç. Dr. Süleyman GÖKSOY'a teşekkür ederim. Tezin son şeklinin oluşturulmasında değerli önerileriyle katkıda bulunan tez jürisi başkanı Prof. Dr. Türkan ARGON'a ve üyelerine ayrıca teşekkür ederim. Yüksek lisansa başlarken ve araştırmanın uygulaması sırasında yardımlarını esirgemeyen değerli arkadaşlarım Fatih ÇİL, Hüseyin AKSOY, Bahri TURGUT, Ahmet TESTİCİ, Adem KALYAN, Aylin AYTAŞ, Nedim KOTÇİOĞLU, K. Özgür ÖZLEN'e ve ayrıca Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü ARGE çalışanı Sayın Cemil KURT ile uygulama okullarının kıymetli yöneticilerine teşekkür ederim. Araştırma kapsamında görüşlerini esirgemeyerek katılımcı olan saygı değer meslektaşlarıma minnettarım.

Ayrıca yüksek lisans yaptığım süreç boyunca her daim desteğini yanımda hissettiği eşim Hacer'e ve iki gözümün nuru oğullarım Tuğrul Kağan ve Çağrıhan'a sevgilerimi ifade etmek isterim.

Mustafa EKİZ

**SAKARYA
2019**

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
KISALTMALAR.....	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT.....	ix
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1. Araştırmanın Amacı.....	4
2. Problem.....	4
2.1 Alt Problemler	4
3. Araştırmanın Önemi.....	5
4. Araştırmanın Sayıltıları.....	5
5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
6. Tanımlar	6
BÖLÜM - II.....	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	7
Alanyazında Etik, Yönetici ve Liderlik.....	7
1. Etik Kavramı ve Doğuş Süreci	7
2. Yasal Metinler ve Etik.....	12
3. Etik Sistemler	15
4. Etik ve Ahlak Arasındaki İlişki	19
5. Etik Liderlik.....	21
6. Etik Liderlik Türleri	26
7. Etik Liderlik Boyutları	30
8. Eğitimde Etik	32
8.1. Etik ve Okul Yöneticisi	33
8.2. Yönetimde Etik İlkeler	34
8.3. Yönetimde Etik Dışı Davranışlar	38
8.4. Yönetimde Denetim Görevi Etik İlkeleri.....	46
9. Etik Davranışların Okul Ortamına Etkisi	47

10. Öğretmenlik Meslek Etiği İlkelerinin Okul Ortamına Etkisi	50
11. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Eğitim Örgütlerine Yönelik Etik Çalışmaları	52
12. İlgili Araştırmalar	55
BÖLÜM - III	59
YÖNTEM	59
1. Araştırmanın Modeli	59
2. Evren Örneklem	59
2.1. Demografik Değişkenler	62
3. Veri Toplama Aracı	67
3.1. Geçerlik ve Güvenirlik	67
3.2. Verilerin Çözümlemesi	78
BÖLÜM - IV	79
BULGULAR VE YORUMLAR	79
1. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmenlerin Beklenti Düzeyi Betimsel İstatistikleri.....	79
2. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması.....	82
2.1. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması.....	82
2.2. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Yaşına Göre Karşılaştırılması	83
2.3. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	84
2.4. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Branşlarına Göre Karşılaştırılması.....	85
2.5. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması	86
2.6. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Görev Yapılan Okul Türüne Göre Karşılaştırılması	88
2.7. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Etik Bilgi Türüne Göre Karşılaştırılması.....	89
2.8. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentileri ile Öğretmenlerin Beyan Ettikleri Etik Bilgisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	90
3. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlar Sergileme Sıklığına İlişkin Betimsel İstatistikler	91

4. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	94
4.1. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması	94
4.2. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması.....	95
4.3. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	96
4.4. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Branşlarına Göre Karşılaştırılması	97
4.5. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması	98
4.6. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılması.....	99
4.7. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Sahip Oldukları Etik Bilgi Türüne Göre Karşılaştırılması	100
4.8. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığı ile Öğretmenlerin Beyan Ettikleri Etik Bilgisi Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	102
4.9. Okul Müdürlerinin Sergilediği Etik Liderlik Davranışlarının Sıklığının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması	103
4.10. Okul Müdürlerinin Sergilediği Etik Liderlik Davranışlarının Sıklığının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması	103
4.11. Okul Müdürlerinin Sergilediği Etik Liderlik Davranışlarının Sıklığının Branşlarına Göre Karşılaştırılması	104
5. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Beklentilerinin, Okul Müdürlerinin Etik Davranışlar Sergileme Sıklığını Yordaması.....	106
5.1. Etik Beklenti Ölçeği'nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği'nin 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma Alt Boyutunu' Yordaması	107
5.2. Etik Beklenti Ölçeği'nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği'nin 'Mesleki Yönetim Etiği' Alt Boyutunu Yordaması	108
5.3. Etik Beklenti Ölçeği'nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği'nin 'Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' Alt Boyutunu Yordaması.....	109
5.4. Etik Beklenti Ölçeği'nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği'nin 'Rol Model Davranışlar Sergileme' Alt Boyutunu Yordaması	111
5.5. Etik Beklenti Ölçeği'nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği'nin 'Karar Alma Sürecinde Kamu Yararını Gözetme' Alt Boyutunu Yordaması	112

5.6. Etik Beklenti Ölçeği'nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği'ni Yordamasına İlişkin Yapılan Yol Analizi	114
BÖLÜM - V.....	117
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	117
1. Sonuçlar ve Tartışmalar.....	117
1.1. Etik Beklenti Ölçeği Bulgularına İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar	117
1.2. Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği Bulgularına İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar	121
1.3. Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin Okul Müdürlerinin Demografik Değişkenleri Açısından Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar	127
1.4. Öğretmenlerin Okul Müdürüne İlişkin Etik Beklentilerinin, Okul Müdürünün Sergilediği Etik Liderlik Davranışları Yordamasına İlişkin Sonuçlar	129
2. Öneriler	132
KAYNAKÇA.....	134
EKLER.....	147

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Araştırma Evrenini Oluşturan Öğretmen Sayılarının Okul Türlerine Göre Dağılımı	60
Tablo 2. Araştırma Örneklemini Oluşturan Katılımcı Öğretmen Sayılarının Okul Türlerine Göre Dağılımı	61
Tablo 3. Örneklem Büyüklüklerini Belirlemede Kullanılan Değerler	61
Tablo 4. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları	62
Tablo 5. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Öğretmenlerin Beyan Ettikleri Etik Bilgi Puan Düzeyi ve Etik Bilgi Türü Değişkenine Göre Dağılımları.....	64
Tablo 6. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Öğretmenlerin Beyanına Göre Okul Müdürlerinin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları.....	66
Tablo 7. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentileri Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizi.....	68
Tablo 8. EBÖ'ye ilişkin kurulan modelin uyum indeksleri	73
Tablo 9. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sergilediği Etik Davranışların Sıklığına İlişkin Öğretmen Gözlemi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizi	74
Tablo 10. ELDSÖ'ye ilişkin kurulan modelin uyum indeksleri	78
Tablo 11. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmenlerin Beklenti Düzeyi Betimsel İstatistikleri	79
Tablo 12. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin EBÖ Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Sonuçları	83
Tablo 13. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Yaş Aralığına Göre ANOVA Sonuçları	84
Tablo 14. EBÖ Alt Boyutları Puan Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	85
Tablo 15. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Branşlara Göre ANOVA Sonuçları.....	86
Tablo 16. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Görev Sürelerine Göre ANOVA Sonuçları.....	87
Tablo 17. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre ANOVA Sonuçları	88
Tablo 18. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Etik Bilgi Türü Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	89
Tablo 19. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Etik Bilgi Puan Düzeyi Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Sonuçları.....	90
Tablo 20. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlar Sergileme Sıklığına İlişkin ELDSÖ Puanları Betimsel İstatistikleri	91
Tablo 21. ELDSÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre T-Testi Analiz Sonuçları.....	95
Tablo 22. ELDSÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Yaş Aralığına Göre ANOVA Sonuçları.....	95
Tablo 23. ELDSÖ Alt Boyutları Puan Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	96

Tablo 24. ELDSÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	97
Tablo 25. ELDSÖ Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Görev Süresine Göre ANOVA Sonuçları	98
Tablo 26. ELDSÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türü Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	100
Tablo 27. ELDSÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Sahip Olduklarını Beyan Ettikleri Etik Bilgi Türü Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	101
Tablo 28. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Etik Bilgi Puan Düzeyi Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Sonuçları.....	102
Tablo 29. ELDSÖ Puanlarının Okul Müdürlerinin Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları	103
Tablo 30. ELDSÖ Puanlarının Okul Müdürlerinin Yaş Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Sonuçları.....	103
Tablo 31. ELDSÖ Puanlarının Okul Müdürlerinin Branş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	105
Tablo 32. Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma Boyutunun Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	107
Tablo 33. Mesleki Yönetim Etiği Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	108
Tablo 34. Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	110
Tablo 35. Rol Model Davranışlar Sergileme Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi.....	111
Tablo 36. Karar Alma Sürecinde Kamu Yararını Gözetme Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	112
Tablo 37. Okul müdürünün sergilediği etik davranışların yordamasına ilişkin modele ait uyum indeks değerleri.....	114

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.EBÖ'ne İlişkin Göstergeler ile Gizil Değişkenler Arasındaki ilişkiler.....	72
Şekil 2. ELDSÖ'ye İlişkin Göstergeler ile Gizil Değişkenler Arasındaki ilişkiler.....	77
Şekil 3. Öğretmenlerin okul müdüründen bekledikleri etik davranışların, okul müdürünün sergilediği etik davranışları, yordamasına ilişkin yol analizi sonuçları	115
Şekil 4. Öğretmenlerin okul müdüründen bekledikleri etik davranışların, okul müdürünün sergilediği etik davranışları, yordamasına ilişkin modelin t-değeri sonuçları	116

KISALTMALAR

- EBÖ: Öğretmen Beklenti Ölçeği
 ELDSÖ: Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği
 TDK: Türk Dil Kurumu
 DMK: Devlet Memurları Kanunu

ÖZET

Bu araştırma ile öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışları hakkındaki görüşlerini çeşitli değişkenler açısından incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçla etik davranışlara ilişkin öğretmen beklenti düzeyleri ve etik davranışların okul müdürleri tarafından sergilenme sıklığına ilişkin öğretmen görüşleri ortaya konmaya çalışılmıştır. Veriler, ilgili alanyazın araştırmalarına dayalı olarak geliştirilen, ölçme araçları EBÖ (etik beklenti ölçeği) ve ELDSÖ (etik liderlik davranışı sergileme ölçeği) ile nicel araştırma yöntemi kullanılarak toplanmıştır.

Sakarya’da 2018-2019 eğitim öğretim yılında her kademedeki kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu evrenden seçilen 541 katılımcı öğretmen örneklemini oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen okullarda katılımcı öğretmenlere ölçme aracı bizzat araştırmacı tarafından ulaştırılmış ve doldurulmasının akabinde toplanmıştır. Toplanan verilere dayalı olarak yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri neticesinde 48 maddeden ve beş faktörden oluşan EBÖ ile 51 maddeden ve beş faktörden oluşan ELDSÖ’nün yapı geçerliğinin sağlandığı, ölçeklerin maddelerinin ayırt ediciliğinin yüksek derecede olduğu ve ölçme aracı ile elde edilen verilerin iyi derecede güvenilir olduğu gözlenmiştir. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin öğretmen beklentilerinin ve okul müdürlerinin etik davranışları sergileme sıklığının oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. EBÖ ve ELDSÖ puanlarının katılımcı öğretmenlerin ve okul müdürlerinin demografik değişkenleri açısından farklılaşma durumu t-testi ve ANOVA testi ile katılımcıların beyan ettikleri etik bilgi puan düzeyleri ve okul müdürlerinin yaşlarıyla EBÖ ve ELDSÖ puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. EBÖ’nün ELDSÖ’yü yordama gücü ise basit doğrusal çoklu regresyon analizi ile incelenmiş ve yol analizi yapılmıştır.

Sonuç olarak etik davranışlara yönelik öğretmen beklentileri ile etik davranışların okul müdürleri tarafından sergilenme sıklığının yüksek düzeyde olduğu ve etik davranışlara yönelik beklentideki bir birimlik artışın etik davranışı sergileme sıklığını .24 birim artırdığı ortaya çıkılmıştır.

Anahtar kelimeler: etik beklenti, etik lider, etik/ etik dışı davranış, öğretmen.

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the expectation levels of teachers about school principals' ethical behaviours according to the perceptions of teachers and the views of teachers about the frequency of ethical behaviours exhibited by school principals in terms of various variables. The data was collected by using TES (teacher expectation scale) and EBDS (ethical behaviour demonstration scale) which were developed based on the researches of the relevant literature and prepared by using the questionnaire technique.

541 participants selected from the population that teachers who work in public schools of all levels in the 2018-2019 academic year in Sakarya constitute the sample. In the schools determined by simple random sampling method, the data collection tool consisting of questionnaires and scales was delivered to the participating teachers by the researcher and collected after being filled. As a result of the validity and reliability analyzes based on the collected data, it was observed that the construct validity of TES, consisting of 48 items and 5 factors, and EBDS, consisting of 51 items and 5 factors, was ensured and the distinctiveness of the items of the scales were high and the data obtained from the questionnaire were highly reliable. The findings of the study showed that the expectation of the teachers regarding the ethical behaviours of the school principals and the frequency of the school principals exhibiting the ethical behaviours were quite high according to the perceptions of the teachers. Differences in the demographic variables of TES and EBDS scores of the participating teachers and the school principals were analyzed by T-test and ANOVA and Pearson correlation analysis was used to investigate the relationship between the participants' declared ethical knowledge and the age of the school principals and their TES and EBDS scores. The predictive power of TES to EBDS analyzed by simple linear multiple regression analysis and path analysis was performed.

As a result, it was found out that the expectations of the teachers about ethical behaviours and the frequency of ethical behaviours exhibited by school principals were high and one unit raise in expectations for ethical behaviours increased the frequency of ethical behaviours .24 units.

Keywords: ethical expectation, ethical leadership, ethic, ethic leader, ethic/unethical behaviour

BÖLÜM I

GİRİŞ

İnsanların bir arada yaşamalarını olanaklı kılan birlikte ürettikleri kavramsal anlam ortaklığıdır. Bu olgu kavramlar üzerine yeniden ve her seferinde yeni bakışlarla bir kez daha düşünmeyi gerekli kılmaktadır. Bu durum insan kişiliğini onuruna yakışan ve olması gereken konuma getirecek olan kavramları bir kez daha keşfetmesini sağlar. Keşfedilen değerlerin yeniden tanımlanması ve toplumun bireylerine sağlıklı bir şekilde aktarımı eğitim-öğretim hizmetleri ile mümkün olabilir. Bu ise etiğe dayalı bir eğitim anlayışını ve bu anlayışla etik davranışlar sergileyen yönetici/lider modelini ele almayı ve dolayısıyla etik eğitim ilişkisini bir kez daha sorgulamayı gerekli kılmaktadır (Bayram, 2014).

Etik, yasalardan farklı olarak çoğunlukla yazılı ve kesin koşullar içermemekle birlikte zamana, değişen koşullara, toplumsal gereksinim ve bilimsel gelişmelere bağlı olarak değişimler gösterebilmektedir. Etik, bir ahlaki eylem kuramıdır. Ama bunu öncelikle bilgi adına değil, eylem adına gerçekleştirmektedir. Bu nedenle etik, salt kuram oluşturma amacıyla geliştirilmiş bir kuram, salt entelektüel bir doyuma hizmet eden zihinsel bir çalışma değil, en başta düşünce ve eylem ilişkisidir (Pieper, 1999).

Kelimenin tam anlamıyla canlı bir organizma gibi çalışan eğitim örgütlerinin başta eğitimciler olmak üzere tüm paydaşları aklı başında insanlar olmak durumundadır. Aristoteles (çev. Akderin, 2014) bir insan için aklı başında olmak demenin ne anlama geldiğini güzel, iyi ve adalete uygun davranmak olarak ifade etmiştir ve bu tür eylemleri insanın yapması gereken davranışlar olarak belirtmiştir. Bununla birlikte erdemlerin (etik ilkeler, ahlaki davranışlar) ise bir huy/karakter sonucunda ortaya çıkan davranışlardan doğduklarını dolayısıyla bu tür şeyleri sadece

ampirik bilgilerle (tıp ve beden eğitimi bilmek gibi) bilerek erdemli (etik doktor veya ahlaklı sporcu) olunamayacağını dile getirmiştir. Bu bağlamda toplumsal yaşamın her bakımdan nefes alan örgütleri olarak okulların, eğitim-öğretim ortamlarının canlılığı ve toplumsal geleceğin inşa edildiği yerler olması bakımından yönetimleri büyük önem arz etmektedir. Toplumların geleceği olarak görülen çocukların öteden beri biriktire geldikleri ve yeni evrensel değerlerle geliştirdikleri etik ilkeler ve ahlaki değerler çerçevesinde yetiştirilmesi arzusu, eğitim örgütü çalışanları olarak başta okul müdürü olmak üzere tüm eğitimcilerin etik ilkelere uygun hareket etmelerini gerekli kılmaktadır. Üyelerinin benimseyeceği değerleri ve onların davranışlarının rehberi olacak etik ilkeleri belirlemek çağdaş örgütlerin en başta gelen niteliğidir. Bu bakımdan çağdaş eğitim örgütlerinin faaliyetlerinin etik değer ve yaklaşımlar olmadan başarıya ulaşması düşünülemez. Ancak ulusal ve evrensel toplum hayatına kolaylıkla uyum sağlayabilecek biçimde esnek ve gerekli bilgi, beceri ve deneyimlere sahip, sorgulayan, araştıran, ilişkilerinde saygılı, ulusal değerlere sahip çıkarken yaşamı evrensel boyutta algılayabilen, kendisiyle ve çevresiyle barışık bireyler yetiştirmeyi amaç edinen eğitim örgütleri başarıyı yakalayabilir. Günümüz eğitimi ve eğitim yaklaşımları değerlendirildiğinde, kişilerin eğitildiğini fakat mevcut duruma nazaran daha iyi duruma gelmedikleri görünmektedir. Bunun en iyi göstergesi toplumda ve küresel anlamda yaşanan krizlerdir. Günümüz insanı, tarihi çağları değerlendirerek bugün çok ileri bir seviyede olduğunu iddia etse de yüzyılımızda, hâlâ insanlığın ilkel diye ifade edilen dönemlerde yaşadığı sorunları yaşamaktadır. Hâlâ birlikte yaşamı gerçekleştirememiş, acının ve adaletsizliğin önüne geçememiş ve hâlâ bir yığın çelişki ile birlikte yaşamını sürdürmektedir. Günümüzde yaşanan temel sorunların, şikâyet edilen yolsuzlukların, yozlaşmaların, çürümelerin, adaletsizliklerin, haksızlıkların temelinde etik alanda yaşanan bunalımlar yatmaktadır. Yani ahlaki yozlaşma, etik kaygının kaybolması, bireylerin duyarsız, eylemlerin sorumluluğundan kaçan, eylemlerinin hesabını veremeyen, yaptıklarını ve düşündüklerini gerçekleştirmeyen, yaşadığı ve düşündüğünü özdeşleştiremeyen bireylerin ortaya çıkması genelde etik alanda yaşanan krize, özelde de kötü bir eğitimin sonuçlarına dayandırılmaktadır. Yaşanılan krizden çıkma, olumsuzlukları aşma yolunun etik ilkelere hareketle iyi bir eğitimden geçtiği de herkes tarafından kabul edilmektedir (Bayram, 2014).

Eğitim etkinliklerinde okul yöneticilerine büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Okul yöneticilerinin işleri gereği hem öğrencilere, hem iş görenlere, hem üstlerine ve hem de toplumsal çevreye karşı birtakım sorumlulukları vardır. Demokrasiye giderek daha fazla önem veren ve küreselleşen bir dünyada, okul yöneticilerinin yapacakları çalışmaların demokratik değerlerle aykırı düşmesi ve evrensel etik ilkelerden uzak olması düşünülemez. Değer yargılarının eğitimin amaçlarının belirlenme ve gerçekleştirilmesinde önemli bir etken olduğu gerçeği dikkate alınırsa, çağımızın okul müdürlerinin yönetim işlerini gerçekleştirmede etik ilkelerle tutarlı davranış sergilemelerinin önemi ortaya çıkacaktır. Bu nedenle çağın gereklerini karşılamayı isteyen bir okul müdürü dürüst, adil ve ahlaklı bir tutum sergileyerek bütün öğrencilerin başarı düzeylerini artırmaya gayret etmeli, bir başka ifadeyle etik açıdan lider olmalıdır (Altuntop, 2014). Okul müdürlerinin etik liderlik profili sergilemelerinin önündeki en önemli sorun hiç kuşkusuz yönetici görevlendirme usul ve esaslarıdır. Bu konuda 1998'e kadar net bir yasal düzenlemenin olmaması, bu tarihten sonrada eğitim kurumlarına yönetici atama/görevlendirmeye ilgili sık sık değişikliklere gidilerek sürekli uygulanabilir rutin devlet politikalarının oluşturulmaması eğitim kurumlarının yöneticileri olarak okul müdürlerinin etik dışı liderlik davranışlarda bulunmalarına yol açmaktadır (Argon, 2016).

Eğitim rgtnn tüm üyelerinin katılımı ve uzlaşması ile evrensel değerler doğrultusunda örgütteki tüm davranış ve uygulamalara yön verecek etik ilkelerin belirlenmesine yönelik çaba içerisinde olunmalıdır. Eğitim rgtleri için belirlenen yönetsel etik ilkeler örgütte insan unsurunun sadece yasal düzenlemelerle kontrol altında tutulabileceği yanılığının hatalı sonuçlarını da giderecektir. Birçok ülkede etik dışı davranışların yaptırımı öngörülmüştür. Bu yaptırımlar disiplin mevzuatında düzenlenmiş, varsa etik kurullarına, etik ilkeleri belirleme, personele etik eğitimi ve rehberlik hizmeti görevi verilmiştir. Bu yolla kamuda etik dışı davranışların önlenmesinde, çalışanların içsel denetimi olarak etik değerlerinin geliştirilmesine, kurumlarda güvene dayalı bir yönetim kültürünün ve profesyonellik anlayışının geliştirilmesine önem verilmektedir. Unutulmamalıdır ki etik dışı davranışların önlendiği ve etik ilkelere bağlı bir yönetim ancak iç dış paydaşlarla birlikte ortak çalışmaların yapılmasıyla sağlanabilir (Biricikoğlu ve Eryılmaz, 2011). Bu bakımdan

insanların yaşamının vazgeçilmez bir parçasını oluşturan etik değerlerin, öğretmen ve başta müdürler olmak üzere okul yöneticilerinin, mesleki görünümlerinin betimlenmesi eğitim örgütleri için gerekliliktir. Etik davranışların eğitim örgütlerinde yaygınlaştırılması ve varsa etik dışı davranışlarla ilgili gerekli tedbirlerin alınması büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda etik ilkelere ilişkin eğitim örgütü lideri okul müdürünün en yakın izleyeni olan öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklentileri ile öğretmenlerin algılarına göre etik davranışların okul müdürleri tarafından sergilenme düzeyinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Diğer taraftan bu tür çalışmalarla üzerinde uzlaşmış etik ilkelerin belirlenmesi yolunda önemli bir aşama da kat edileceği söylenebilir.

1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklenti düzeyleri ve okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına yönelik öğretmen görüşlerini belirleyerek bunları bazı değişkenler açısından incelemektir.

2. Problem

Öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklenti düzeyleri ve okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin görüşleri ne düzeydedir?

2.1 Alt Problemler

2.1.1 Öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklentileri ne düzeydedir?

2.1.2 Okul müdürlerinin etik davranışlara yönelik beklenti düzeyleri öğretmenlerin cinsiyet, yaş, branş, öğrenim durumu, görev süresi, kavramına ilişkin bilgi düzeyi ve görev yaptıkları okul türü değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir? Etik kavramına ilişkin bilgi puan düzeyi ile etik davranışlara yönelik beklenti düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2.1.3 Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığı ne düzeydedir?

2.1.4 Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergilenme sıklığına yönelik öğretmen görüşleri cinsiyet, yaş, branş, öğrenim durumu, görev süresi, etik kavramına ilişkin bilgi düzeyi ve görev yaptıkları okul türü ile okul müdürünün cinsiyeti, yaşı ve branşı değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? Etik kavramına ilişkin bilgi puan düzeyi ile etik liderlik davranışları sergileme sıklığına yönelik farkındalık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2.1.5 Öğretmenlerin okul müdürünün etik davranışlarına ilişkin beklenti düzeyi, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma post-modern eğitim anlayışının hâkim olduğu içinde bulunulan son dönemde dünyada ve Türkiye’de yükselen yönetim anlayışı ilkelerinin başında gelen etik değerlere dayalı bir okul ortamının varlığını sorgulaması açısından önemlidir. Bununla birlikte okul yöneticilerinin evrensel ve yerel etik ilkelerine uygun yönetim stratejisini benimsemelerini ve etik liderlik davranışlarını sergilemelerini etkileyen ve yöneticileri etik dışı davranışlarda bulunmaya sevk eden bazı değişkenleri ortaya koyması bakımından önemlidir. Ayrıca konuyla ilgili akademik alanyazın ve ülkemizin eğitim kurumlarında benimsediği etik politikalarına sunacağı katkı göz önüne alındığında araştırmanın önemi bir kat daha artmaktadır.

4. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama araçlarına verdikleri cevapların gerçek ve samimi düşünceleri olduğu varsayılmıştır.. Ayrıca belirlenen örneklemin araştırmanın evrenini temsil ettiği varsayılmıştır. Bununla birlikte örnekleme oluşturan öğretmenlerin araştırmanın uygulama aşamasında etik hakkında yeterli bilgiye sahip oldukları var sayılmıştır.

5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Sakarya ilinde yer alan resmi okulöncesi, ilkokul ve ortaöğretim okullarında 2018-2019 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

6. Tanımlar

Ahlak: insanın yaratılışına uygun karakter veya huy sahibi olmasını ifade etmektedir.

Etik: Geçmiş ve bugüne ilişkin doğru ve yanlış ölçütlerin anlatımıdır.

Etik İlkeleri: Bir örgüt içinde etiğin kurumsallaşması için, örgütün genel değerler sistemi ve amaçlarını tanımlayan kurallar.

Etik Liderlik: etik değerlere ve ilkelere dayalı ilişkileri sürdürmesi beklenen ve bunları ön planda tutmayı ön görerek davranış olarak sergileyen bir liderliktir.

Okul Müdürü: Sakarya ilinde bulunan MEB'e bağlı kamu okullarında görev yapan müdürleri kapsamaktadır.

Öğretmen: Sakarya ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır.

BÖLÜM - II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Alanyazında Etik, Yönetici ve Liderlik

Bu bölümde alanyazında taramasına dayalı etik, yönetici ve liderlik kavramlarına ilişkin kavramsal çerçeve yer almaktadır.

1. Etik Kavramı ve Doğuş Süreci

Aristoteles'e göre ruhumuz bir şeyi onaylarken sanat, bilim, akıl, aklın yerinde olması ve bilgelik gibi kavramlardan yola çıkar (Cevizci, 2006). Kavramlar, insanlar arasındaki iletişimin en temel iletisidir. Kavramlar da diğer tüm canlılar gibi doğar, gelişir ve yok olurlar. Her yeni öğrenilen şey, iletişimde bir yere oturur ve kavramsallaşır. Bu haliyle insan içinde bulunduğu ve hali hazırda yaşadığı dünyasını zenginleştirir. Bu bağlamda bir kavramın tanımına ulaşmak için sözlüğe bakmak yeterli olmayabilir. Hiçbir kavram kendiliğinden doğmadığına göre onun, bilginin objesi haline gelinceye kadar bir hayli yol almaya ihtiyacı vardır. Bu yolculuğun neticesinde kavramların oluşturduğu havzada medeniyetler yeşermeye başlar. Hiçbir medeniyet yoktur ki o medeniyete temel teşkil eden kavramlarıyla yaşamasın. Bazı kavramlar da vardır ki ait olduğu medeniyet sınırlarını aşar ve başka medeniyetler için de besleyici bir kaynak haline gelir. Etik, ahlak, ideoloji, sekülerizm, laiklik, demokrasi, insan hakları, savaş suçu, yenilenebilir enerji vs. kavramlar ve değerler bu yönde değerlendirilebilir. Dolayısıyla kavramsal tanımlama yaparken sözcüklerin kavramsallaşma sürecini de dikkate almak gerekir. Etik, bu anlamda tanımlanmaya en layık kavramların başında gelir (Keskin, 2009).

Etik Antik Yunan, Uzak Doğu felsefelerinde ve vahiy kökenli dinlerde insanlık tarihinin en eski dönemlerinden aydınlanma çağına ve sonraki yüzyıllar boyunca günümüze kadar işlene gelen bir felsefe dalıdır (Störig 2000). İnsan kişinin sistematik düşünmeye başladığı andan itibaren kadim felsefenin en cazip ilgi alanlarından biri olarak beliren etik kavramı hakkında üzerinde uzlaşmış bir tanımlamaya henüz varılamamıştır. Bu sorun etik kavramı hakkında sınırları kesin bir çerçeve çizilmesini zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte etik kavramına ilişkin yapılan tanımlamaların çeşitliliği, kavrama çok yönlülük katması bakımından zenginlik olarak değerlendirilebilir.

Ahlak felsefesine katkıda bulunanların öncüllüğünü üstlenen Aritoteles etik ile ilgili üç temel eser bırakmıştır: Nikomakhos'a Etik, Eudemos'a Etik ve nihayet Magna Moralia (Aristoteles, çev. 2014). Etik sözcüğünün kavramsallaşma serüveni Aristoteles, Magna Moralia ve Nikomakhos'a Etik adlı eserlerinde Sokrates, Platon ve Pythagoras'la başladığını ifade etmektedir. Aristoteles bu eserlerinde, insan yaşamının gayesi ve eylemlerinin temeli ve amacına yönelik 'iyi' ve 'doğru' davranışlar hakkında öncüllerinin erdemlilik, mutluluk ve hazcı yaklaşımına acımasızca eleştiriler yöneltmiştir. Aristoteles, gerçek ve hakikati keşfetmek için 'iyi' ve 'doğru' nun insan davranışlarında orta/orantılı ölçülülük yolunu tutmakla elde edilebileceğini ileri sürmüştür. Zira ona göre 'orta', 'aşırı'dan az; 'eksik'ten fazladır. Dolayısıyla öncüllerinin ileri sürdüğü erdemlilik, mutluluk ve hazcılık yaklaşımlarının ortasının ancak etik davranış olarak tanımlanabileceğini savunmuştur (Aristoteles, çev. 2016). Antik Yunan Filozofları tarafından iyi ve doğru İnsan davranışlarının kökeninin 'ben', 'biz' ve 'öteki/ler' bağlamında sorgulanmaya başlandığı bu dönemden itibaren etik sözcüğünün kavramsallaşma süreci sınırlar ve çağlar aşarak günümüze kadar uzanmaktadır (Arslan, 2009).

Sonraki dönemde Türk-İslam felsefecileri tarafından ele alınan etik kavramı karşılığı olarak ahlak kavramı kullanılmıştır. Özellikle Farabi tarafından erdemli insanın ahlaklı/faziletli insan olduğunu ve yiğitlik, mertlik, cömertlik, dürüstlük... gibi vasıflarla vasıflanmış olması gerektiğini belirtilmiştir. Halefleri Gazali, İbn-i Sina, İbn-i Haldun, İbn-i Rüşd, el-Kindi, Yusuf Has Hacıp, Nizamülmülk, vb. tarafından da küçük nüanslarla benimsenen bu anlayış aydınlanma çağı

Avrupa'sındaki yeni fikirlerin de ilham kaynağı olacaktır (Timuçin, 2004; Şulul, 2009). Bununla birlikte İslam inancında önemli bir yer tutan 'ahlak' kavramı Hoca Ahmet Yesevi, Birgivi, Mevlana Celaleddin Rumi, Yunus Emre, Ahi Evren, Kemalpaşazade gibi tasavvuf uleması tarafından da işlenmiştir (Ayni, 1993). Kendini bilmek düşüncesinden hareketle tasavvuf uleması, İnsan-ı kâmil olarak nitelendirilen erek insan tipine ulaşmanın yollarını iyi ve doğru davranışları tanımak, bilmek ve nefsinde tatbik etmekle mümkün olacağı inancını benimsemişlerdir (Arslan, 1996).

Aydınlanma çağı Avrupa'sında ise T. Hobbes, B. Spinoza, D. Hume, E. Durkheim, I. Kant, Schopenhauer, Nietzsche ve Max Scheler, N. Hartmann gibi filozoflar tarafından değişen toplumsal, ekonomik ve en önemlisi de siyasi koşulların etkisinde 'iyi' ve 'doğru' anlayışları yeniden tanımlanma yoluna gidilerek iyi/erdemli insan algısı yeniden yorumlanmaya başlanmıştır (Tepe, 2004). Bu dönemde özellikle liderlik kavramı bu yeni bakış açısının da etkisiyle yeniden ele alınmıştır. Klasik dönem arayışlarının neticesinde oluşan modern hukuk sistemiyle yasa koyucunun arzuladığı iyi ve doğru vatandaş/bireylerin davranışları pozitif hukuk kuralları ile çerçevelenmeye çalışılmıştır. Bu dönem de etik kaygılar ise normatif etik olarak belirmiş ve daha çok yürürlükteki pozitif hukuk kurallarını destekler nitelikte seyretmiştir (Uzun, 2013).

Her şeyin sorgulandığı çağımızda her alanda olduğu gibi etik alan da sorgulanmaya başlanmıştır. Özellikle etiğin normatif yönünün eleştirildiği post modern felsefe ile bireyin tekilliği ve dokunulmazlığı üzerinden iyi ve doğru algısı oluşturulmaya çalışılmıştır (Türker, 2011). Dolayısıyla bireyin davranışlarının nasıl olması gerektiği yönünde atılan her adımı reddetme meylinde olan post modern felsefi görüş, çağımızın kural tanımaz ahlaki dejenerasyonunun önünü açtığı eleştirilerine maruz kalmaktadır.

Etimolojik anlamda 'töre', 'gelenek' ve 'alışkanlık' anlamına gelen Etik sözcüğü, Yunanca 'karakter' anlamına gelen Latince 'ethos' sözcüğünden türetilmiştir. Timuçin (2004), etik için bir dönemde benimsenen davranış kurallarının bütünü; bu kuralları inceleyen bilgi alanı; eylemlerimiz için genel kurallar belirleyen bilgi alanı, ifadelerini kullanmıştır. Ethos'tan türetilen İngilizce 'ethics' kavramı da,

ideal ve soyut olana işaret ederek, ahlak bilgisi (morality) kurallarının ve değerlerin incelenmesi sonucu ortaya çıkmıştır, der. Öyleyse etik, toplumda yaygın olan ahlak kurallarından daha özel ve felsefidir. Etiğin ilgi alanı, insanın bütün davranış ve eylemlerinin temelini araştırılmasıdır (Aydın, 2014). Sosyal bir varlık olan insan, bir toplum içerisinde yaşar ve her toplumda zamanla kendi doğrularını oluşturur. Yerel düzeyde, ahlak olarak ifade edilebilecek bu doğrular, etik açıdan ele alındığında evrensel bir nitelik kazanır.

Bu bağlamda etik kavramına ilişkin alanyazında yer alan tanımlamalardan bazıları şöyledir:

- Felsefenin bir disiplini olan etik, kendisini ahlâkî eylemin bilimi olarak anlar ve ahlâkîliği temellendirmek üzere insanı, mevcut ahlâkîlik koşulları açısından inceler (Pieper, 1999).
- John Dewey etiği, doğru veya yanlış, iyi veya kötü olarak düşünülen davranışlarla ilgilenen bilim dalı olarak tanımlamıştır (Akt. Aydın,2014).
- Etik, ‘evrensel olarak’ -yani bütün zamanlardaki tüm insanlar için geçerli olan- doğru davranışı tanımlayan bir olgudur (Yüksel, 2015).
- Öte yandan Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri’nde de etik tanımı vardır. Buna göre etik, ‘kişilere, kurumlara ve meslek mensuplarının davranışlarına rehberlik eden, iyiyi ve doğruyu belirlemede yardımcı olan kılavuz değerler, ilkeler ve standartlar bütünüdür’ (Özel, 2018).
- TDK Güncel Türkçe sözlükte (2018) ise; a. 1. Töre bilimi. 2. Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü. 3. Etik bilimi. 4. sf. Ahlaki, ahlakla ilgili. Olarak tanımlanmıştır.

Etik tanımlarının birleştiği ortak nokta, insan davranışlarının ‘doğru’ olarak temellendirilme gerekçesidir. İnsanın ahlaki doğrular üzerinde düşünebilme yetisi olan etik, felsefi anlamda ahlaki değerlerin özünü ve temellerini araştıran etik bilimi, insanın bireysel ve toplumsal yaşamındaki ahlaksal davranışları ile ilgili sorunları inceleyen felsefenin bir alt dalı olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle etik

kavramı, iyi nedir? Ya da doğru hareket nedir? Sorularına yanıt üretmeye çalışır (Aydın, 2014). Etik bu anlamda iyi/kötü ayırımı yapar. Etik, davranışlara felsefi bir bakış açısı ile anlam kazandırmaya çalışarak, doğru-yanlış, ödev-yükümlülük, toplumsal sorumluluk kavramlarını sorgular.

İnsanın hareketlerini belirleyen ve sınırlayan birçok etken vardır. Resmi hukuk kuralları, toplumsal örf ve dinsel öğretiler en bilinen ve en başta gelen yaptırım gücü yüksek, bir o kadar da caydırıcı etkenler olarak sayılabilir. İnsanın ferdi ve toplumsal yaşamına yön veren ve eylemlerini büyük ölçüde şekillendiren şey, içinde bulunduğu koşullara yönelik algılama biçimidir. Bu bağlamda insanın yaşam koşullarına yönelik algı düzeyinin iyileştirilerek geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu durumda insanın kendisini çevreleyen maddi ve manevi kuralları yorumlama biçimi olgunlaşmış olacaktır. Bu olgunlaşma hali ise insan için somut olarak ortaya konulmamış; ancak güçlü bir şekilde manevi baskısını hissettiği bir yaptırım gücü olarak belirir. Yasal metinler tarafından sorumlu vatandaş, felsefi öğretiler bağlamında erdemli insan, örfi kurallar bakımından iyi insan ve dinsel öğretiler tarafından da ahlaklı insan olarak nitelendirilen kişilerin hareketlerini kontrol etmelerine rehberlik eden bu içsel güç, etikdir.

Özellikle 19.yy başlarından itibaren tüm dünyada, ortaya çıkan yeni dünya düzeninin nasıl olması gerektiği yönündeki dönemin düşünürleri, bilim insanları ve teorisyenlerinin görüşlerinin etkisiyle sonraki yüzyılı da kasıp kavuran bir değişim rüzgârı başlamıştır. Baş döndürücü bir şekilde seyreden bu değişim neticesinde kişisel ve toplumsal anlamda daha önce karşılaşılmayan durum, olay ve olgularla karşı karşıya kalmak durumunda kalınmıştır. Bu ise birçok yeniliğe karşı etik sorunları doğururken bir yandan da öteden beri var olan gelenetik değerlerin sorgulanmasına yol açmıştır. Teleolojik, Deontolojik, Haklar Temelli, Erdem veya Karakter temelli, Sezgilere Dayalı, Kazuistik veya Örnek Olaya dayalı etik kuramlar sorgulamaların çatısını oluştururken; etik sorunlar tıp etiği, hukuk etiği, medya etiği, sanat etiği, eğitim etiği, yönetim etiği, liderlik etiği vb. gibi daha spesifik bir boyut kazanmaya başlamıştır. Bu değişimin en çok ve derinden hissedildiği alanların başında da yönetim gelmektedir. İdeal yönetim ve ideal yönetici kavramları etrafında gelişen tartışmaların neticesinde birçok yönetim kuram ve teorileri ortaya atılmıştır.

Bütün bu gelişmeler büyük yönetim organizasyonlarından oluşan örgütler başat olmak üzere her bir örgütün yönetimi liderlik olgusunun öne çıkmasında etkili olmuştur. Bu ise kuramcılar tarafından liderlik davranışlarının ne olması gerektiği üzerinde yoğunlaşılmasına yol açmıştır. Etkili liderlik ilkeleri belirlenirken ortaya atılan her bir kuram ve teorinin başlıca sorunsalını ise etik kaygılar oluşturmuştur.

2. Yasal Metinler ve Etik

Bu konuda, ilk olarak üzerinde durulması gereken nokta, etik ve hukuk arasında kuvvetli bağların bulunduğuudur. İkinci nokta ise, etik ilkeler ile hukuk kurallarının her zaman birbiriyle örtüşmediği ve bazen de etik ve hukuk birbirine karşı tezatlar oluşturabildiği hakikatidir. Bir başka ifadeyle bir takım uygulamalar etik olmasına rağmen yasal olmayabilir. ‘Yasal ama hukuki’ değil deyimi de tam olarak bunu ifade etmek için kullanılmaktadır. Örneğin milletvekillerinin seçildikleri partilerini seçim sonrasında değiştirebilmeleri yasal olarak mümkün iken; bir veya birkaç vekilin seçildiği partiyi değiştirmesi hukuki ve dolayısıyla etik bulunmayabilmektedir. Hem hukukun, hem de etiğin en önemli konuları hak, adalet, özgürlük, eşitlik, insan onuru gibi değerlerdir. Etiğin temelini oluşturan bu değerler, hukuk sayesinde toplumsal yaşamda uygulama alanı bularak pozitif hukuk kuralları haline gelebilmektedir (Özel, 2017).

Hukuk kuralları, insan yaşamının kutsallığı ve kişinin maddi, manevi bütünlüğünün korunması gibi etik ilkelere dayanır. Toplumsal hayatın belli bir düzen içinde nispeten uyumlu ve ahenkli bir şekilde akışı, ancak insan ilişkilerine ve davranışlarına yön veren, onlara çerçeve oluşturan ve sınırlar çizen toplumsal değerler, yasalar ve kurumlar sayesinde mümkün olur (Yıldırım, 2010). J.J. Rousseau (çev. Günyol, 2013), Toplum Sözleşmesi adlı eserinde toplumu düzene sokmak ya da devlet işlerine elden gelen en iyi biçimi vermek için göz önünde tutulması gereken birçok ilişkiden bahseder. İlk olarak toplumsal ve siyasal ilişkiler vardır. Bu ilişki toplumsal sözleşme olarak kabul edilen anayasayı doğurmuştur. İkinci ilişki, kişilerarası ve kişiler ile toplum arasındaki ilişkidir. Kanunlar bu ilişkilerin düzenlenmesinde oluşturulan yasalardır. Üçüncü ilişki ise haklar temelli ilişkidir ki ceza yasalarına yol açmıştır. Rousseau, bu üç çeşit ilişkiden doğan yasalara ek olarak dördüncü bir yasadaki bahseder ki hepsinin en önemlisi olarak sayar. ‘Bu yasa

mermere, tunca değil, insanların yüreklerine kazılır; devletin gerçek anayasası olur, her gün yeni güçler kazanır, eskiyen ya da ortadan kalkan yasalara yeniden can verir, ya da onların yerini alır, halkı yasalarının ruhuna bağlı tutar, buyruk gücünün yerine yavaş yavaş alışkanlığın gücünü koyar. Burada sözünü ettiğim şey, ahlak, töreler ve özellikle kamuoyudur’, der. Etik ilkeler, kodlar veya normlara ilişkin sorgulamalar ise şüphesiz Rousseau’nun bahsettiği dördüncü yasanın temelini oluşturmaktadır. Montesquieu (çev. Baldaş, 2015) ise hukukun bozulmasına ve yaptırım gücünü kaybetmesine sebep olan şeyin ilkelerin bozulması olduğunu savunur ve ‘her hükümetin bozulması hemen hemen her zaman ilkelerin bozulmasıyla başlar’, der.

Hiç kuşkusuz, etik ve hukuki normlar, insanlar tarafından benimsedikleri ölçüde davranışlara rehberlik edebilirler. Ancak, karmaşık, değişken, müphem durumlarda her an farklı ahlaki açmazlarla yüz yüze kalan bireylere de açık bir reçete de sunamazlar. Her çıkmaza girildiğinde insanların önüne kodlaştırılmış ilkeler konmamalıdır. Bunun yerine insanların serbest ve özgür bir iletişim ve etkileşim ortamında yeni değerlere ve normlara hayat verecekleri, vicdani gelişimine katkıda bulunacakları ortamlara imkân tanınmalıdır (Yüksel, 2015).

Bu bağlamda etik ilkeler ile hukuk kuralları arasındaki ilişkiler şu şekilde sıralanabilir (Atak, 2014):

- Her ikisi de insan eylemlerini konu almaktadırlar.
- Her ikisi de insan eylemlerine sınırlama getirme gayesindedir.
- Her ikisi de bazen yazılı; bazen ise, yazısız olan normlardır.
- Her iki de çoğunlukla birbirini tamamlamaktadır.
- Etik, davranış standartlarının neler olduğu ya da olması gerektiğiyle ilgilenirken; hukuk, toplumun huzur ve güven içinde yaşamasının kurallarını arar ve kor.
- Etik, ilkeler çerçevesinde ‘ne yapılması gerektiğini ortaya koyarken; hukuk, kurallar çerçevesinde ‘ne yapılabileceğini ortaya koyar.

- Etik, insan davranışlarına bir çerçeve getirmekle birlikte, buna aykırı davranılması halinde, pozitif anlamda bir yaptırım getirmez. Hukuk ise, hukuk kurallarına aykırı davranılması halinde yaptırımı gerektirir.
- Etik ilkeler, genellikle yazılı olmayan normlardır. Hukuk kuralları ise yazılıdırlar.
- Etik ilkeler, bireylerin kendi kendilerini kontrol ederek, iyi ve doğru davranmalarını sağlamayı amaç edinirler. Hukuk kuralları ise, bireylerin başka bireylerle arasındaki ilişkilerini düzenler, bireyin fiilleri sonucunda kendisinin ya da başka bireylerin zarar görmesini engellemeyi amaç edinirler.
- Etik ilkelerin kaynağı, devlet olabileceği gibi, çeşitli meslek kuruluşları veya sivil toplum örgütleri olabilir. Hukuk kurallarının kaynağının ise, tartışmalı olmakla birlikte, devlet olduğu kabul edilmektedir.
- Etiğe aykırı davranışlarda bulunan kişiler, davranışları aynı zamanda kanunlara da aykırı olmadığı sürece, cezai işlemle karşılaşmazlar. Ancak hukuk kurallarının ihlal edilmesi durumunda, ihlal eden kişilere para cezası, hapis cezası ve hatta bazı ülkelerde idam cezası verilmektedir.

Etik ve hukuk ilişkisini ele alan normatif düzenlemeler birçok uluslararası kurallarda, tavsiye kararlarında, şartlarda, sözleşmelerde, ulusal anayasalarda, kanunlarda, kanun hükmünde kararnamelerde, yönetmeliklerde, genelgelerde, ilkelerde yerlerini almışlardır.

Etik ile hukuk ilişkisine yer veren 1982 Anayasası'nın 10, 129, 137, 138 ve 140. maddeleri, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, Kamu Görevlileri Etik Davranış ilkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, MEB 'Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler' konulu genelgesi etiğin iç hukukumuzda tesirine örnekler olarak sayılabilir. Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi, Yolsuzluğa Karşı Ceza

Hukuku Sözleşmesi. Etkinliği ve Bağımsızlığı Konusunda Avrupa Konseyi Üye Devlet Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararı vb. taraf olduğumuz uluslararası normlarda etiğin tesirinde gelişmiştir (Özel, 2017).

Yeniden Rousseau'ya (2013) dönülürse kanunlar ile sağlanan ve etik ile temellendirilen toplumsal sözleşmenin sağladığı demokratik düzen, yalnızca eşitlik ruhunun yitilmesiyle değil aşırı eşitlik ruhunun benimsenmesiyle de bozulabilir. Bu durumda hiç kimse kişisel ve toplumsal rolüne uygun tutum ve davranışlar sergilemeyecektir. O kadar ki toplumda kendini her konuda ve pozisyonda diğerleriyle eşit haklara sahip olma kanısıyla konumlandıran kişilerden oluşan toplumda çığırından çıkmış bir ahlaki yozlaşma başlayacaktır (Baldaş, 2015).

3. Etik Sistemler

Etik sistem; 'tercih edilen davranış tarzları sunan, birbiriyle ilişkili değerler sistemi' olarak tanımlanabilir (Turhan, 2007). Sunulan davranış tarzları bağlamında dört farklı etik sistemden bahsedilir.

Bunlardan ilki olan John Stuart Mill tarafından geliştirilen Amaçlanan Sonuç Etiği sisteminde bir eylemin ahlaki doğruluğu, amaçlanan sonuçları tarafından belirlenir. Bu sisteme göre bir eylemin doğru ya da yanlış olduğuna karar vermek için aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulmalıdır (Aydın, 2014).

- Eylemin olası sonuçlarına yoğunlaşmalıdır.
- Hedef kitle eylemin kurallarını belirleyici olmalıdır.
- Mutluluk, eylemin doğruluk derecesine endekslidir.
- Haz temelli ve acının yokluğu odaklı mutluluk hedeflenmelidir.
- Mutlak mutluluk için bireysel mutluluk ön koşuldur.
- Eylemlerin ahlakiliği ve yegane amacı mutluktur.
- Mutluluk davranışın doğruluğunun belirleyicisidir.
- Mutluluk eylemin fayda derecesine endekslidir.

- Eylemler arasında toplam faydası en yüksek olan eylem etik açıdan doğrudur.
- İstenmeyen iki ve daha fazla durumda faydacılık odaklı tercih esastır.

Bu ilkeler temelinde hareket eden eğitim örgütü lideri okul müdürleri ile onların en yakın izleyenleri konumunda yer alan öğretmenlerin eğitim öğretim sürecindeki eylemlerinin amaç ve elde edilecek sonuçlarda fayda, mutluluk ve haza odaklanmaları, eğitim-öğretim sürecinin bir bütün olduğu düşünüldüğünde beraberinde bir takım etik açmazlara yol açabilir.

İkinci olarak Immanuel Kant'ın temsilciliğini yaptığı Kural Etiği sisteminde bir eylemin ahlaki doğruluğu standartlar ve yasalar tarafından belirlenir. Bu sisteme göre bir eylemin doğru ya da yanlış olduğuna karar vermek için aşağıdaki ilkeler göz önünde tutulmalıdır (Klavuz, 2004).

- Etik kavramlar deneyseldir.
- Zorlama ve iyi olma eylemin gerçekleşme nedenidir.
- İlke ve kurallar temel teşkil eder.
- Erdem, ilkelere uygun davranmaktır.
- Mutlak mutluluk erdemli yaşamla mümkündür.
- İdeal olan erdemdir.
- Bireyin kusursuz idealleri kendisi için en geçerli ölçüttür.
- Davranışları var olan ahlak kurallarına uydurmak esastır.
- Etik ilkeler tüm insanlık için geçerlidir.
- İlişkilerde yalnız bireysel amaçlar değil; diğer tarafın amaçları da göz önünde tutulur.

Kural etiği sistemi, okulların tüm paydaşlarının önceden belirlenmiş yasal mevzuat, etik ilke ve ahlaki kurallar çerçevesinde hareket etmelerini öngörmektedir. Ancak bu durum okullarda mekanikleşmiş bir eğitim sürecinin yaşanmasına sebep olabilmektedir. Bu durumda eğitim rgt lideri olarak okul müdürünün en başta yapması gereken başta öğretmenler olmak üzere tüm eğitim rgt paydaşlarının katılımıyla evrensel etik ilkeler temelinde kurumsal etik ilkeler ile ahlaki kuralların oluşturulmasını sağlamak ve tüm paydaşların bu çerçevde eğitim ğretim faaliyetlerinin yürütmelerini sağlamak için gereken tedbirleri almaktır.

Üçüncüsü ise J.J. Rousseau'nun oluşturduğu Toplumsal Sözleşme Etiği sistemidir. Bu sistemde bir eylemin ahlaki doğruluğu belli bir toplumun normları ve gelenekleri tarafından belirlenir. Toplumsal Sözleşme Etiği sisteminde bir eylemin doğru ya da yanlış olduğuna karar vermek için aşağıdaki ilkeler göz önüne alınmalıdır (Aydın, 2014).

- Toplumsal yaşam bireysel yaşamın teminatıdır.
- Toplumsal yaşam insan davranışlarına ahlaki bir nitelik kazandırır.
- Toplumsal prosedürlere uygun davranmak.
- Eşitlik ve yardımlaşma toplumsal dev ve haklarda esastır.
- Toplumsal standartlar birey için rehberdir.
- Toplumun yönetimi, toplumsal sözleşme ile yine toplum tarafından seçilen bireye verilir.
- Toplumun temelinin ahlak anlayışı ve kuralları oluştururken hukuki yasalar diğer alanları düzenler.
- Bireysel gelişim sürekli ve yasa koyma hakkı vazgeçilmezdir.
- Yasalara muhalif olunsa bile uyulmalıdır.
- Toplumsal sözleşmeye muhalefet toplumun bir parçası olmayı engeller.

Toplumsal sözleşme etiği sistemi, toplumsal yaşamın en önemli örgütlerinden biri olan okulların toplumun geneli tarafından oluşturulmuş ve benimsenmiş etik davranış ilkeleri ve ahlak kuralları çerçevesinde eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütülmesini salık vermektedir. Bu durumda eğitim örgütü lideri olarak okul müdürleri, eğitim öğretim sürecini planlarken okulun içinde bulunduğu toplumsal çevrenin benimsediği kuralları ve beklentilerini göz önünde bulundurmalıdır. Ancak bunu yaparken kişisel özgürlükleri, demokratik değerleri ve toplumu oluşturan kişilerinde kişisel etik ilkeleri olabileceği gerçeğini göz ardı etmemelidir.

Dördüncü sistem Martin Buber tarafından geliştirilen Kişisel Etik sistemidir. Kişisel Etik sisteminde bir eylemin ahlaki doğruluğu kişinin vicdanı tarafından belirlenir. Bu sisteme göre bir eylemin doğru ya da yanlış olduğuna karar vermek için aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulmalıdır (Klavuz, 2004).

- İnsanın varlığı gerçeğin yeridir.
- Doğru ve yanlış ayırmasında bireyin tek yardımcısı içinden gelen ses olan vicdandır.
- Kişisel vicdan nasıl davranılması noktasında kişiye en üst düzeyde yardımcıdır.
- Birey zorluklar karşısında kendisiyle karşılaşmalı ve hangi standartları koruyacağına karar vermelidir.
- Ulaşılmak istenen amaçlar izlenecek yolu belirler.
- Yaşamın belli bir formülü yoktur. Her şey olabilir.
- Belli bir gruba aidiyet, doğru tarafı tercihe mani olmamalıdır.
- Kişisel özerklik, özgürlüğe endekslidir.
- Kusursuzluk ancak kişisel çabayla mümkündür.
- İnançlar kişisel gelişime endekslidir.

Hiç kuşkusuz eğitim örgütleri, kişisel beceri ve yeteneklerin ortaya çıkarılmasını amaç edinmesinin yanında kişinin özerkliği ve özgürlüğünü de alabildiğine savunan, paydaşlarının tamamıyla oldukça canlı bir topluluktur. Böylesine canlı ve etkili bir toplulukta kişisel etik ilkelere dayalı bir yönetim anlayışını sergileyen okul müdürü kendi kişisel etik ilkelerini ve ahlaki kurallarını izleyenlere dayatmak gibi bir durumla karşı karşıya kalır. Bu durumun sakıncalarından kurtulmak, kişilerin evrensel etik ilkeler temelinde eğitilmesini gerekli kılmaktadır.

Etik sistemlere ilişkin sayılan bu ilkeler tümüyle itirazsız kabul edilmemiştir. Bilakis birçok noktada eleştirilere maruz kalmıştır. Eleştirilerin özünü ise sistemlerin hiç biri karşılaşılan etik sorunları ya da problemleri tek başına çözmeye yeterli olmadığı oluşturur (Karğın, 2014). Bu anlamda tek bir etik sistemin dayatılması yerine etkin düşünme becerilerinden yararlanarak iyiye ve doğruya ulaşmanın yolları aranmalıdır (Turhan, 2007). Aydın'ın (2014) Lamberton ve Minor'dan aktarımına göre; bu doğru mu? Bu adil mi? Eğer birisi zarar göreceyse bu kim? Verdiğiniz karar medyada manşetlerde yer bulsaydı kendinizi rahat hissediyor muydunuz? Bunu en yakınlarınızla paylaşabilir miydiniz? Olay nasıl hissettiriyor? Sorularına davranışlarının etik olup olmadığı noktasında cevap arayan yöneticiler, gönül rahatlığıyla olumlu yanıtlar verebilirlerse davranışlarını etik, değilse etik dışı olarak kabul edebilir.

4. Etik ve Ahlak Arasındaki İlişki

İnsan, yaratılışı gereği yalnızca kendi bünyesini değil çevresini de etkileyerek değiştirme, yeniden form verme eğilimindedir. Bu eğilim şüphesiz insan eylemlerine yönelik birtakım sorgulamaları da beraberinde getirmiştir. Bu tarz sorgulamalar insan davranışları çevresinde helezonlar oluşturan bir takım kavramların doğmasına yol açmıştır. Öyle ki bu kavramların çokluğu ve sıklığı kavramsal karmaşaya bile neden olmuştur. Bununla birlikte kavramların kullanımında yaşanan tarih yanılgısı (anakronizm) bu durumu daha da karmaşıktır. Neticede etik, ahlak ve tutum çoğu zaman birbirinin yerine kullanılabilir hale gelmiştir. Hâlbuki bu kavramların ortak noktası insan davranışları olmakla birlikte davranışları ele alışları bakımından birbirlerinden kesin çizgilerle ayrılmaktadır.

Aktaş'a (2014) göre ahlak, insan davranışlarının pratikteki yansımalarının bütünüdür. Etik, pratikte sergilenen bu insan davranışlarının kökenini ve nedenini araştıran felsefi alandır. Tutum ise pratikte sergilenen insan davranışlarının sergilenme yolunu ya da tavrını ifade etmektedir. Nitekim etik, Antikçağda ahlaki yaşama yönelik sorgulamaların neticesinde doğmuştur. Etik bu sorgulamalar ile evrensel ilkelere ulaşmayı hedefler. Etik ve ahlak arasındaki temel fark; etiğin ahlak konusuna eleştirel bir gözle bakan felsefe alanı olmasıdır. Ahlak, iyi ve kötü olana karar veren ortak değer ve inanışları, etik ise bu ahlaki değer ve davranışların temelindeki doğru ve yanlış seçme ve düzenleme sürecini ifade eder.

Kişilere ahlaki eylemin anlamının yöntemsel, kültürel ve sistematik biçimde aktarılması etik aracılığıyla olmaktadır. Etik ahlaki eylemin yerini tutmadan bilgiye dayalı yapısını ortaya çıkarmaktadır. Etik, bir diğer yandan ahlakiliğin gerekliliğinin yöntemsel açıdan temellendirilmesi suretiyle pratiğin değerlendirilmesine yönelik eleştirel ölçütleri aktararak, karmaşık görünen ahlaki eylem alanını kavramsal olarak açar ve insanın bu alanı akıyla kavrayabilecek bir hale gelmesine katkı sağlar (Pieper, 1999). Yeryüzünde ahlak ilkeleri bulunmayan bir toplum mevcut olmadığına göre, yere ve zamana göre değişse de ahlak ve dolayısıyla onun teorik boyutu olan etik, bütün toplumların sahip olduğu bir değerdir. Doğru hareket etme konusundaki inanç ve ilkeler kişi bir hedefe yöneldiğinde, yapacağı eylemlerin tarzını belirlemektedir (Kuçuradi, 2006). Bu noktadan hareketle eylem ve davranışlarda iyi ve doğru olma isteği temel tutum olarak benimsenmişse ahlaki yetkinlik söz konusudur.

Etik değerlendirme sürecinde kişinin yaşantısı, inançları, amaçları, istekleri, bireysel özellikleri, özel ihtiyaçları da etkilidir. Kişi değerlerini değerlendirerek sağlanan etik bilgisi aracılığıyla bir bilinç ve bir inanç oluşturulabilmekte ve bu bilinç-inanç ona sahip kişilerin diğer kişilerle ilişkilerinde yaşantılarını belirlemektedir (Kuçuradi, 2006). Eğer insan eğitilebilir, öğretilir, kendisine bazı özellikler, bilgiler, davranışlar kazandırılabilir bir varlık olmasaydı, herhangi bir eğitim girişiminin anlamı olamazdı. Bu gerçeklikten hareketle etik yaklaşımların neticesinde ahlaki davranışlar değiştirilebilmektedir. Burada etik açıdan önemli olan husus ahlakta bu değişimin toplumsal hatta evrensel manada kabul edilebilirliğidir.

5. Etik Liderlik

Liderin hedefleri, yetenekleri, etik ilkeleri, ahlaki değerleri ve tutumları en genel deyişle karakterinin ne olduğu liderliğinin gücü, değeri ve kalitesinin derecesiyle bağıntılıdır. Aristo'nun da ifade ettiği gibi karakter, liderliğin en önemli ve tarifi en zor unsurudur (akt. Altuntop, 2014). Liderlik, şekli güçten çok kişisel güçle beslenir. Liderliğin çekim noktasını izleyenlerin duygusal ve manevi yönlerine (ahlaki değerler, bağlılık, tutku, tutum vs.) seslenerek değişimi başarma, izleyicilere ilham verme ve onları motive etmek oluşturur. Yönetim, kişisel güçten çok, konumsal güçten beslenir. Yönetimin çekim noktasını örgütleme, bütçeleme, planlama, kaynak ayırma ve denetim gibi şekli süreçler belirler. Bununla birlikte yönetici örgütün şekli lideridir. Bu kavramsal farklılık dikkate alındığında liderliğin iki boyutundan bahsedilebilir: ilki örgütteki işleyişi sürdürmek ve görevleri yerine getirmek için ihtiyaç duyulan bir roller ve davranışlar dizisidir. İkincisi, bir etkileme ve ilham verme sürecidir. Bu etkileme ise, paydaşların değerlerini, davranışlarını ve tutumlarını etkilemeyi amaçlar. Bu tarz bir etkileme de beraberinde etik sorunları getirmektedir (Şişman, 2014).

Hitt'a göre (akt. Turhan, 2007) etkili liderlik etik davranışın bir sonucudur bununla birlikte etik davranış da etkili liderliğin bir sonucudur. Dolayısıyla etik ve liderlik iç içe kavramlardır. Bu nedenle lider örgüt içinde insanların davranışlarını yöneten etik ilkeleri ya da normları oluşturmaktan sorumludur. İşte bu sorumluluk örgüt yöneticisinin etik liderlik rolünü yansıtmaktadır. Etkili bir liderlik ve uzun dönemli örgütsel başarı için bu rol kritik bir öneme sahiptir

Etik liderlik; örgüt çalışanlarının davranışlarını yönlendirmek için etik standartlar geliştiren, değerlerle etik standartları bütünleştiren ve bu etik standartları etkili şekilde uygulayan bir liderlik biçimidir. Bu şekilde, etik bir lider, genelde tüm sosyal paydaşlar ve özelde çalışanlar için davranış çerçevesi belirleyen, doğruyu ve yanlış, iyiyi ve kötüyü, hâkliyi ve hâksizi birbirinden ayırmak için bir değerler sistemi geliştiren liderdir (Altuntop, 2014).

Adeta küçük bir köy haline gelen küreselleşen dünyada bilimsel gelişmeler ile kitle iletişim araçları ve özellikle sosyal medya, çoğu alanda ciddi etik sorunların

oluşmasına yol açmıştır. Bu nedenle iş hayatında, eğitimde, politikada, medyada ve sağlıkta etik konusu daha çok tartışılır olmuştur. Siyasal kirlenme, vergi kaçırma, rüşvet, cinsel taciz ve istismar vs. bu etik sorunlara örnek olarak gösterilebilir. Okul yönetimine de yansıyan bu sorunlar, başta okul yöneticisi ve öğretmenin, dolayısıyla öğrenci ve toplumun pek çok etik gelgitler yaşamasına yol açmaktadır (Çelik ve Ünal, 2013). Bu etik gelgitler, örgüt yöneticilerine etik lider olma sorumluluğunu yüklemektedir.

Altuntop'a göre (2014), liderin çalışanlara karşı, çalışma hakkına saygı gösterme, adil ücret ödeme, çalışanların özgür kendini ifade hakkı sağlama, işçilerin dernek, sendika kurma ve grev yapma hakkına engel olmama, özel hayatın gizliliği ilkesine saygılı olma, sağlıklı ve güvenli koşullar yaratma ve çalışma şartlarının kalitesini yükseltme, çalışanlar arasında ayrımcılık yapmama ve cinsel tacizden sakınma, çalışanların ortak alınması gereken kararlara katılma hakkını sağlama gibi etik sorumluluğu vardır. Bu durumda denilebilir ki çağımızda, insanları etkilemek için konuma bağlı yasal otoriteden çok, etik değer, tutum, inanç, duygu ve güven temelli yeni bir liderlik biçimine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu liderlik biçiminin temel güç ve etki kaynağı moral (ahlaki) ve etik ilkelere dayanmaktadır. Etik bir lider, moral ve yasal gücü kişiliğinde birleştirmiş, doğruyu tanımlamaya ilişkin bir değerler ve inançlar sistemi oluşturmuş dengeli bir liderdir (Özdemir, 2003).

Sergiovanni (1992: 7; akt. Atlar, 2015) etik liderliği, liderliğin kalbi olarak ifade etmekte ve okul yönetimi açısından büyük önem taşıyan bir kavram olarak görmektedir. Liderliğin kalbi, liderin (liderlik yapan kişinin) değerleri, inançları ve arzularını ifade etmektedir. Liderliğin beyni ise, liderin sürekli geliştirdiği zihin kapasitesi, uygulamaya ilişkin teorileri ve yeteneklerini yansıtmaktadır. Bu liderlik biçiminin izleyenleri etkilemek için kullandığı araç, moral (ahlaki) güçtür.

Etik liderlik, liderin örgütsel amaçlarını gerçekleştirirken mevcut yasalar ve politikalar kadar, mesleki etik ilkelerine de uygun davranışlar sergiledikleri bir liderlik türüdür. Etik liderliğin en belirgin özelliği güç kaynağının moral güce dayanması ve morale bağlı bir liderlik biçimi olduğu söylenebilir. Bu bağlamda etik liderliğin genellikle yumuşak liderlik olduğu düşünülür. Etik lider için doğrunun ötesinde hiçbir şey yoktur. Etik lider olmak demek her durum için gerekli olan

miktarda otoriteyi kullanmak demektir. Aşağıdaki beş davranış içinde etik lideri otorite kullanırken düşünmek faydalı olacaktır. Bu davranışlar Topuzoğlu'nun (2009) aktardığına göre;

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

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

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

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

Zorlamak; Örgütsel amaçları gerçekleştirmek için diğer üyeleri zorlamak gerekmektedir.

Harvey (2004, 23; akt. Turhan, 2007) etik liderliğin tanımında yol gösterici nitelikteki on temel özellik sıralamaktadır. Bunlar:

- I. Etik ilkeleri ve etik bilinci oluşturmak. Etik liderler ortak etik ilkeleri ve etik standartları düzenli biçimde dile getirir ve bunların anlaşılmasını, desteklenmesini ve benimsenmesini sağlarlar.
- II. İnsanlara sorumluluk vermek. Etik liderler kendilerini ve diğer insanları etik değerlere uygun davranma konusunda sorumlu tutarlar.
- III. Başkalarına örnek olmak. Etik liderlerin 'özü ile sözü bir olduğu' için başkalarından da dürüst davranmalarını beklemeye hakları vardır.
- IV. Etik ilkeler çerçevesinde karar vermek. Bu liderler karar alma aşamasında diğerlerini ve rehber ilkelerini gözetirler. Yaptıkları her işte etik ilkelerini ortaya koyarlar.

- V. Politika ve uygulamaların uyum içinde olmasına özen göstermek. Etik liderlerin kuralları ve standartları, değerlerini ve etik kurallarını destekler niteliktedir. Bir etik ikileme karşılı karşıya kaldıklarında sorunu kısa sürede ve korkusuzca çözerler.
- VI. Etik ilkeler ve ahlaki değerler konusunda eğitim vermek. Etik liderler insanların doğru inanışları iyi davranışlara dönüştürmek açısından gerekli güveni ve becerileri kazanmalarına yardımcı olmak amacıyla zaman ve kaynak ayırırlar.
- VII. Algılara dikkat etmek. Etik liderler meslektaşlarının, çalışanlarının, müşterilerinin ve kendi etki alanları içindeki diğer herkesin duygularına, görüşlerine ve tepkilerine dikkat ederler.
- VIII. İstikrarlı ve hızlanan bir değişime odaklanmak. Etik liderler pek çok alanda çok sayıda küçük iyileştirmeler gerçekleştirirler. Etik ilkelere ve ahlaki değerlere uyum sağlanması bir birikimin sonucudur.
- IX. Etik değerlere sahip insanları işe almak ve yükseltmek. Etik liderler örgüte insan alır ve yükseltme konusunda karar verirken ölçüt olarak misyonlarını, vizyonlarını ve değerlerini kullanırlar.
- X. İnişiyatif almayı desteklemek. Etik liderler, izleyenleri, yakınmak, birilerini suçlamak ya da başkalarını beklemek yerine, öne çıkıp etik konusunda yol gösterici olmak yönünde motive ederler.

Aydın, (2014) sadece liderlik becerilerine sahip olmanın etik liderlik için yeterli görülmemesi gerektiğini dolayısıyla liderlik becerilerinin etiksel davranışlarla bütünleştirilmesinin gerekliliğinin altını çizer. Bununla birlikte etik bir liderin sadece davranışlarında etik olması yeterli olmayıp, etik liderlik bileşenlerine amaç, bilgi, otorite, adalet, güven, sadakat, doğruluk, dürüstlük, hesap verebilirlik vb. sahip olması, bunları kavrayıp geliştirmesi ve bir bütün içinde önem vererek, bütünlüğünü koruması gerekir (Şişman, 2014).

Brown ve Trevino (2006), sosyal öğrenme teorisine dayalı olarak etik liderlik, izleyen davranışları ve örgütsel koşullara ilişkin 16 adet önerme geliştirmişlerdir. Buna göre;

- I. Etik rol model olma, etik liderlikle pozitif yönde ilişkilidir. Etik ilkeleri karakterize eden ve davranış olarak sergileyen etik liderlerin yönettiği eğitim örgütlerindeki paydaşların da etik ilkeleri benimsedikleri ve etik ilkelere uygun hareket ettikleri görülür.
- II. Etik davranışı destekleyecek bir ortam etik liderlikle pozitif yönde ilişkilidir. Etik liderlerin yönetimindeki örgütlerde etik davranışlar desteklenmek suretiyle teşvik edilir. Paydaşlar bu yönde hareket etme noktasında motive edilir.
- III. Anlaşılabilirlik, etik liderlikle pozitif yönde ilişkilidir. Etik liderlerin yönettiği örgütlerde karmaşa ve belirsizliğe yer yoktur. Paydaşların kendilerini ifade edebilecekleri bir etik iklim vardır.
- IV. Gücü başkalarının yararına kullanma, güç ihtiyacı ve etik liderlik arasındaki ilişkiyi güçlendirir. Etik liderlerin yönettiği örgütlerde yönetsel güç paydaşların önündeki engelleri kaldırmak ve örgütsel başarıyı temin etmek için gereklidir.
- V. Baskı ve manipülasyon, etik liderlikle negatif yönde ilişkilidir. Etik liderlerin yönettiği örgütlerde yönetimsel netlik ve özgürlük örgüt kültürüdür.
- VI. Liderin verdiği kararlarda moral yargılamayı kullanması, moral muhakeme ve etik liderlik arasındaki ilişkiyi yükseltir. Etik liderlerin yönettiği örgütlerde alınan kararların etik ilkelere uygunluğu gözetilir.
- VII. Etik liderlik, izleyenlerin etik karar vermesi ile pozitif yönde ilişkilidir. Etik liderlerin yönettiği örgütlerde paydaşların etik kararlar alması yüksektir.
- VIII. Etik liderlik, izleyenlerin iş doyumunu, motivasyonu ve örgütsel bağlılığı ile pozitif yönde ilişkilidir. Etik liderlerin yönettiği örgütlerde paydaşların moral düzeyi ve örgüte olan sadakati yüksek düzeydedir.

Bu önermeler de göstermektedir ki etik lider doğru ve yanlışla ilişkin isabetli bir etik tutuma sahiptir. Doğru ve yanlışla bu tutumla yaklaşan lider, doğruyu tercih etmekte ve yanlıştan kaçınmakta isabetli kararlar alabilecektir. Bunun neticesinde örgüt içinde lidere olan güven sağlanacak ve izleyenler bu yolla etik ilkelere uygun olarak etkilenecektir. Etik açıdan isabetli hareket ettiğine inanılan etik lider adalet, doğruluk, dürüstlük ve sadakat gibi sosyal değerlerin gelişmesini sağlayarak paydaşların örgüte bağlılığını artıracaktır.

Uzun vadede liderlerinden memnun olmayan örgütlerde liderlerin konumlarını korumaları ve paydaşların örgüte ve kendilerine olan güvenini sürdürmeleri güçleşir. Yönetimde etik ilke ve değerlerin etkin kılınması, yönetsel bir sorumluluk olduğu kadar örgütün sağlıklı işleyişi açısından da önemlidir. Bu açıdan etik ilke ve kuralların, yönetimin her aşamasında örgütün liderleri ve liderin takipçileri açısından önemle dikkate alınması zaruridir. Bu ise liderliğin hemen hemen bütün boyutlarıyla bir şekilde ilintili olan etik liderlikle mümkün olabilir.

Etik liderlik, sorumluluk bilincini içselleştirmiş, paylaşmayı ilke edinmiş, ahlaki bir bağlılığı önkoşul kabul eden bir liderlik yaklaşımıdır. Etik liderlik her kademe ve pozisyondaki örgüt üyelerini ve paydaşlarını korumayı ve onlara saygı duymayı öngörür. Etik liderliğin odağında insanlara insan oldukları için saygı göstermek yer almaktadır. Bu bağlamda etik liderlik örgütte yüksek etik standartlar oluşturma sürecinin de baş aktörüdür. Etik liderin öncelikli işi, yanlış olan bir şeye karşı durmak ve onu engellemektir. Kurumlar yanlış uygulamalarla, doğru ve tatmin edici bir yere varamazlar. Bundan dolayı etik lider, yasal ve ahlaki uygunsuzluklara, örgütsel başarı ve performansı engellemelere karşı önemli bir kalkandır. Tüm bu yönleriyle örgüt yönetimlerinde etik liderliğe yönelik ilginin tüm canlılığıyla devam ettiği söylenebilir.

6. Etik Liderlik Türleri

Liderliğin etik boyutuna yönelik ilgi, bu boyutta farklı liderlik türlerinin tanımlanmasına sebep olmuştur. Liderliğin; hizmet, güven, sadakat, samimiyet, insan hakları, demokrasi, başarı, istihdam, adalet gibi boyutlarını vurgulayan bu liderlik biçimlerinin ortak çıkış noktaları etik liderlik temelli olmalarıdır. Bu bağlamda

alanyazında Hizmete Yönelik Liderlik, Otantik Liderlik, İlke Merkezli Liderlik olmak üzere üç tür etik liderlikten bahsedilmektedir.

Hizmete yönelik (kâhya) etik liderlik. Greenleaf'ın (akt. Turhan, 2007) ortaya koyduğu kâhyalık felsefesine dayanmaktadır. Greenleaf kâhya liderliği, liderlikten önce hizmetçiliği düşünen bir liderlik biçimi olarak tanımlamaktadır. Bu tarz etik liderlik anlayışına sahip olan lider, insanlara hizmet etmeye yönelik doğal bir içsel duyguya sahiptir. Bu duygunun etkisiyle bilinçli olarak insanlara hizmet etmeye çalışır. Kâhya etik lider, liderliği bir güç gösterisi ve insanlar üzerinde bir baskıya sahip olma aracı olarak gören liderden açık bir şekilde ayrılır.

Geleneksel liderlik anlayışında iki tür otorite kaynağından bahsedilir. Bunlar: bürokratik otorite ve psikolojik otorite. Bu iki otoritenin yönetim sırasında liderler tarafından kullanımıyla ilgili problemler yaşanabilmektedir. Etik liderin kendisini önce bir izleyen, daha sonra lider olarak değerlendirmesi ve liderliğinin asıl amacının insanlara hizmet etmek olduğunu unutmaması bu gibi problemlerin yaşanmasını büyük ölçüde engelleyecektir. Etik liderler, otoritelerini izleyenlere benimsetmek için öncelikle sahip oldukları bu hizmet ruhunu onlara hissettirmelidir (Ertürk, 2012).

Hizmete yönelik etik lider, insanlara hizmet etmeyi etik bir değer ve sorumluluk olarak görmektedir. Etik liderliğin temel amacı örgüte, örgüt çalışanlarına ve topluma hizmet etmek ve hizmeti kendi çıkarlarının üzerinde tutmaktır. Bu amaçlar doğrultusunda oluşturduğu değerleri örgüt üyelerinin benimsemelerini sağlayarak, örgütünü de hizmete yönelik bir örgüt yapmaya çalışmaktadır. Hizmete yönelik Etik liderlik tarzını benimseyen liderler, kendine, başkalarına, geçmişe, bugüne ve geleceğe ilişkin, hizmete yönelik bir bakış açısına sahiptir (Yılmaz, 2006).

Bu tür liderliğin bakış açısının temelinde herkesin ihtiyaç ve talebi için çalışmak ve hizmet etmeyi etik bir değer olarak görmek vardır. Doğruları ve ahlaki ilkeleri tanımlamaya yönelik esnek bir bakış açısına sahiptir. Bu dünyanın karmaşık ortamını kabul ederek, vereceği kararlarda hizmet odaklı bir yol izlemektedir.

Kâhya (steward) ve hizmetçi (servant) kavramları başlangıçta kamu kurumlarının yönetimi bazında yadırganabilir. Bu bağlamda Kim kimin kâhyasıdır? Ya da kim kimin hizmetçisidir? Kâhyalık ve hizmetçilik ile kamu yönetiminin ilişkisi nedir? Gibi sorular akla gelebilir. Hiç kuşkusuz bu tarz sorulara verilecek cevaplar kâhyalık teorisinin, kamu yönetimi için daha fazla önem taşıdığını ortaya koyar. Kamu kurum ve kuruluşlarını yöneten kişiler, vatandaşların vergileriyle kurulan ve yürütülen örgütlerde görev yapmaktadırlar. Bu yönüyle düşünüldüğünde üstlendikleri rol, bize kâhya kavramının anlamını kamu yönetimi bakımından düşündürmektedir. Bu bağlamda bir kamu kuruluşu olarak okul yöneticilerinin hizmete yönelik birer etik lider olmaları beklenmektedir. Bu zor görevi ifa etmelerine karşılık iş doyumlarının düşük olduğu da dikkate alındığında oldukça zor bir göreve talip olan yöneticilerin, görevlerini sürdürmeleri noktasında hizmete yönelik liderlik bilincine sahip olmaları onları bu içsel güce bağlı olarak motive edecektir. Hizmete yönelik lider olarak okul yöneticisi, özelde öğrenciler ve öğretmenler ve genelde de tüm topluma hizmet etme sorumluluğunu taşımaktadır. Bu hizmet ruhunu benimseyen ve çalışanlara hissettiren lider, okulunun da hizmete yönelik bir okul olmasını sağlayacaktır. Yönetim örgütleri bağlamında başarı, insanlara hizmet etme derecesi ve onlar üzerinde bırakılan pozitif etkilerle ölçülür. Başarı anlamında hizmetçi liderlik modelinin başarısı onun yararlılığındadır. Hizmete yönelik etik liderliğin yararları özgeciliğinde, kolaylığında ve kendi kendini bilirliliğindedir. Bir başka deyişle bu model, paydaşların uyumsuzluklarında, kişisel istekleri tanımlayarak belirsizliği azaltmakta ve diğerlerinin moral duygularını vurgulamaktadır (Turhan, 2007).

Otantik etik liderlik. Otantik kelimesi İngilizce-Türkçe sözlüklerde gerçek, hakiki, doğru, orijinal, içten, samimi gibi anlamlara gelmektedir. Liderlik açısından otantik kavramı güven, itimat, inanç bağlamında düşünülürken lider açısından ise güvenilir olma ve etiğe uygun davranma şeklinde düşünülebilir. Otantik liderlik, etik liderliğin güven boyutunu oluşturur. Ancak otantik etik lider olmak için yalnızca güvenilir olmak yetmez bununla birlikte ustalık da gerekmektedir. Ustalık, uygulamaya dönük yetenek, bilgi, tecrübe, zekâ, takımdaşlık duygusu, sezgi ve cesaret ile açıklanabilir (Tombak, 2012). Otantik etik liderin izleyenleri etkilemede kullandığı temel unsur güvenilirliğidir. Karar ve eylemlerinde açık ve şeffaf olan

okul yöneticisi paydaşlarına yönelik güven duygusu aşılacak bunun neticesinde okulunda aidiyet duygusu ve takımdaşlık ruhunu geliştirecektir. Bu bağlamda otantik etik liderler tarafından yönetilen okullar yaşayan okullar olarak değerlendirilebilir. Yaşayan okulların en büyük sermayesi sosyal çevredir. Sosyal sermayenin artırılabilmesi için, lider, öncelikle ahlaki kapasitesini geliştirerek izleyenlerin güvenini kazanmalı, daha sonra örgütün toplum gözünde güvenilir bir örgüt olarak görülmesini sağlamak için çalışmalıdır.

İlke merkezli etik liderlik. Steven Covey'in 'Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı' kitabında çizdiği liderlik portresi etrafında şekillenmiş bir liderlik tarzıdır. Covey'e göre, bu tarz etik liderlik belirli ilkelere dayalıdır. İlke merkezli liderlik, ceza almayacağımızı bilsek bile, doğal kanunları ihlal edemeyeceğimiz gerçeğine dayanmaktadır. Bu gerçeklik bağlamında yaşantımız ebedi ve değişmeyen ilkelere dayanmalıdır. İlke merkezli etik liderliğin temelinde dört faktör bulunur. Birincisi güvenlik, ikincisi akıl, üçüncüsü bilgelik ve dördüncüsü güçtür. Birbirinden bağımsız düşünülmemesi gereken bu ilkeler büyük bir kişilik gücü, dengeli bir karakter ve etkili bir birey oluşturur (Atlar, 2015).

Etkili kişilik özellikleri gösteren lider, izleyenlerin güvenini kazanırken, örgüt kültürüne yerleştirilen ilke ve kurallar, yasalardan bile daha etkili olabilmektedir. Çünkü bu ilke ve kurallar izleyicilerin dışında değildir. İlke merkezli etik liderin görevi, kabul edilebilir örgütsel davranış standartları oluşturmak için ilkeler belirleyip, izleyiciler tarafından bu ilkelerin içselleştirilmesini sağlayarak bunları örgüt kültürünün bir parçası yapmaktır (Turhan, 2007).

İlke merkezli lider olarak okul yöneticisi, okulun etik ilkelerini belirleyerek bunları çalışanların benimsemesi için gerekli koşulları oluşturmalıdır. İkelere dayalı yönetim, başta lider olarak okul yöneticisi olmak üzere tüm paydaşlar için okulda doğru ve yanlışın kolaylıkla ayırt edilebileceği bir iklim oluşturacaktır.

Etik liderlik türlerinin okul yöneticileri açısından değerlendirilmesi. Hizmet, güven ve ilkeler okul yöneticisinin etik liderliğe ilişkin davranışlarının temelini oluşturmaktadır. Okul yönetiminde gerek doğru kararları alabilmek ve gerekse bu kararların uygulamasında doğru tutumları belirleyebilmek için, bu üç

unsur büyük önem taşımaktadır. Tüm faaliyetlerde hizmet odaklı düşünen ve bunu değerlerine hissettiren, herkese eşit ve dürüst davranarak bir güven ortamı oluşturan okul yöneticisi izleyenleri etkilemek için başka bir çabaya ihtiyaç duymaz. Bu şekilde belirleyeceği etik ilkelerin inandırıcılığını artırarak, bu etik ilkelere uygun davranmayı sağlayabilir (Durmuş, 2015).

Hizmet odaklı, güvenilir ve ilkeli bir kurum olmak toplumun okula bakış açısını da önemli ölçüde etkileyecektir. Okulun temel girdisini ve çıktısını oluşturan toplum ve okul arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi, eğitimin amacına ulaşabilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Topluma hizmet etmeyi birinci öncelik olarak gören, üyeleri arasında güven ortamı sağlayan ve ilkeli bir yönetim anlayışı benimseyen bir okula, toplumun tutumu da olumlu olacaktır. Olumlu tutumların çekim merkezi haline gelen ideal okul; ancak etik liderlik rolünü kanıksayan ve etik liderlik davranışlarını sergileyebilen okul yöneticileri tarafından oluşturabilir.

7. Etik Liderlik Boyutları

Alan yazında (Durmuş 2015, Şişman, 2014, Aydın 2014, Kıranlı ve İlğan 2007, Yılmaz 2006) etik liderlik dört boyutlu olarak ele alınmıştır. Bu boyutlar 'iletişimsel', 'karar verme süreci', 'iklimsel' ve 'davranışsal' etikdir.

İletişimsel etik. Yöneticilerin çalışanlarla ilişkilerinde tutarlı ve dürüst olmaları, kararları onlarla tartışmaları yöneticiyle olan iletişim kalitesini yükseltmektedir. Yöneticilerin gerekli bilgiyi paydaşlarla zamanında paylaşmaları bu iletişim kalitesini *artırmaktadır*. Paydaşlar bu tarz bir bilgilendirme yapılmadığını ya da bilgiye ulaşamadıklarını hissettiklerinde, kendilerinden bir şeylerin saklandığından şüphelenmekte dolayısıyla, yöneticiye duyulan güven zarar görmektedir (Durmuş, 2015). Bu güvensizlik iletişim etiği sorununun yaşanmasında başat rol oynamaktadır.

Okul müdürü, etik ilkeleri içselleştirerek karakterize etmiş olmalı ve tüm davranışlarında bu etik ilkeler çerçevesinde hareket etmelidir. Bir lider olarak okul *müdürü*, çevresindeki insanları etik tutumları (davranış, duruş ve sözlü ifade tarzı vs.) ile etkiler. Eğer izleyenler, liderin karakteri, kişiliği, sözleri ve davranışlarının

etik ile olan bağlantısını hissetmezlerse, o zaman yöneticinin güvenilirliği, doğruluğu ve inandırıcılığı zayıflar (Yılmaz, 2006).

Karar vermede etik. İnsan karar verirken; her durumda pek çok seçenekle beraber seçeneklerin sonuçlarını ve tüm insanları veya çevreyi düşünmek zorunda kalabilir. Bu bağlamda karar verme sürecini baştan sona etkileyen pek çok değişken olmakla birlikte, bu değişkenlerin en başta gelmesi gerekeni etikdir (Kıranlı ve İlğan, 2007). Alternatifler arasından seçim yapma işlemi olarak tanımlanan karar vermek; ancak etik çerçeveler içerisinde olması durumunda paydaşlar tarafından benimsenme olasılığı yükselir (Ertürk, 2012). Bu açıdan etik liderin diğerlerinden farkı, doğru ve yanlış birbirinden ayırabilen etik sorgulama becerisi sayesinde verdiği kararların ahlaki açıdan doğruluğudur. Kararların doğruluğu etkililiğini de artırırken örgüt içerisinde lidere olan güveni sağlamlaştırmaktadır. Etik lider etkili bir etik karar verme sürecinin sonunda samimi ve güçlü bir şekilde izleyenleri etkiler. Verdiği kararların etik açıdan doğru olduğuna inanılan lider, güven, adalet, doğruluk, dürüstlük ve sadakat gibi sosyal değerlerin gelişmesini sağlayarak çalışanların örgüte bağlılığını artırmaktadır (Turhan, 2007).

İklimsel etik. Etik iklim kavramı, yönetim örgütlerindeki etik davranışlara ilişkin doğru ve yanlış ikileminde hangi davranışların kabul edilebilir, hangi davranışların kabul edilemez olduğunun açıklanmasına yardımcı olan kurumsallaşmış örgütsel uygulama ve işlemler olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla etik iklim, bireysel çıkarlar yerine grup ve örgüt çıkarlarının ön planda tutulduğu temel ve vazgeçilemez etik ilkelere vurgu yapar. Ayrıca etik iklim, başta yönetici olarak lider ve çalışanların tutumları üzerinde belirleyici ve şekillendirici etkiye sahiptir. Etik bakımdan olumlu tutuma sahip lider ve çalışanların örgüte ve paydaşlarına karşı tutumlarıyla aldıkları her türlü kararda sergiledikleri etik tutum sayesinde yönetsel örgüt iklimi olumlu olacaktır. Bir örgütün etik iklimi ise toplam iklim içinde önemli bir boyutunu oluşturur (Ertürk, 2012).

Okul müdürleri, yönetsel lider olarak düşüncelerini sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışmalıdırlar. İşlerini sorumluluk duygusu içinde yapmalıdır. Öğretmenlerin kişisel becerilerini ortaya çıkarabilecekleri uygun ortam hazırlamalıdır. Öğrenme konusunda istekli olmalı ve kendini sürekli geliştirmelidir.

Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul etmeli ve başarılarını adaletli bir şekilde ödüllendirmelidir. Okulun kurallarını etik ilkelere uygun olarak doğru bir şekilde oluşturmalı ve bu süreçte tartışmalar için özgür ortamlar oluşturmalıdır. Mesleki etkinliğini ve yetkinliğini artırmaya yönelik gayretli bir çaba içerisinde olmalıdır (Yılmaz, 2006)

Davranışsal etik. Etik bir okul yöneticisi olarak müdürden etik ilkelere uyum lider davranışları sergilemesi beklenir. Okul yöneticisinin etik lider olarak kendisinde bulunması gereken en temel etik davranışları dürüstlük, güvenilirlik, iyilik, sevgi, sadakat, nezaket, cesaret, cömertlik, merhamet, fedakârlık olarak ifade edilebilir. Okul yöneticileri, özü sözü bir olmalı ve davranışları ile izleyenlerine güven vermelidir. Ayrıca, okul yöneticisi, ödül ve ceza uygulamalarında da etik normlar çerçevesinde ölçülü hareket etmelidir (Ertürk, 2012).

Okul müdürleri yönetsel bir örgüt lideri olarak davranışlarının değerini bilmeli ve sonuçlarını hesaplayarak hareket etmelidir. Unutmamalıdır ki davranışların ikinci üçüncü taraflar üzerinde bırakacağı etki, etik ilişki biçiminin şekillenmesinde etkilidir. Etik tutum davranışlarının temelindeki yatan en önemli şekillendirici etkidir. Doğruluk, dürüstlük, açık sözlülük, nezaket, cömertlik, fedakârlık gibi özellikler yöneticilerin etik davranışlarına kaynaklık ederler. Etik liderlik davranışlarında etik tutumların yansımaları görülür. Etik tutumlar çerçevesinde hareket eden liderler, paydaşlarla ilişkilere anlam katan ve değer üreten konuma erişecektir (Uğurlu, 2012).

8. Eğitimde Etik

İnsan kişisi var olduğu andan itibaren attığı her adımda, yaptığı her işte aldığı her kararda etik bir tutum sergilemekle sorumludur. Bu sorumluluk bilincini kazandırma süreçlerinin en etkili olanı ise hiç kuşkusuz eğitimidir. Eğitimin insan kişisinde istedik davranış değişikliği meydana getirme süreci olarak tanımlanması bu gerçeği ortaya koymaktadır. Bu anlamda kişisel karakterin şekillendirilmesi olarak beliren eğitim sürecinde atılan her bir adımın etik bağlamında sorgulanması ve belirlenen etik ilkelere uygunluğunun sağlanması gerekmektedir. Bu gereklilik eğitim ve etik arasında zorunlu bir ilişki doğurmaktadır (Bilgili ve Ilgaz, 2006).

Davranışların kime ve neye göre istendik olacağı, bir başka deyişle eğitim ve öğretimin hangi amaçlarla yapılacağı ve eğitim-öğretim hedeflerinin belirlenmesiyle alakalı etiksel problemler doğal olarak eğitime yönelik etik sorgulamaları doğurmaktadır (Aydın, 2013). Erdem'e (2015) göre eğitimin temelinde insanın olması, belirlenen hedefler, kullanılması gereken yöntemler, eğitim programının içeriğini belirlemeye dönük karar verme süreci, dönütlerin değerlendirilme biçimi, etik tutumların tutarlılığı, paydaşların mesleklerine bağlılıkları gibi konulara ilişkin etik sorgulamalar eğitim ve etik arasındaki ilişkinin kavranmasında rehberlik eder. Bu açıdan bakıldığında alanyazında eğitimde etik eğitimin hedefleri, değerleri ve süreçleri açısından incelenmektedir. Eğitim ile etiği bir araya getiren bir başka konu da eğitim ve öğretimin geri dönüt boyutudur. Geri dönüt araçlarının tutarlılığı kadar, bu sürecin etik kavramlar çerçevesinde, güvenli, adil ve objektif bir şekilde işlemesi de eğitim etiğini yakından ilgilendirmektedir.

Kanun, yönetmelik, tüzük, genelge, yönerge vb. yasal metinlerden oluşan mevzuat, okulun yönetiminde zaman zaman yetersiz kalır. Tam bu noktada eğitim yöneticisi olarak müdürünün kişiliğinde karakterize ettiği etik değerler devreye girer. Bir etik lider olarak okul müdürünün sahip olduğu etik değerler de, onun kültürel birikimi ve mesleki ustalığıyla açığa çıkar. Diğer bir ifadeyle, okul örgütünün yönetsel lideri olarak okul müdürünün davranışlarını veya vereceği kararlarını, bilinçaltında yer eden ahlaki tutumlar etkiler (Bilgili ve Ilgaz, 2006). Kuşkusuz bu tutumun niteliği eğitimde etik uygulamaların yönünü ve şiddetini belirleyen önemli faktörlerden biridir. Eğitimde etik, başta örgütün yönetsel lideri olarak okul müdürü olmak üzere tüm paydaşların doğru ve kabul edilebilir etik tutum sergilemeleriyle gerçekleşebilir (Aydın, 2013).

8.1. Etik ve Okul Yöneticisi

Eğitim öğretim etkinlikleri birbirine sımsıkı şekilde bağlı birçok süreçten oluşmaktadır. Bu süreçleri oluşturan en önemli halkalardan biri de elbette ki okul yöneticileridir. Klasik yönetici olarak okul müdürü rolleri, katı kuralların hüküm sürdüğü bürokratik süreç ve mevzuat bütünlüğünü korumak olarak kodlanmıştır. Modern ve özellikle günümüz postmodern okul yöneticisi olarak müdür rollerini ise belirleyen pek çok etkenden bahsedilebilir. Sahip oldukları bilgi, beceri ve tecrübeye

dayalı güçler, öğrenci, öğretmen ve örgüt performansı odaklı denetim ve değerlendirme, fiziki ve sanal karmaşık sosyal çevre, popüler kültürün etkisinde toplum, öğretmenlerin rollerindeki değişim ve öğretim işinin yeniden düzenlenmesi gibi etkenlerden dolayı okul yöneticisinin rolleri daha esnek ve değişkendir (Boyacı ve Börü, 2016). Bu kadar çeşitli ve bir o kadar değişken rollerin hakkını vermek için etik liderlik profiline sahip olmak okul yöneticisinin en güçlü dayanağı olacaktır.

Okul yöneticilerinin sahip olması gereken temel roller; çatışma yönetimi, meslektaş işbirliği ve deneyime dayalı okul ortamları oluşturma, öğretmen söylem ve eylemine odaklanma ile öğretmen ve öğrenci öğrenmesiyle ilgili eylem çalışmalarında bulunmaktır (Akşin, Tunçeli ve Zembat, 2015). Tomlinson, (2004) etkili ve gelişen okul üzerine yapılan araştırmalarda okul yöneticisinin üstlendiği rolün önemi üzerinde durmaktadır. Etkin okul kavramı ile daha çok ölçümlenebilir akademik başarı kavramının altı çizilmekte iken gelişen okul kavramı ile liderlik kavramı çerçevesinde örgütü oluşturan paydaşların okul başarısına katkıda bulunmaya doğru yönlendirilmesine vurgu yapıldığı görülmektedir (akt. Aslanargun, 2012).

Toplumsal rolleri benimsemiş ve toplumun diğer fertleriyle uyum içinde insan yetiştirme arzusunun ürünü olarak ortaya çıkan okulların varlık sebebi insanın bizi kendisidir. Okulun insan kaynağı ise, gelecekte toplumun kavuşacağı yapıyı belirleyen en önemli etkidir. Bu bağlamda eğitimin temel felsefesini sahip olduğu bu insan kaynağını en doğru ve en iyi şekilde biçimlendirmek suretiyle, bireyin davranışlarını istedik yönde değiştirme süreci olarak özetlendiği düşünülürse, bunu başaracak eğitim örgütlerine kavuşmak için yetenekli ve becerikli etik lider profiline sahip okul yöneticilerinin önemi daha iyi anlaşılacaktır.

8.2. Yönetimde Etik İlkeler

Son yarım yüzyıla yakın bir süredir yönetim bilimciler başta olmak üzere sosyal bilimcilerin üzerinde önemle durduğu ve çalıştığı konulardan biri de yönetsel etikdir. Yönetsel etik, örgütün yönetim süreçlerinde uyulması gereken ilkeleri veya davranış kurallarını ifade etmektedir. Bununla birlikte yönetsel etik yöneticilerin etik dışı davranışlarda bulunmaları ile ilgilendiği gibi, yöneticilerin yönetim esnasında

karşılaştıkları çıkar çatışmaları ve ikilemelerinin çözümünde onlara yardımcı olacak ilkelerle de ilgilendiği söylenebilir (Aydın, 2006).

Yönetimde etiğin temel amacı, örgütlerde arzulanan davranışları teşvik etmektir. Yönetimde etiği, diğer yönetim uygulamaları ile birleştirmek, izleyen etik profilinin yüksek düzeyde olmasında uyarıcı etkisi meydana getirmektedir. Yönetimde etik ilkeler, topluma faydalı işleri gerçekleştirmede, halkın güvenini sağlamada ve örgütsel yönetime yönelik şüpheleri gidermede önemli roller oynamaktadırlar (Başarır, 2006). Atak'ın (2014) aktardığına göre Yönetimde etik hassasiyetleri yerine getirirken, yol gösterici etik ilkeler bu alanda yapılan değerli akademik çalışmalarla büyük oranda belirlenmiştir. Bunlar: Wiley (2000) dürüstlük, hukukilik, yeterlik, mesleki sadakat, güvenilirlik; Schaeffer (2002) adalet, dürüstlük, şefkat, sorumluluk, kendine ve başkalarına saygı; Baydar (2005) adalet ve eşitlik, doğruluk ve açıklık, tarafsızlık, sorumluluk ve hesap verebilme, insan haklarına bağlılık ve kuruma sadakat, olumlu insan ilişkileri kurma, kaynakları etkin kullanma (tutumluluk); Schwartz (2010) güvenilirlik (dürüstlük, doğruluk, şeffaflık ve sadakat dahil), saygı (insan haklarına saygı kavramları dahil), sorumluluk (hesap verebilirlik, hatanın kabulü, başkalarını suçlamama dahil), adalet (hukuki işlem prosedürleri, tarafsızlık ve eşitlik dahil), yardımseverlik (zarar vermekten kaçınma dahil) ve vatandaşlık (yasalara uyma ve çevre koruma dahil); Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu (ASPA) (The American Society for Public Administration (ASPA), 2013) kamu hizmetlerine ilgiyi geliştirmek, anayasa ve hukukun korunması, demokratik katılımı teşvik etmek, sosyal eşitliği güçlendirmek, tam bilgilendirme ve tavsiye, doğruluk ve dürüstlük, kurumsal etik algının inşası, profesyonel (mesleki) mükemmellik; Josephson Institute (2014) güvenilirlik, saygı, sorumluluk, adalet, yardımseverlik, vatandaşlık, olarak ifa edilmektedir.

Türkiye'de ise 13.04.2005 tarihli Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikle kamu yönetiminde belirlenen etik ilkeler şöyledir:

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci: hesap verebilirliği, hizmette yerindeliği ve beyana güveni esas olarak hizmet etmeyi (Madde5),

- Amaç ve misyona bağlılık: Türkiye'nin çıkarları başta olmak üzere çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranmayı (Madde 8),
- Dürüstlük ve tarafsızlık: yasallık, adalet, eşitlik, laiklik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hiçbir zümreye ya da kuruma ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapmamayı (Madde 9),
- Saygınlık ve güven: halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen davranışlarda bulunmaktan kaçınmayı (Madde 10),
- Çıkar çatışmasından kaçınma: görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmeyi (Madde 13),
- Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması: yetkilerini kullanarak, resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanmamayı (Madde 14),
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı: yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden herhangi bir hediye almamayı, kamu kaynaklarını kullanarak hediye vermemeyi; resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderememeyi; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları vermemeyi, (uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kuralları gereğince, yabancı kişi ve kuruluşlar tarafından verilen hediyeler hariç olmakla birlikte, belirli bir meblağ tutanlar beyan edilir) (Madde 15),
- Savurganlıktan kaçınma: etkin, verimli ve tutumlu davranmayı, kamu bina ve taşınları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınmayı (Madde 17),
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık: Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede,

kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunmayı (Madde 19),

- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu: hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olmayı; emri altındaki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri almayı, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamayı ve etik davranış konusunda rehberlik etmeyi (Madde 20),

Mc Namara (2000; akt. Çetin ve Özcan, 2004), yönetimde etik ilkelerin uygulanması sırasında akılda tutulması ve izlenmesi gereken esasları şu şekilde özetlemiştir.

- Yönetim etik bir süreçtir.
- Yönetimsel programda etik paydaşlarda istendik davranışların gelişmesine hizmet eder.
- Etik sorunların önüne geçmenin en etkili yolu en başta etik sorunlara yol açabilecek uygulamaları engellemektir.
- Etik kararların paydaşlarla birlikte alınmasına önem verilmelidir.
- Etik yönetim, bir yönetim mikseri gibi uygulanarak diğer yönetim modelleriyle birlikte uygulanmalıdır.
- Etik programın geliştirilmesi ve uygulanmasında paydaşların katılımı esas kabul edilmelidir.
- Öncelikle örgüt paydaşlarının kendi davranışlarının etik olup, olmadığını anlamalarına fırsat verilmeli, sonra varsa etik dışı hatalarını düzeltmeleri için gerekli yardım ve destek hizmeti sunulmalıdır. Bu bağlamda etik kurallara uygun hareket etmeye çalışmak hiç harekete geçmemekten daha iyidir.

Aydın'a (2018) göre bir kamu örgütü lideri olarak okul müdürleri tarafından yönetimde uyulması gereken etik ilkeler; adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, insan hakları, hümanizm, örgütsel bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, hoşgörü, laiklik, saygı, tutumluluk, demokrasi, olumlu insan ilişkileri, açıklık, hak ve özgürlükler, emeğin hakkını verme, yasadışı eylemlere direnmedir. Bunların yanında okul müdürleri kendi kendini değerlendirebilmeli, doğru sözlü olmalı, işlerinde ve ilişkilerinde dürüst olmalı, asla yalan söylememeli, her zaman cesaretli davranmalı, gerçekçi davranmalı, akılcı ve bilimsel olmalıdır. Bireysel hakları korumaya en üst düzeyde özen göstermeli ve içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı göstermelidir (Yılmaz, 2006).

Yönetimsel etik; güncel sosyo-politik ve psiko-sosyal şartlar altında etik açıdan tehlikeli sonuçlar doğuracak şekilde bozulmaktadır. Yönetim sürecinin başından sonuna kaçınılması gereken davranışlar etik dışı davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Yönetimde etik dışı uygulamaların ara sıra olması değil, bunların sıradanlaşması yönetimi felç etmektedir. Bu tarz davranışlar neticesinde ortaya çıkan fiili duruma bağlı olarak, örgütsel etik kültür zayıflamakta, izleyen profili dağılmakta bunun neticesinde de yönetimsel örgütün pozitif etik iklimi azalmaktadır (Aydın, 2006).

Okul müdürleri hatalarını kabul edebilmelidir. Bencil davranışlardan şiddetle kaçınılmalıdır. Öğretmenlere başta olmak üzere tüm paydaşlara karşı adaletli davranmalı, tartışmalara yapıcı ve anlayışla katılmalıdır. Sabırlı, alçak gönüllü olmalı, insanlara eşit davranmalı, paydaşların tamamına sevgiyle ve şefkatle yaklaşmalıdır. Etrafındaki insanlara saygı göstermelidir. Çalışanlar arasında arabazuculuk yapmamalıdır. Başta öğretmenler olmak üzere tüm paydaşlara içten ve samimi davranmalıdır. Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul etmeli ve onları sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamamalıdır. Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu beslemelidir (Baştuğ, 2009).

8.3. Yönetimde Etik Dışı Davranışlar

Etik sorunlar, genellikle yasalarla kamu yöneticilerine verilen belirli bir takdir hakkı kullanımında ortaya çıkmaktadır. Kimisi bu takdir hakkını, kamu hizmetinin

engellenmesi, geciktirilmesi veya ihmal edilmesine yol açacak şekilde yorumlarken; kimisi de farklı bir amaca maddi çıkar, kayırmacılık, istismar vb. etik dışı yollarla fayda edinmeye yönelik olarak yorumlayabilmektedir. Argon'a (2016) göre yönetimde etik dışı davranışların temel nedenlerinden biri yönetici görevlendirme süreçlerine yönelik ciddi, uygulanabilir, rutin ölçütlerin olmamasıdır. Bu yolla görevlendirmelerin yöneticilerin etik dışı davranışları sergilemelerini kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Bu durumun ise okulların yönetiminin etik dışı davranışlarla varlık amacından uzaklaşmasına yol açtığı söylenebilir. Burada yöneticinin sorumluluğunu etkileyen ya da belirleyen temel faktör normatif yasalar kadar elbette etik ilkelerdir. Etik dışı davranışların hiçbir yönetsel örgütte paydaşlar tarafından kabul edilmesi beklenmez. Buna rağmen bu tarz etik dışı davranışların günümüz eğitim örgütlerinde yaşandığına dair haberlere başta medya olmak üzere çeşitli kanallarla rastlanmaktadır.

Biricikoğlu ve Eryılmaz'ın (2011) Rosenbloom'dan aktarımına göre yönetimde etik dışı davranışların görülmesine yol açan faktörleri şu şekilde özetleyebiliriz:

- Kamu personel rejiminin koruyucu doğası, bir takım küçük yolsuzlukların ya da yasadışı eylemlerin cezasız kalmasına, kamu hizmetinin ihmal edilmesine neden olabilmektedir. Bu durum yönetimde etik dışı davranışların görülmesine yol açarken yozlaşmayı ve büyük yolsuzlukları da beslemektedir.
- Bürokrasiyi daha çok kontrol etme gayretleri bekletme, oyalama, zamanı kollama, yapıyor görünme, bazı bilgileri saklama ve farklı yorumlama stratejileri gibi siyasi otorite ile bürokratlar arasında etik sorunları doğurmaktadır. Bu tarz çatışmalar yönetimde etik dışı davranışların sergilenmesine yol açabilmektedir.
- Kamu kurumlarının birçok fonksiyonunun iç içe girdiği yetki ve görev değişkenlikleri nedeniyle parçalı yapıları, sorumluluğun kime ait olduğunu çoğu zaman belirsiz hâle getirmektedir. Buda kurumlarda görülen çok açık

etik sorunlarda bile yönetimlerin, suçlamanın yönünü ve adresini değiştirmekte bir hayli ustalaşmalarına yol açmaktadır.

- Rutin denetimlerin etkisiz kalması, birçok kurumun kamu yararından saptıkları yönünde ciddi şüpheler bulunmadığı sürece etkili denetimlerinin yapılamadığı söylenebilir. Etkili bir denetim için çoğu zaman ciddi bir yolsuzluk ya da yasa dışılığın saptanabilmesi ya da önemli bir skandalın patlak vermesi gerekir veya beklenir.
- Kimi kamu hizmetinin ihale yöntemiyle özel firmalara gördürülmesi, bu tarz hizmet alımlarında yaşanan etik sorunlar kimin neden sorumlu olduğuna ilişkin belirsizlikleri ortaya çıkarabilmektedir. Bu tür durumlarda sözleşme hükümlerinin iyi takip edilmesi, kontrolün de kontrolünün yapılması gerekli olabilmektedir.
- Kamu kurumlarının yönetimde benimsediği kapalı sistem anlayışı, çoğu kamu örgütünün çevresiyle ilişkilerinde kapalı bir sistem anlayışı içinde hareket etme eğilimi ‘kol kırılır yen içinde kalır’ şeklinde anlaşılırken, yaşanan etik sorunların örtbas edilmesinin de önünü açmaktadır.
- Kurumların özerk yapısı, bazı örgütlerde özerklik, sorumsuzluk ve kimseye hesap vermezlik biçiminde anlaşılmaktadır. Bu durum örgütte keyfi uygulamaların önünü açarken etik dışı davranışların örgüt yönetimine hâkim olmasını kolaylaştırdığı da söylenebilir. Belirtilen bütün bu nedenlerle aşağıda sayılan etik dışı davranışların yönetimde yaygınlaşması çok muhtemeldir.

Ayrımcılık, kayırma, rüşvet, psikolojik yıldırma, bürokratik mobbing, ihmal, sömürü, cinsel istismar, bencillik, yolsuzluk, şiddet, baskı, saldırganlık, iş ilişkilerine politika/din/ideoloji karıştırma, hakaret ve küfür, bedensel ve cinsel taciz, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, dedikodu, zimmet yönetimde en sık görülen etik dışı davranışlar olarak görülmektedir (Aydın, 2018). Bunlara ek olarak korkutma, işkence ve eziyet, angarya, yaranma/dalkavukluk, arabozuculuk, laf taşıma ve dedikodu, toplumun kabul etmediği kötü alışkanlıklar, dogmatik davranış, yobazlık/bağnazlık

sayılabilir. En genel manada yönetimde etik-dışı davranışlar, örgüt içerisindeki çatışmalar, ilkesel uyumsuzluklar ve davranışsal sorunları ifade etmektedir.

Devlet memurları kanunu (1965), Atak (2014 ve Aydın'a (2017) göre kamu örgütlerinde sıklıkla karşılaşılan etik dışı davranışlardan bir kısmı şu şekilde açıklanmaktadır.

- Ayrımcılık, önyargı hissi ile ortaya çıkan etik dışı bir davranıştır. Açık ayrımcılık, ırka dayalı ya da cinsiyete dayalıdır; kurumsal ayrımcılık ise bir kurumun yansız bir seçim süreci ile istihdam olanakları sunsa bile kadınların ya da azınlıkların örgütte diğer gruplar ile eşit oranlı temsil edilmemesidir.
- Bencillik, insanların başkalarının yararını düşünmeden; kimi kez onlara zarar vererek ve yalnız kendi gereksinimlerini giderecek, kendine çıkar sağlayacak biçimde davranışlarını yönlendirmesidir.
- Bilginin hiç kaydedilmemesi ya da sınırlı kaydedilmesi yoluyla çıkar çatışması oluşturma, kamu görevlisinin hukuken eksiksiz kaydetmesi gereken bilgileri tanıdığı, akrabası ya da menfaat temin ettiği başka 3. kişiler lehinde olacak şekilde hiç kaydetmemesi, eksik kaydetmesi ya da kayıtların değiştirilmesi ve tahrip edilmesidir.
- Görev ve yetkinin kötüye kullanımı, yetkinin veriliş amacı dışında başka amaçlarla kullanılmasıdır.
- Hediye alma, isteme, kabul etme, rüşvet, iltimas, kayırmacılık kapsamında değerlendirilecek bir etik dışı davranıştır. Devlet memurlarının doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır (DMK, Madde 29).
- İhmal, Türk Ceza Yasası'nın 230. maddesine göre İhmal, hangi nedenle olursa olsun görevin savsaklanması ve geciktirilmesi veya üst tarafından verilen buyrukların geçerli bir neden olmadan yapılmaması olarak tanımlanabilir.

- Kambur bırakma, yasal olarak yapılması gerekirken, zora sokarak, sonradan yaparak ya da yasal olarak yapılamayacak bir işi yasa, kural tanımayarak yaparak kişiyi zorda bırakma ve ondan menfaat temin etme ya da onun da benzer şekilde davranmasını istemedir. ‘Kredi sağlama’ olarak da adlandırılabilir.
- Kayırmacılık, bir kimsenin şahsi özellikleri dikkate alınmaksızın sadece siyasetçi ve bürokratlar ile ilişkileri esas alınarak kamu görevlisi olarak istihdam edilmesidir. Siyasal kayırmacılık ‘patronaj’; akrabalık ilişkilerine dayanarak bir kimsenin kamu görevinde istihdamı ‘nepotizm’; arkadaşlık-dostluk ilişkilerine dayalı olarak yapılan bir atama ise ‘kronizm’ olarak adlandırılır. Günümüzde adam kayırmacılığa avam tabiriyle torpil de denmektedir.
- Meslek yemini ihlali, meslek mensuplarının görevlerini onurlu yapacaklarına dair ettikleri meslek yemini ihlaline denir. İlgili mesleğin mevzuatına göre disiplin cezaları ve hatta meslekten çıkarma cezası da verilebilir.
- Psikolojik yıldırma (mobbing), kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak gücü elinde bulunduran kişi ya da grup tarafından ima ve alay gibi psikolojik yollardan yapılan, karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam oluşturarak kişiyi işten ayrılmaya zorlayan uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır. Ast-üst arasında olabileceği gibi eşitler arasında da olabilir.
- Sömürü (istismar), Sömürü, insan ya da nesnelere adaletsiz kullanımını ve çıkar sağlama amacına yöneliktir. Sömürü, insanın başka insanları kendi amaçları için bir araç olarak kullanması ve kaynakların adaletsiz kullanımını niteler.
- Şiddet, baskı, hakaret ve küfür, kamu görevlisinin, kamu hizmetlerinden yararlanmak isteyen vatandaşlara ya da birlikte çalıştığı mesai arkadaşlarına sözle ya da kaba kuvvetle muamelede bulunması, onları başkalarının yanında

küçük duruma düşürmesidir. İşkence ise; insana maddi ve manevi olarak yapılan aşırı eziyettir.

- Yozlaşma, karar alma mekanizmasında rol alan aktörlerin özel çıkar sağlama amacıyla toplumda mevcut hukuki, dini, ahlaki ve kültürel normları ihlal edici davranış ve eylemlerde bulunmalarına denir.
- Zimmet, kamu görevlisinin kamusal bir kaynağı, yasalara aykırı bir şekilde şahsi kullanımı için tahsis etmesi şeklinde tanımlanabilir.

Şu da bir gerçek ki etik dışı davranışlar bir takım savunma mekanizmalarına sığınarak işlenmektedir. Lamberton ve Minor'a (akt. Aydın, 2018) göre Gullerman, etik dışı davranışın haklı gösterilmesi ve mantığa büründürülmesinin dört tür davranışla başladığını belirtmektedir. İlki istenmeyen durumlardan kurtulmayı sağlayacak davranışların doğruluğuna dair yanlıştutumdur. İkincisi kurum ya da kişilerin yüksek çıkarlarına hizmet eden yanlıştavranışların yapılabileceğine dair tutumdur. Üçüncüsü yanlıştavranışların ikinci üçüncü taraflar tarafından fark edilemeyeceğine yönelik tutum. Sonuncusu ise kişilerin etik dışı davranışta bulduklarında örgütün kendilerine arka çıkacağı inancını barındıran tutumdur. Etik dışı davranışları mantığa bürümeye gerekçeleri çok daha genişletilebilir. Örneğin, kişisel olarak benim çıkarım yok, önemli olan toplumun çıkarları için işleri çabuklaştırmak düşüncesiyle bazı etik ilke ve normları atlanabilir kabul etmek. Buna ek olarak bir başka örnek hak ettiği kişisel değeri göremediği düşüncesiyle kendi çıkarlarını koruma düşüncesi ile etik dışı davranışta bulunan kişiyle karşı karşıya gelmekten kaçınma eğilimidir (Aydın, 2018).

“Etik dışı davranışlar nasıl engellenebilir?” sorusu ilk olarak kurumlarda dürüst olmayan personel ‘çürük elma’ya, ikinci olarak da ‘çürük bidon’a benzetilerek cevaplandırılmaya çalışılmaktadır. Bu durumda çürük elmaların atılması gerektiğini savunan yaklaşım: dürüst olmayan personelin ıslah olmasını mümkün görmediği için onun da kurumdan atılmasını öngörür. Bu yaklaşıma yapılan eleştiri, sistem olarak yönetimde ortam ve kültür dürüstlüğü esas alınmıyorsa, çürük elmaların arkası kesilmez. Çürük bidonlar ise nasıl tamir edilebiliyorsa, etik dışı davranışlar da düzeltilebilir. Bunun da yolu kuşkusuz eğitimden, etiğe dayalı bir yönetim ve kurum

kültürü oluşturmaktan geçer. Bu yönüyle etik, büyük ölçüde eğitim programları vasıtasıyla personele verilmeye çalışılır (Biricikoğlu ve Eryılmaz, 2011). Atlar (2015) yaptığı araştırmada okul müdürlerinin örgütsel adaleti sağlamanın etik dışı davranışların görülme düzeyini azalttığı sonucunu ortaya koymuştur. Durmuş (2015) yaptığı araştırma ile kamu kurumlarında etik dışı davranışların engellenmesinin bir bakıma yöneticilerin söyledikleri ile yaptıklarının örtüşüp örtüşmediğine bağlı olduğu sonucuna varmıştır. Turhan (2007) okul müdürlerinin makamlarından aldıkları güç ve yetkinin etik dışı davranışlara yönelmelerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Kamu örgütlerinin yönetiminde etik dışı davranışlarla mücadelede ülkelere rehber olması bakımında Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın (OECD) 3-4 Aralık 1997'de düzenlediği 'Kamu Sektöründe Etik' konulu sempozyum bildirisinde açıklanan ilkeler şöyledir (akt. Atak, 2014):

- Kamu hizmeti etik standartları açık olmalıdır.
- Etik standartlar, yasalara ve diğer düzenlemelere yansıtılmalıdır.
- Kamu görevlileri için bir etik rehber mevcut olmalıdır.
- Kamu görevlileri yanlış bir eylemle karşılaştıklarında hak ve yükümlülüklerini bilmelidirler.
- Politik vaatler, kamu görevlilerini etik davranmaya zorlamalıdır.
- Karar alma süreçleri şeffaf ve sorgulamaya açık olmalıdır.
- Kamu ve özel sektörün etkileşimine ilişkin yol gösterici ilkeler açık olmalıdır.
- Yöneticiler, etik davranışları göstermeli ve etik davranışı teşvik etmelidir.
- Yönetimsel politika, izlek ve uygulamalar, etik davranışı teşvik etmelidir.
- Kamu hizmeti koşulları ve insan kaynakları yönetimi, etik davranışı teşvik etmelidir.

- Kamu hizmetlerinde yeterli hesap verebilirlik mekanizmaları yer almalıdır.
- Etik dışı davranışı önleyecek uygun izlekler ve yaptırımlar mevcut olmalıdır.

Kamu yönetim örgütlerince etik dışı davranışla mücadelede belirlenen bu ilkelerin hayata geçirilmesi sürecinde başarılı olunması için öncelikle etik ilkelerin belirlenmesi, etik yasalarının oluşturulması, etik dışı davranışın cezalandırılması ve etik eğitimi verilmesi önem arz etmektedir.

Birçok ülkede etik ihlallerin yaptırımı öngörülmüştür. Bu yaptırımlar; uyarma, kınama, terfinin ertelenmesi, tenzil-i rütbe, maaştan kesme, görevden uzaklaştırma, başka bir kuruma tayin, etik eğitimi alma, şikâyet sahibinden özür, işten çıkarma ve para cezaları gibi çeşitli biçimlerde uygulanmaktadır. Bu yaptırımlar, bazı ülkelerde ve kurumlarda disiplin hükümleri içinde, bazılarında ise ayrı etik düzenlemelerde yer almıştır. Etik ihlallerine karşı yaptırımlar disiplin mevzuatında düzenlenmiş; varsa etik kurullarına, etik ilkeleri belirleme, personele etik eğitimi ve rehberlik hizmeti görevi verilmiştir. Bazılarında ise, etik ihlalleri ya doğrudan etik kurulları inceleyip karara bağlamakta veya karma bir sistem uygulanmaktadır. Ancak bu tarz normatif düzenlemeler etik dışı davranışların tamamen ortadan kalkmasını sağlayamamaktadır. Bu nedenle kamuda etik dışı davranışların önlenmesinde, çalışanların içsel denetimi olarak etik değerlerinin geliştirilmesine, kurumlarda güvene dayalı bir yönetim kültürünün ve profesyonellik anlayışının geliştirilmesine önem verilmelidir. Etik ilkelere bağlı bir yönetim; iç dış paydaşlarla birlikte ortak çalışmaların yapılmasıyla sağlanabilir (Biricikoğlu ve Eryılmaz, 2011).

Etik ilkeler ve etik dışı davranışlar, dönem dönem uygulama alanlarına göre dünyada farklılık gösterse de yasal etik sistemlerini kuran tüm ülkelerde bu ilkelerin birçoğu ya da tamamı, aynen ya da farklı isimler altında zikredilmektedir. Ancak bazı etik ilkeler vardır ki bunlar evrensel nitelik taşır. Bu bağlamda evrensel etik ilkeler arasında ilk olarak ‘başkasına zarar verecek bir hareketin etik olmadığı’ ilkesi sayılabilir. İkinci olarak ‘insanlar yalnızca kendi iyiliklerini düşünmezler, belirli bir grubun ve toplumun yararını da düşünürler’. Üçüncü olarak ‘insanın topluma teşekkür borçlu olduğu ve iyi-doğru-yanlış kavramlarıyla sınırlı olduğudur’.

Dördüncü olarak ‘adalettir’. Beşinci olarak ‘doğruluk ve dürüstlüktür’. Altıncı olarak ‘haysiyet ve itibardır’. Bütün insanlar başkalarının onuru ve özel hayatının gizliliğine tecavüz etmeden, haysiyet ve gizlilik içinde bir hayat yaşama hakkına sahiptir (Atak, 2014). Evrensel olarak kabul edilen bu altı ilke eğitim örgütlerinin etik liderleri olarak okul müdürleri tarafından tüm iş ve işlemlerinde izleyenler ve paydaşlarla olan ilişkilerinde sergileyecekleri etik davranışlar için dayanak kabul edilmelidir ve etik lider olarak okul müdürlerinin bu ilkeler doğrultusunda hareket etmesi beklenir.

Uzun’un (2015) aktarımına göre Etik dışı lideri tanımlayan Howell ve Avolio (1992), etik dışı liderlerin; ben-merkezci ve çıkarıcı olduklarını; elde ettikleri gücü kendi menfaatlerine kullandıklarını, takipçilerinin ihtiyaçlarına karşı duyarsız olduklarını ve son olarak da sosyal anlamda ilişkilerinde az saygılı olduklarını dile getirmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse eğer okul müdürü, yönetsel kamu örgütü lideri olarak eğitim ortamında vasıfsız bir eğitim yapılmasına göz yumuyorsa, bu durum, toplumun ve öğrencilerin aldatıldığı bir örgüt ikliminin kabul edildiği anlamına gelir. Bunun neticesi ise kaçınılmaz olarak kişisel ve toplumsal ahlaki yozlaşmadır.

8.4. Yönetimde Denetim Görevi Etik İlkeleri

Sparks’a (akt. İlğan, 2017) göre eğitim örgütlerinde görülen kaliteli eğitim ve öğretim hizmetleriyle yetenekli ve başarılı öğretim liderliği tesadüfi olamaz. Eğitim örgütlerinin varlık sebepleri insan kişisinin ve onun oluşturduğu toplumsal hayatın kolaylaştırılması amacıyla istendik yönde davranış değişikliği kazanmış kişiler yetiştirmektir. Eğitim örgütlerinin bu amaca ulaşmasını engelleyen başlıca etken amaçlardan sapma ile eğitim ve öğretim faaliyetlerinin doğru bir biçimde yerine getirilmemesidir. İşte tam bu noktada eğitim örgütlerinin amaçlarından sapmaması, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin doğru bir biçimde yapılmasında yol gösterici olarak denetim kavramı ortaya çıkmıştır (İlğan, 2017). Aydın (2013) ise denetimi zorunlu kılan şeyin yönetim örgütlerinde yaşanan güç kaybının (entropy) önüne geçmek ihtiyacı olduğunu belirtmiştir.

Pajak’a (akt. İlğan, 2017) göre denetmen davranış boyutlarını iletişim, mesleki gelişim, öğretim programı, planlama ve değişim, planlama ve örgütleme,

müfredat, öğretmenlere rehberlik, personel geliştirme, topluluk ilişkileri, araştırma ve program değerlendirme başlıklarındaki denetmen davranışları oluşturur.

Yukarıda belirtilen denetmen davranış boyutlarının her birinde uyulması gereken etik denetim ilkeleri ülkemizde ve dünyada yasal mevzuatlarla belirlenmiştir. Denetime yönelik etik davranış ilkeleri ülkemizde 14.09.2010 tarihli ve 27699 sayılı Resmi gazetede yayımlanan yönetmelikle tarafsızlık ve nesnellik, eşitlik, dürüstlük, gizlilik, çıkar çatışmasından kaçınma, nezaket, saygı ve yetkinlik, mesleki özen olarak belirlenmiştir. Bu ilkeler çerçevesinde yapılan denetim faaliyetlerinin etik olduğu söylenebilir.

Ülkemizde yönetsel eğitim örgütlerinin denetimleri bakanlık düzeyinde ve yerel idare düzeyinde gerçekleştirilmektedir. Yerel düzeyde denetim görevi eğitim yöneticisi ve lideri olarak okul müdürlerine denetim rolleri olarak verilmiştir. Okul müdürlerinin yukarıda sayılan etik denetim ilkelerine uymakta zorlanacakları yönünde birçok eleştiriler vardır. Eleştirilerin bir kısmı müdürlerin birlikte çalıştıkları paydaşlarını denetlemekte zorlanacakları yönündeyken bir kısmı da eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme sisteminin denetimin etik ilkelere uygun yapılmasını engellediği yönündedir. Her iki eleştirinin ortak noktasını ise etik ilkeler arasında sayılan hesap verebilirlik ilkesinin ihlal edileceği endişesi oluşturmaktadır (Argon ve Ekinci, 2016).

Yönetsel örgüt lideri olarak okul müdürlerinin etik liderlik profilini benimsemeleri ve bu profili karakterize ederek örgütteki tüm paydaşlarla olan ilişkilerinde sergilemeleri, etik denetim etkinliklerinin gerçekleştirilmesini kolaylaştıracaktır. Bir etik lider olarak okul müdürü, denetim ilkeleri ışığında yapacağı denetimlerle en başta örgütün amaçlarına hizmet eder. Daha sonra öncelikle eğitim ve öğretim uygulamalarının baş aktörü pozisyonunda yer alan öğretmenlerin ve diğer paydaşların örgüt içi eğitsel faaliyetlerini doğru bir şekilde gerçekleştirilmelerini sağlar.

9. Etik Davranışların Okul Ortamına Etkisi

Yönetsel lider olarak okul müdürleri etik merkezli yüksek motivasyona sahip ve her türlü etik yargılamaya açık olmalıdır. Bu özelliklere sahip liderler tarafından

yönetilen eğitim örgütlerinde etik sorunlar kendiliğinden azalacaktır (Aydın, 2013). Etik liderlik profili sergileyen okul müdürleri örgütteki etik iklimi ve izleyen profilini etkilemektedir. Araştırmalar göstermektedir ki bu tarz etkilenme paydaşlarca beklenen bir durumdur. Ancak etik liderlik profili sergilemeden yalnızca kişisel ve örgütsel hırsları tatmine yönelik eğitim örgütü liderleri başta okul iklimi ve çevresi olmak üzere izleyen profilini de iletişim, sinizm, iş doyumu vb. noktasında olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun neticesinde örgütsel adalet ve güven algısı zedelenirken öğrenci başarısını dolayısıyla örgütsel başarıyı düşürmekte ve örgüt çalışanlarının mesleki gelişimlerini köreltmektedir (İlğan,2017).

Örgüt iklimi ile ilgili olumlu tutuma sahip izleyen sayısının artması yönetsel liderin davranışlarına bağlıdır. Bu konuda liderin desteğini hisseden izleyen daha az destek hisseden izleyene nazaran olumlu örgüt iklimi algısı daha yüksek olması beklenir. Netice itibarıyla çalışanların olumlu düşünceleri işlerine olan bağlılıklarını, örgütleri ile özdeşleşmelerini, örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini ve nihayetinde etik eğitim ortamının geliştirilmesine dönük davranışlar sergilemelerini sağlaması beklenir (Eroğlu ve Yılmaz, 2015).

Örgütsel adalet açısından, yönetim sürecinde örgütte yapılması gereken görevlerin ve hakların adil olarak paylaşılması gerekmektedir. Buna dayanarak, Pillai ve arkadaşları liderlik ve örgütsel adalet arasında önemli bir ilişkinin bulunduğu vurgu yapmışlardır. Lambertson ve Minor, etîğin adalet, eşitlik ve ödül kavramlarına önem verdiği ifade eder. Coppett ve Staples de etik davranışı, belirli durumlarda taraflar arasındaki etkileşimin adil standartları gerektirdiği temeline dayandırmaktadır (akt. Aykanat ve Yıldırım, 2010). Marshall'a (2004) göre geleneksel liderlik profiline sahip liderlerin, örgütsel adalet ve eşitliğe yönelik özellikle davranışsal boyutta kayıtsızlık kültürü geliştirdiklerini belirtir. Bu tarz bir kültüre sahip örgütte izleyenlerin örgütsel adaletle karşı olumsuz tutum geliştirmeleri kaçınılmazdır. Demokrasi ve çoğulculuk kültürünü benimseyen günümüz toplumları, örgütsel adaletin geliştirilmesine ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacın giderilmesine yönelik başlatılan süreçte eğitim kurumları ve onların yönetimi önem taşımaktadır (akt. Turhan, 2007). Unutulmamalıdır ki etik sorunlar aynı zamanda adaletle alakalı

sorunlardır. Bu nedenle örgütsel adaletin örgütte uygulanan etik ilkeler çerçevesinde alınan kararlarla desteklendiği söylenebilir (Kıranlı ve İlğan, 2007)

Eğitim örgütü liderleri olarak okul müdürlerinin başarılı olmaları için, etik yönden dolgun bir profile sahip olmaları ve izleyenlerini de bu yönde motive etmeleri gerekmektedir. Etik olgunluktan yoksun eğitim örgütü liderleri örgütün başarısızlığının sonuçlarına katlanmak durumundadır. Okulun görevi, öğrencilere birçok alanda ve düzeyde sürekli güncellenen bilgiler vermenin yanında öğrencilerin kişisel becerilerini geliştirerek onlara dengeli bir kişilik ve erdem aşılmasıdır. Bu açıdan bakıldığında okullarda eğitim-öğretim faaliyetlerinin teknik ve ahlaki olmak üzere iki boyuttan oluştuğu söylenebilir. Ahlaki boyut, karakter eğitimi, davranış geliştirme, erdemli ve sorumlu kişiler yetiştirmek olarak ifade edilebilir. Diğer boyut ise teknik boyuttur. Bilgi, etkinlik, verimlilik ve sosyal yararlılık gibi faaliyetleri içine alan bu boyut örgütsel akademik başarının da endeksli olduğu boyuttur. Bu nokta unutulmaması gereken gerçek ise teknik ve ahlaki boyutların uygulamada birbirinden ayrılamaz bir bütün olduğudur. Dolayısıyla her teknik karar ahlaki bir etkiye sahiptir, denilebilir. Bu süreçte etkili ve örgütsel başarıya ulaştıracak kararlar alabilmek için okul müdürünün eğitim lideri olarak etik bir çerçevesi olmalıdır. Bu çerçevede etik liderin rollerini ve davranışlarını öğrenerek karakterize eden liderler, okuldaki ikilemleri örgütsel başarıya götürecek sinerjiye dönüştürebilirler. Günümüz dünyasında okullarda yalnızca akademik başarı yeterli görülmemektedir ve kuşkusuz okulun tek işlevi öğrencilere yeni bilgi ve beceriler kazandırmak değildir. Bununla birlikte öğrencilerin etik açıdan kabul edilebilir olumlu karakter geliştirmelerine yardımcı olarak onların erdemli bir insan olmalarını sağlamaktır. Unutulmamalıdır ki etik dışı davranışların gün geçtikçe arttığı günümüz toplumsal yapıları içerisinde, okulun bu işlevi daha anlamlı bir hale gelmektedir. Bu işlevi yerine getirebilmesi için ise, okul müdürlerinin eğitim örgütü liderleri olarak etik liderlik davranışları büyük önem taşımaktadır (Atlar, 2015).

Eğitim örgütlerinde etik eğitim ortamlarının geliştirilmesine dönük etik kararlar vermek için etik çerçeveye uygun oluşturulan etik algısının önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. Kıranlı ve İlğan (2008) da etik karar vermenin çekim merkezini etik algılamının oluşturduğunu ifade etmektedirler. Bu nedenle karar

alma sürecinde pek çok boyuta önem verilirken etik ilkeler rehber alınmalıdır. Karar verme aşamasında karşılaşılan başta gelen sorun ise çeşitli ikilemlerdir. Başta okul müdürü olmak üzere tüm izleyenler ikilemlerin çözümlenmesinde etik ilkelerin rehberliğine başvurmalıdır. Bu noktada göz önünde bulundurulması gereken husus ise etik ilkelerin dogmatik olmadığı gerçeğinden hareketle devamlı güncelleştirebileceğidir. Bu tarz etik karar verme rehberi oluşturulması izleyenlerin etik ilkelere uyma düzeylerinin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Eğitim örgütlerinin yönetsel lideri olarak okul müdürlerinin etik davranışlar sergileme düzeyleri yükseldikçe örgütsel kararlarda etik davranma oranları artacaktır. Bunun neticesinde örgütte başta izleyenler olmak üzere tüm paydaşların moral ve motivasyonları ile örgütün yetiştireceği kişilerin ve sunacağı hizmetin kalitesi üst düzeye çıkacaktır. Etik ilkelere uygun kararlarda diğer izleyenlerin zarar görmemesi esas olduğundan izleyenler arasında yaşanabilecek olumsuz ilişkiler ve bunların yaratacağı etik dışı örgüt ortamının önlenebileceği değerlendirilmektedir.

10. Öğretmenlik Meslek Etiği İlkelerinin Okul Ortamına Etkisi

İnsan ilişkilerinin en yoğun olduğu mesleklerin başında gelen öğretmenlik mesleği bu yönüyle etik ilkelere dayanan ve ahlaki sorumlulukları gerektiren bir meslektir. Etik ilkelere uygun olarak mesleğini icra eden öğretmenler, mensubu oldukları eğitim örgütünün amaçlarını gerçekleştirme ve daha üst düzeylere taşıma yönünde güdülenmektedirler. Bu bağlamda alayazın araştırmaları öğretmenlik meslek etik ilkelerinin, öğretmenlerin örgütsel aidiyet ve adanmışlık davranışlarıyla pozitif ve orta düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Erdem ve Şimşek, 2013).

İşinin ehli bir eğitimci olarak öğretmen en başta profesyonel mesleki yaşam koşullarından etkilenmektedir. Diğer taraftan izleyenler ve paydaşlarla olan etkileşiminden zorunlu bir şekilde etkilenen öğretmen, üstelik post modern toplumun sürekli değişen gelişimleri ve taleplerinin etkisi altında da kalmaktadır. Aurin ve Maurer, (1993, s.278; akt. Sakin, 2007) tarafından öğretmen-öğrenci ilişkileri, eğitim-öğretim süreci, meslektaşlar arası ve diğer paydaşlarla işbirliğine dair sorumlulukların yanı sıra kişinin kendi sınıflarına olan adanmışlığı ve sorumluluğu

öğretmenlerin, mesleki etik yönlerine dair en önemli etkileşim alanları olarak ifade edilmiştir.

Öğretmenlik etik boyutları özellikle mesleki profesyonellik, güvenilirlik, dürüstlük ve örnek olmanın yanı sıra kişisel eylemlerin sonuçlarına ilişkin sorumluluğun üstlenilmesi olarak sayılabilir. Bunlara ek olarak profesyonel adanmışlık ile ifade edilen adalet, öz bakım ve öz veri de sayılabilir (Sakin, 2007).

Öğretmenlerin etik ilkeler çerçevesinde yetiştirilmesi, öğretmenlerin etik boyutlara ilişkin ilkeleri karakterize edebilmeleri için önemli bir gerekliliktir. Bununla birlikte birçok ülkede ve bizim ülkemizde öğretmenlere bu yükümlülükleri benimsetmek ve sürekli hatırlatmak amacıyla ‘öğretmen andları’ hazırlanmıştır. Bu andlar, öğretmenlere yüklendikleri etik sorumlulukları ve bu sorumluluğun bir gereği olarak yerine getirmeleri beklenen etik ilkeleri coşkulu bir şekilde benimsettiği söylenebilir (Aydın, 2006). Ayrıca başta ABD olmak üzere birçok ülkede ve ülkemizde ilgili resmi ve özel kuruluşlar tarafından öğretmenlik meslek etiği ilkeleri belirlenmekte ve öğretmenlerin profesyonel olarak bu ilkelere uygun hareket etmeleri istenmektedir (Kıranlı ve İlğan, 2007).

Eğitim-öğretim ortamlarının önemli bir öznesi konumunda bulunan öğretmenlerin bu rollerinin bir sonucu olarak en başta öğrenciler olmak üzere izleyenlerin tümünü etkiledikleri kabul edilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde etik davranışların en başta sınıf ortamında öğrencilere kazandırılmasından sorumlu olan öğretmenlerin, göz önünde bulundurmaları gereken hususlar: model olma, düşündürme, sorumluluk bilinci, cesaretlilik, paylaşım, tartışma kültürü ve grup çalışma alışkanlığı kazandırmaktır (Aydın, 2006). İkinci olarak eğitim öğretim ortamlarında etik davranışların sergilenmesinin yaygınlaştırılmasından sorumludurlar. Bu anlamda öğretmenlerin etik davranışlara ilişkin farkındalıklarının ve beklentilerinin yüksekliği başta okul müdürleri olmak üzere diğer paydaşların davranışlarının etik karaktere bürünmesini kolaylaştırır.

Günümüz dünyasında öğretmenlik ‘meslek etiği’ önceki dönemlere nazaran artık daha çok önemsenmekte ve paydaşları bu konuda karşılaşılan sorunlara daha duyarlı davranmaya sevk etmektedir (Sakin, 2007). Gün geçtikçe daha çok kendini

hissettiren bu duyarlılık öğretmenlerin paydaşlarla ilişkilerinde ‘...ne yapmalıyım?’, ‘...bu doğru olur mu?’, ‘...daha faydalı nasıl olabilirim?’ soruları ile karşı karşıya kalmalarına yol açmaktadır. Bu tarz sorulara etik ilkeler çerçevesinde cevap verebilen öğretmen karşılaştığı sorunların üstesinden kolaylıkla geleceği öngörülmektedir.

Öğrenen örgüt olarak okullarda karşılan çok çeşitli sorunlar olabilmektedir. Bu sorunlar kimi zaman öğretmenleri ve diğer paydaşları etik dışı davranışlar sergilemeye itebilmektedir. Öğretmenleri etik dışı davranışa iten/itebilecek birçok faktörden bahsedilebilir. Bunların başında yasal açıklıklar ve etik dışı davranışlara yönelik caydırıcı etik ve hukuki normların olmaması gelmektedir. Diğer taraftan MEB tarafından eğitim sistemine ilişkin yapılan düzenlemelerde etik ilkelerin dikkate alınmaması, toplumun etik yapısının giderek bozulması, öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarında meslek etiği ile ilgili yeteri derecede eğitimin verilmeyişi ve etik konulu mesleki gelişim faaliyetlerinin yetersizliği gibi faktörler sayılabilir (Erdem ve Şimşek, 2013). Öğretmenleri etik dışı davranışta bulunmaya sevk eden/edebilecek tüm bu faktörlerin eğitim örgütlerinde hayat bulması kuşkusuz örgüt lideri olarak okul müdürünün sergileyeceği etik dışı davranışlarla mümkün olur.

Eğitim örgütünün yönetsel lideri olarak okul müdürlerinden eğitim ortamlarında etik bir havanın oluşturulmasında önderlik etmesi beklenmektedir. Etik ilkeleri kişiliğinde sindirmiş bir okul müdürünün davranışları da kolaylıkla etik kimliğe bürünecektir. Etik davranışlar sergileyen okul müdürü okul iklimi ve kültürü başta olmak üzere tüm eğitim sürecini ve paydaşlarını etkiler. Dolayısıyla toplumsal yaşamın geleceğini adeta bir sanatkâr gibi şekillendiren öğretmenlerin etik ilkelere uygun hareket etmeleri noktasında rol modeli olarak okul müdürleri kabul edilmektedir. Bu gerçeği bir okul müdürü kadar okuldur, sözü veciz bir şekilde ortaya koymaktadır.

11. Milli Eğitim Bakanlığı’nın Eğitim Örgütlerine Yönelik Etik Çalışmaları

Ülkemizde Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulması 25.05.2004 tarih ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik

Yapılması Hakkında Kanun ile öngörülmüştür. Etik kurulunun görevi ilgili kanunun 3. Maddesinde şu şekilde belirlenmiştir. ‘Kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirler. Etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla re’sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirir. Kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkilidir.’

Bu çerçevede kamu görevlilerinin görevlerini icra ederken uymaları gereken etik ilkeler bir sözleşme metni ile belirlenmiştir. ‘Kamu görevlileri etik sözleşmesi’ tüm kamu görevlileri tarafından mesleğe başladıkları andan itibaren kabul edilmiş sayılmaktadır.

5176 Sayılı Kanun ve ‘13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’ in 29 maddesi gereği MEB Etik Komisyonu kurulmuştur. Komisyonun amacı; ‘etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmelerde bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmektir.’ Bununla birlikte ilgili yönetmelik hükümleri gereği il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri ile resmi ve özel eğitim kurumlarının her kademesinde okul/kurum etik komisyonlarının oluşturulması öngörülmüştür.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun görev alanı dışındaki kamu görevlilerinin etik ilkelere aykırı davrandığı gerekçesiyle yapılan başvurular, yetkili disiplin kurullarınca incelenir. Bu incelemeler 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan 14.9.2010 tarih ve 27699 sayılı Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik çerçevesinde ‘etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı’ yönünden yapılır.

Yetkili disiplin kurulları, inceleme sonucunda etik ilkeye aykırı davranışın varlığı ve ya yokluğu konusunda karar verir; ancak bu kararlar uyarma, kınama vb. bir disiplin cezası gibi bağlayıcı değildir. Çünkü etik inceleme ile disiplin soruşturması birbirinden farklıdır. Yetkili disiplin kurullarının verdiği etik ilkeye

aykırı davranışın varlığı veya yokluğu konusundaki kararlar ilgili kurum veya kuruluş yetkilisine, hakkında başvuru yapılan kamu görevlisine ve başvuru sahibine bildirilir.

MEB 2015/21 sayılı Genelgesi ile 'Eğitim- Öğretim Hizmeti verenler için Mesleki Etik İlkeler' belirlenmiştir. Buna göre başta eğitim örgütü lideri olarak okul müdürü ve diğer yöneticiler ile öğretmenler olmak üzere tüm eğitimcilerin öğrencilerle olan ilişkilerinde uymaları gereken etik ilkeler belirlenmiştir. Belirlenen bu ilkeleri kısaca ifade etmek gerekirse bunlar:

Sevgi ve saygı, iyi örnek olma, eğitimci, anlayışlı ve hoşgörülü olma, adil ve eşit davranma, eğitimci, öğrencinin gelişimini gözetme, öğrenciye ait bilgileri saklama, menfi psikolojik durumları yansıtmama, kötü muameleden kaçınma'dır.

2015/21 sayılı genelgede eğitimcilerin eğitim mesleğine ilişkin uymaları gereken etik ilkelerde şu şekilde belirlenmiştir:

Mesleki yeterlilik, sağlıklı ve güvenli eğitim ortamı sağlama, mesai ve ders saatlerine uyma, hediye alma, eğitimci, kişisel menfaat sağlama, özel ders verme, bağış ve yardım talebinde bulunmama'dır.

Eğitimcilerin okul yönetimi ve toplumla ilişkilerine ise 2015/21 sayılı genelgeye göre şu etik ilkeler rehberlik etmektedir: öğrencilerin kaliteli bir eğitim-öğretim hizmeti almasını sağlamak için okul yönetimi ile işbirliği yapar, bu süreçte karşılaştığı sorunları yetkili birime bildirir. Kurum kaynaklarını etkili, verimli ve tutumlu kullanır. Topluma karşı pozitif ve aktif rol sergiler, sorumluluklarını yerine getirerek örnek olur.

2015/21 sayılı genelgede yöneticilerin öğretmen, öğrenci ve velilerle ilişkilerine ilişkin etik ilkeler de belirlenmiştir. Bunlar:

Okul yöneticileri; eğitim ve öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır. Kurum kaynaklarının etkin, verimli ve tutumlu bir şekilde kullanılmasını sağlar. Öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında ırk, dil, din, renk, cinsiyet, siyasi görüş ve aile statüsüne dayalı ayrımcılık yapmaz.

Öğretmenler, öğrenciler ve velilerin okulda yaşanan sorunları açık bir şekilde ifade etmesine imkân verir, sorunlara çözüm üretme konusunda gayret gösterir. Öğrencilerin eğitim ve öğretimiyle ilgili olarak velilerle olumlu ve sürekli iletişim kurar. Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelerine riayet eder.

Kamu kurumlarının işleyişine yönelik etik sorunların çözümünü öngören ve bu amaçla çıkarılan normatif etik yasalar maalesef MEB kurumlarında etik sorunların yaşanmasını tam olarak engelleyememektedir. Bu nedenle MEB personeline yönelik, etik sorunları daha ortaya çıkmadan yok etmek için, tamamlayıcı eğitim çalışmaları yapılmaktadır. Örneğin etik konulu çalıştay, seminer, konferans, kurs vb. merkezi ve mahalli hizmet içi eğitim faaliyetleri yürütülmektedir. Her ne kadar alan yazın araştırmacıları tarafından yeterli görülme de bu tarz eğitim çalışmaları eğitimcilerin etike ilişkin duyarlılık düzeylerini artırdığı söylenebilir.

12. İlgili Araştırmalar

Atlar (2015) öğretmenlerin, okul yöneticilerinin etik liderlik rollerini yerine getirme düzeylerini kendi bakış açılarına göre incelemektedir. Atlar'ın (2015) araştırmasında öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklediği etik davranışları: gerçek manada etik ilke ve değerlere önem vermek, herkese eşit ve adil yaklaşmak, yaratıcılık için uygun ortam hazırlamak, öğretmenlerin duygu ve düşüncesine değer vermek, karar alma konusunda herkese danışmak ve bu kararları etik açıdan değerlendirmek, ortak kararları etkili bir biçimde uygulamaktır. Bu etik davranışlara uygun hareket eden okul yöneticilerinin izleyenlerini ve paydaşlarını tüm boyutlarda olumlu yönde etkileyeceği sonucuna varmıştır. Karagöz(2008) ilk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Karagöz (2008) araştırmasının sonucunda örgütsel davranışın tüm boyutları ile etik liderliğin tüm boyutları arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki bulmuştur. Kentsu (2007) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan eğitim yöneticilerinin farklı kişilik özelliklerinin etiksel boyutla arasındaki ilişkinin örgüt üzerindeki rolünü ortaya koymayı amaçlamıştır. Kentsu, (2007) araştırmasının sonucunda erkek okul yöneticilerinin hoşgörü, adalet ve sorumluluk boyutlarındaki

etik ilkelere uyumu konusundaki görüşleri, kadın okul yöneticilerine göre daha olumlu gözlemlerken dürüstlük boyutunda bir farklılık gözlemlememiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin etik ilkelere bağlılık konusundaki görüşleri cinsiyetlerine, resmi veya özel kurumda görev yapıyor olmalarına, kıdemlerine, müdür veya müdür yardımcısı olarak görev yapmalarına, öğrenim gördükleri eğitim derecesine, branşlarına ve mezun oldukları okul türüne göre farklılık göstermediğini gözlemlemiştir. Turhan (2007) genel ve mesleki lise yöneticilerinin ve öğretmenlerinin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını, okullarda sosyal adaletin algılanma düzeyine etkisini belirlemek amacıyla ele almıştır. Turhan (2007) yaptığı araştırmasında tüm astlara eşit olarak davranma konusunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri arasında farklılık bulmuştur. Cinsiyet değişkenine göre, okul yöneticilerinin alçak gönüllü olma ve kendilerinden daha yeterli kişileri kıskanma durumuna ilişkin öğretmen görüşleri arasında farklılık bulmuştur. Mesleki kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Yılmaz (2006) okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerinin okullardaki örgütsel güven düzeyine etkisini incelemiştir. Yılmaz (2006) araştırmasında öğretmenlerin görüşlerine göre, eğitim yöneticilerinin etik liderlik düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını ortaya koyarken, farklılaşmanın bağlı olduğu etkenin, kişinin kendi memleketinde çalışıp çalışmama durumuna bağlı olduğu ve okullardaki örgütsel güven düzeyinin yöneticilerin etik liderlik özelliklerini anlamlı bir şekilde açıkladığı sonucuna ulaşmıştır.

Aydın (2002) eğitim yöneticilerinin uymak zorunda olduğu etik ilkeleri adalet, hoşgörü, demokrasi, sorumluluk, dürüstlük ve saygı olmak üzere 6 ana başlıkta toplamıştır. Tespit edilen bu ana başlıklar altında 79 etik ilke tanımlanmıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin bu ilkelerden bazılarında uyum sağladığı, bazılarında ise aksi tepkiler verdiği saptanmıştır. Özdemir (2009) öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik ilkelere uyma ve etik ikilemleri çözme boyutları diğer boyutlara göre pozitif yönde olumlu olduğunu göstermiştir. Uğurlu'ya (2009) göre öğretmenlerin, yöneticilerin etik liderliğine ilişkin algılama düzeyi oldukça yüksek çıkmıştır. Sonuç olarak bu çalışmada yöneticilerin etik

liderlik davranışları ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık davranışları arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Gahey (2007), 'Okullarda Moral Toplum Oluşturma: Ruhu Hissetme' isimli araştırmasında, eğitim kurumlarının tıpkı toplumlar gibi paylaşılmış ilke ve değerlere sahip olmaları için gerekli niteliklerin ne olması gerektiği konusunda çalışma yapmıştır. Gahey'in (2007) araştırma sonucuna göre okullarda etik liderlere ihtiyaç duyulduğu, ancak bu etik liderlerin eğitim kurumlarında resmi bir otoriteyi temsil etmesinin zorunlu olmadığı kanısına varılmıştır. Brown, Harrison ve Trevino (2005), etik liderliği sosyal öğrenme kuramı ile açıklamayı amaçladıkları bir araştırma yapmışlardır. Çalışma ile etik liderliğin dürüstlikle, karşılıklı adaletle, güvenilirlikle, danışmanlıkla ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca bu çalışma neticesinde çalışanların kendilerini işe adanmalarında, iş doyumunda ve işle ilgili problemlerini çözmede etik liderliğin etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Davis (2004) yaptığı çalışmada, etik liderliğin okullardaki kültürel farklılığa olan etkisini incelemiştir. Davis (2004) yaptığı çalışmasıyla okul yöneticilerinin davranışlarının önemine vurgu yapmıştır. Öğrencilerin daha iyi bir iletişim ortamı oluşturmalarında ve akademik başarılarını artırmalarında, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının çok büyük katkısının olduğu sonucuna varmıştır. Suar ve Khuntia (2004) yaptıkları çalışmada, özel sektör yöneticileri ile kamu sektörü yöneticilerinin etik liderlik davranışları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada uygulanan ölçme araçlarının sonucuna göre yapılan faktör analizi neticesinde özel ve kamu sektör yöneticilerinin ortak etik liderlik davranışları 'güçlendirme' ve 'karakter' olmak üzere iki boyutta belirlenmiştir. Aronson (2003) sağlık sektörü göz önüne alınarak yaptığı araştırmada, etik liderlik ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Çalışma sonucunda yöneticilerin etik liderlik ile dönüşümcü liderlik becerileri, ahlaki bütünlük, yönetici gücü, zihinsel potansiyeli arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Garcia (2003), etik liderlik ile ilgili etkinlikleri kapsayan bir programla okul yöneticilerinin etik liderlik becerilerini geliştirmeyi amaçlayan bir araştırma yapmıştır. Araştırma ile yöneticilerin güven artırıcı davranışlar sergilemeye başladığı, inançlarında artış gösterdiği ve daha fazla etik değerlere bağlı davrandığı tespit ettiği çalışmasında, etik liderlik becerisi kazanmaya başlayan yöneticilerin yoğun iş yükü olmasına rağmen, izleyenlerine duygusal ve mesleki anlamda daha

fazla destek olmaya başladığı gözlenmiştir. Judy (2003) yaptığı çalışmasında öğrencilere etik davranışlar kazandırmayı hedeflemiştir. Çalışma neticesinde öğrencilere etik liderlik becerileri kazandırmada öğretmenlerin ‘model olarak’ etik liderlik davranışları sergilemesinin büyük katkısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gaikman (2003) sağlık sektöründe yaptığı bir çalışmada, etik liderlik ile kurum kültürü arasında olumlu bir ilişki bulmuştur. Etik lider davranışının, etik değerlerle ilişkili olduğu ve etik değerlerin lider davranışlarını yönlendirmesi gerektiği sonucuna vardığı çalışmada, etik liderlerin davranışlarının ve inançlarının etik değerlerle ilişkili olduğunu saptamıştır. Etik liderliğin, kurum için en önemli faktör olduğu ve etik liderlik davranışlarıyla kurumun etik yönelimi arasında bir ilişkinin olduğu araştırmanın elde edilen diğer bir bulgusudur. Moorhouse (2002) etik liderlerde bulunması etik değerleri tespit etmek amacıyla eğitim kurumlarında bir çalışma yapmıştır. Yaptığı çalışma neticesinde, eğitim kurumları için beş temel etik değer tespit etmiştir: kurumun güvenilir, dürüst, adaletli olması, yüksek ahlaki standartlara bağlı kalması ve kurumun yaptığı işlerin amaçlarıyla ilişkili olması. Ayrıca okul yöneticilerinde bulunması gereken yedi etik becerinin olduğu tespitinde bulunmuştur: ahlaki davranışlarıyla çevresindekilere örnek olma, güven ortamı oluşturma ve etkili iletişim kurma, dürüst olma, vizyon geliştirme, öğretmenleri karar alma sürecine katma ve birlikte takım ruhu oluşturmaktır. Morgan (2002) yaptığı çalışmada, etik yönetim anlayışı ile kültür arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Araştırması neticesinde, yöneticilerin etik liderlik özelliklerinin, bireysel etik davranışları ve onların yönetsel açıdan yeterlilikleriyle ilişkisinin varlığı ortaya konmuştur (akt. Atlar, 2015).

BÖLÜM - III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin analiz ve yorumlanmasında kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmıştır.

1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada genel tarama modelinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modellerinde araştırmaya konu olan geçmişte veya halen var olan durum/lar, kendi koşulları içinde var olduğu şekliyle olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. İlişkisel tarama modeli ise iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2012). Araştırmanın amacı, resmi okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin görüşlerini belirlemek ve çeşitli değişkenler açısından incelemek olduğu için araştırma amacına en uygun model olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

2. Evren Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Sakarya İlinde resmi okulöncesi, ilkokul, ortaokul (yatılı bölge ortaokulu, imam-hatip ortaokulu ve ortaokul) ve ortaöğretim (fen ve sosyal bilimler liseleri, her türden Anadolu liseleri, imam-hatip liseleri, her türden meslek liseleri ve çok programlı liseler) kurumlarında çalışan 10240 öğretmen oluşturmaktadır. Evreni oluşturan öğretmenlerin okul türlerine göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Evrenini Oluşturan Öğretmen Sayılarının Okul Türlerine Göre Dağılımı

Okul Türleri	Evren Büyüklüğü
Anadolu İmam Hatip Lisesi	330
Anadolu Lisesi	1157
Anadolu Meslek Programı	1387
Anaokulu	223
Çok Programlı Anadolu Lisesi	80
Fen Lisesi	118
Güzel Sanatlar Lisesi	19
Halk Eğitimi Merkezi	86
İlkokul	2881
İmam Hatip Lisesi	384
İmam Hatip Ortaokulu	646
Mesleki Eğitim Merkezi	42
Ortaokul	2677
Özel Eğitim Anaokulu	23
Özel Eğitim Meslek Okulu (Zihinsel Engelliler)	23
Özel Eğitim Uygulama Okulu (III. Kademe)	26
Özel Eğitim Uygulama Okulu (I. Kademe)	23
Özel Eğitim Uygulama Okulu (II. Kademe)	43
Sosyal Bilimler Lisesi	23
Spor Lisesi	20
Üstün veya Özel Yetenekliler	23
Yatılı Bölge Ortaokulu	6
Genel Toplam	10240

Örnekleme ise Sakarya il sınırları içerisinde Tablo 1’de verilen ve 2018-2019 eğitim öğretim yılında görev yapan 10240 öğretmeni temsil etmesi için basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Basit tesadüfi örneklemede evreni oluşturan her elemanın örnekleme girme şansı eşittir. Dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır (Arıkan, 2004). Zaman, para ve işgücü açısından var olan sınırlılıklar nedeniyle örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir birimlerden seçilebilmesi ve ele alınan problemlerle ilgili öğretmenlerin görüşleri evrene göre benzer olması nedeniyle basit tesadüfi yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturması için araştırmanın uygulanması planlanan okullardan seçilen 541 öğretmen örneklemini oluşturmaktadır. Örneklemini oluşturan katılımcı öğretmenlerin okul türlerine göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırma Örneklemi Oluşturan Katılımcı Öğretmen Sayılarının Okul Türlerine Göre Dağılımı

Okul Türleri	Örneklem Büyüklüğü
Okulöncesi	57
İlkokul	89
Ortaokul	63
İmam-Hatip Ortaokulu	59
Anadolu Lisesi	70
Mesleki Teknik Anadolu Lisesi	104
Çok Programlı Anadolu Lisesi	16
Fen Lisesi	7
Sosyal Bilimler Lisesi	11
Anadolu İmam-Hatip/ İmam-Hatip Lisesi	47
Özel Eğitim Meslek Okulu	18
Total	541

Araştırmanın evren büyüklüğüne bağlı olarak örneklem büyüklüğünü belirlemek için bir kolaylık olması bakımından araştırmacılara yol göstermek amacıyla Tablolar hazırlanmıştır. Alanyazında örnekleme hataları için farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklüklerinin hesaplanmasına dönük hazırlanan çizelgelerdeki değerler Tablo 3'te verilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Tablo 3. Örneklem Büyüklüklerini Belirlemede Kullanılan Değerler

Evren Büyük- lüğü	±0.03 örnekleme hatası			±0.05 örnekleme hatası			±0.10 örnekleme hatası		
	(d)			(d)			(d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Tablo 3'teki $\alpha=.05$ örnekleme hatası değerlerine göre araştırmanın evrenini temsilen (Tablo 1) seçilen örneklemin (Tablo 2) büyüklüğünün yeterli ve evreni temsil gücünün yüksek olduğu kabul edilmektedir.

2.1. Demografik Değişkenler

Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcı öğretmenlerin ve katılımcı öğretmenlerin beyanına göre görev yaptıkları okulların yöneticisi okul müdürlerinin demografik değişkenlerine ilişkin istatistiksel veriler aşağıda verilmiştir.

2.1.1. Katılımcı öğretmenlere ilişkin demografik değişkenler

Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcı öğretmenlere ilişkin demografik değişkenlere dair istatistiksel veriler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları

Cinsiyet	n	%
Kadın	320	59.1
Erkek	221	40.9
Toplam	541*	100.0
Yaş		
20-30 yaş	141	26.1
31-40 yaş	237	43.8
41 yaş ve üzeri	161	29.8
Toplam	539*	100.0
Eğitim		
Lisans	462	85.4
Lisansüstü	79	14.6
Toplam	541*	100.0
Branşlar		
Okulöncesi ve Sınıf Öğretmenliği	131	24.2
Sayısal/Temel Bilimler Öğretmenliği	96	17.7
Sözel/Sosyal Bilimler Öğretmenliği	132	24.4
Yabancı Dil Öğretmenliği	51	9.4
Din Eğitimi Dersleri Öğretmenliği	55	10.2
Mesleki Alan/Dal Öğretmenliği	70	12.9
Toplam	536*	100.0
Görev Süresi		
0-5 yıl	138	25.5
6-10 yıl	131	24.2
11-15 yıl	89	16.5
16-20 yıl	70	12.9
21-25 yıl	63	11.6
26 ve üzeri yıl	47	8.7
Toplam	538*	100.0
Okul Türü		
İlkokul	146	27.0
Ortaokul	122	22.6
Anadolu Liseleri	135	25.0
Mesleki Teknik Anadolu Liseleri	138	25.5
Total	541*	100,0

* Toplam sayılar, ölçekleri tam işaretleyenler üzerinden alınmıştır.

Tablo 4'teki verilere göre örnekleme oluşturan 541 katılımcı arasında kadın katılımcıların sayısı 320 (%59.1) iken erkek katılımcıların sayısı 221 (%40.9) kişi olduğu gözlenmektedir.

541 katılımcının 141(%26.1)'i, 20-30 yaş grubunda; 237 (%43.8)'si, 31-40 yaş grubunda; 161 (%29.8)'i, 41-50 yaş grubunda yer almaktadır.

Katılımcıların 462 (%85.4)'si lisans düzeyinde eğitim aldığını belirtirken 79 (%14.6)'u lisansüstü düzeyde eğitim aldıklarını belirtmişlerdir.

Branş değişkenine ilişkin 535 katılımcının 131 (%24.2)'i Okulöncesi ve Sınıf Öğretmenliği (Okul Öncesi, Sınıf Öğretmeni, Çocuk Gelişimi); 96 (%17.7)'si Sayısal/Temel Bilimler Öğretmenliği (Bilişim Teknolojileri Matematik, Fen Bilgisi, Fizik, Kimya, Biyoloji); 132 (%24.4)'si Sözel/Sosyal Bilimler Öğretmenliği (Türk Dili ve Edebiyatı, Türkçe, Coğrafya, Tarih, Sosyal Bilgiler, Rehberlik, Beden Eğitimi, Felsefe); 51 (%9.4)'i Yabancı Dil Öğretmenliği (Almanca, Çince, Arapça, İngilizce); 55 (%10.2)'i Din Eğitimi Öğretmenliği (İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersleri, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi); 70 (%12.9)'i ise Mesleki Alan/Dal Öğretmenliği (Teknoloji Tasarım, Müzik, El Sanatları, Görsel Sanatlar, Elektrik, Elektronik, Tesisat Tekn., Teknik Öğretmen, Makine, Metal Tekn., Sağlık Hizmetleri, Yiyecek İçecek Hizmetleri, Konaklama ve Seyahat Hizmetleri, Özel Eğitim, Mobilya İç Tasarım, Muhasebe ve Finansman, Büro Yönetimi) branşlarında görev yapmaktadır.

Katılımcıların 538 katılımcının 138 (%25.5)'i, 0-5 yıl; 131 (%24.2)'i, 6-10 yıl; 89 (%16.5)'u, 11-15 yıl; 70 (%12.9)'i, 16-20 yıl; 63 (%11.6)'ü, 21-25 yıl; 47 (%8.7)'si, 26 ve üzeri yıl boyunca öğretmenlik yapmakta olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların görev yaptıkları okul türüne göre dağılımları incelendiğinde 146 (%27)'sının İlkokul (ilkokul, okulöncesi); 122 (%22,6)'sinin, Ortaokul (ortaokul, imam-hatip ortaokulu); 135 (%25)'inin Akademik Liseler (Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Anadolu Liseleri); 138 (%25.5)'inin, Mesleki Teknik Eğitim Liseleri'nde (Meslek Lisesi, Mesleki Teknik Anadolu Lisesi, Ticaret Meslek Lisesi,

Sağlık Meslek Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi, Özel Eğitim Mesleki Teknik Lisesi) görev yaptıkları gözlenmektedir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerden etik ile alakalı ne tür bilgiye sahip olduklarını belirtmeleri ve 0-100 arasında puanlamaları istenmiştir. Buna göre oluşan istatistiksel veriler Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Öğretmenlerin Beyan Ettikleri Etik Bilgi Puan Düzeyi ve Etik Bilgi Türü Değişkenine Göre Dağılımları

Etik Bilgi Türü	n	%
1. Akademik Okumalara Dayalı Bilgi	263	48.6
2. Hizmetiçi Yaygın Eğitim Almaya Dayalı Bilgi	63	11.6
3. Akademik Okumalar Ve Hizmetiçi Yaygın Eğitim Dışında Edinilen Genel Kültüre Dayalı Bilgi	71	13.1
4. Akademik Okumalara ve Hizmetiçi Yaygın Eğitime Dayalı Bilgi	106	19.6
5. Bilgi Paylaşımında Bulunmayan	38	7.0
Toplam	541	100.0
Etik Bilgi Puanı		
0,00	1	.2
10,00	1	.2
20,00	3	.6
30,00	3	.6
35,00	1	.2
40,00	6	1.1
45,00	2	.4
50,00	35	6.5
54,00	1	.2
55,00	1	.2
56,00	1	.2
59,00	1	.2
60,00	26	4.8
65,00	4	.7
70,00	48	8.9
73,00	1	.2
75,00	22	4.1
80,00	88	16.3
83,00	1	.2
85,00	47	8.7
86,00	2	.4
89,00	1	.2
90,00	109	20.1
95,00	29	5.4
98,00	3	.6
99,00	3	.6
100,00	39	7.2
Fikir Belirtmeyen	62	11.5
Toplam	541	100.0

Tablo 5’teki veriler incelendiğinde örneklemini oluşturan 541 katılımcıdan 38 (%7)’inin etik hakkında sahip oldukları bilgi türüne ilişkin fikir beyan etmekten kaçındığı görülmektedir. Geriye kalan 503 katılımcınının 263 (%48.6)’ü ‘akademik

okumalara dayalı bilgi' sahibiyim derken; 63 (%11.6)'ü 'hizmetiçi yaygın eğitim almaya dayalı bilgi' sahibiyim demiştir. 'Akademik okumalar ve hizmetiçi eğitim dışında genel kültüre dayalı bilgi' sahibi olduğunu belirtenlerin sayısı ise 71 (%13.1)'dir. Hem 'akademik okumalara' hem de 'hizmetiçi eğitime dayalı bilgi' sahibi olduğunu belirtenler ise 106(%19.6) kişidir.

Diğer taraftan katılımcıların sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilgi düzeylerine ilişkin veriler incelendiğinde 479 katılımcının etik bilgi düzeyine ilişkin belirttikleri puanlama 0,00-100 arasında değişmektedir. Kendisine sıfır (0.00) puan veren katılımcı 1 (%0.2) kişi iken yüz (100) tam puan veren katılımcı sayısı 39 (%7.2)'dur. Katılımcılar kendilerine en çok 90 (%20.1) puan verdikleri görülürken puanların 60-95 aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Bununla birlikte etik bilgi düzeyini puanlamaktan kaçınan katılımcı sayısının 62 (%11.5) kişi olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan Tablo 5'teki verilere göre 49 puan ve altında etik bilgi düzeyine sahip olduğunu belirten katılımcı sayısı 17 kişi olup katılımcıların %3.1'ini oluşturmaktadır. 50-95 puan aralığında etik bilgi düzeyine sahip olduğunu belirtenlerin sayısı ise 417 kişi olup toplam katılımcıların %77.1'ini oluşturmaktadır. 96 ve üzeri puanlamada bulunan katılımcı sayısı 45 kişi olup bunların toplam katılımcı sayısına oranı %8.3'tür. Tablo 4'teki veriler baz alındığında araştırmanın odak noktasını oluşturan etik hakkında katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğunun yeterli sayılabilecek düzeyde bilgi sahibi olduğu kabul edilmektedir.

2.1.2. Okul Müdürlerine İlişkin Demografik Değişkenler

Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki okul müdürlerinin çeşitli demografik değişkenlerine (cinsiyet, yaş, branş, yöneticilikte geçen görev süresi) ilişkin katılımcı öğretmenlerden gözlemlerine dayalı olarak fikir beyan etmeleri istenmiştir. Buna göre katılımcı öğretmen algularına göre görev yaptıkları okullardaki okul müdürlerine dair demografik değişkenlere ilişkin oluşan istatistiksel veriler aşağıda Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6'daki verilere göre katılımcıların 81(%15)'i, kadın; 460(%85)'i ise erkek müdür tarafından yönetildiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 6. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Öğretmenlerin Beyanına Göre Okul Müdürlerinin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları

Cinsiyet	n	%
1. Kadın	81	15.0
2. Erkek	460	85.0
Toplam	541	100.0
Yaş		
1. 39 yaş ve altı	38	1.3
2. 40-44 yaş	98	18.1
3. 45-49 yaş	155	28.7
4. 50-54 yaş	115	21.3
5. 55-59 yaş	68	12.6
6. 60 yaş ve üzeri	58	10.7
Toplam	532	100.0
Okul Müdürü Branşı		
1. Okulöncesi ve Sınıf Öğretmenliği	122	22.6
2. Sayısal/Temel Bilimler Öğretmenliği	28	5.2
3. Sözel/Sosyal Bilimler Öğretmenliği	208	38.4
4. Yabancı Dil Öğretmenliği	10	1.8
5. Din Eğitimi Öğretmenliği	98	18.1
6. Mesleki Alan/Dal Öğretmenliği	59	10.9
Toplam	525	100.0

Okul müdürünün yaşına dair 532 katılımcı öğretmenin yaş değişkenine ilişkin beyanlarına göre okul müdürlerinin yaş dağılımı şöyledir: 34 yaş ve altı okul müdürü tarafından yönetildiğini beyan eden öğretmen sayısı 38 (%7)dir. 40-44 yaş aralığında yer alan okul müdürleri tarafından yönetildiğini belirten katılımcı sayısı 98 (%18.1)dir. 45-49 yaş aralığında yer alan okul müdürleri tarafından yönetildiğini belirten katılımcı sayısı 155 (%28.7)tir. 50-54 yaş aralığında yer alan okul müdürleri tarafından yönetildiğini belirten katılımcı sayısı 115 (%21.3)tir. 55-59 yaş aralığında yer alan okul müdürleri tarafından yönetildiğini belirten katılımcı sayısı 68 (%12.6)dir. 60 yaş ve üzerinde yer alan okul müdürleri tarafından yönetildiğini belirten katılımcı sayısı 58 (%10.7)dir.

Tablo 6'ya göre okul müdürünün branşına ilişkin 525 katılımcı öğretmenin beyanına göre okul müdürlerinin branş dağılımı şu şekildedir: katılımcıların 122 (%22.6)'si okul müdürlerinin Okulöncesi branşında, 28 (%5.2)'i, Sayısal/Temel Bilimler branşında, 208 (%38.4)'i Sözel/Sosyal Bilimler branşında, 10 (%1.8)'u Yabancı Dil branşında, 98 (%18.1)'i Din Eğitimi branşında, 59 (%10.9)'u Mesleki Alan/Dal branşında olduklarını belirtmişlerdir.

3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler, araştırmacı tarafından örneklem belirleme esaslarına uygun olarak belirlenen ve örnekleme oluşturan öğretmenlere ulaştırılan kişisel bilgilerin yer aldığı 'Bölüm I' ve 'Etik Davranış Beklenti ve Görülme Sıklığı Ölçeği' ifadelerinin yer aldığı 'Bölüm II' den oluşan veri toplama araçları ile elde edilmiştir.

Ölçme araçları, ilgili bilimsel alanyazın taraması yapıldıktan sonra tez danışmanı, alan uzmanları ve öğretmen görüşleri alınarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle alanyazın taraması yapılarak etik/etik dışı davranışlara ilişkin 110 ifadeden oluşan ölçek madde havuzu oluşturulmuştur. Belirlenen bu ifadeler tez danışmanı ve alan uzmanlarıyla tartışıldıktan sonra gereksiz görülen ve birbiri ile örtüşen ifadeler havuzdan çıkarılmıştır. Kalan 52 ifadenin Türk diline uygunluğu, açık ve anlaşılabilirliği ile ifadelerin içerdiği anlamsal duruluk iki Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni ile bir Rehberlik öğretmenin görüşleri alınarak düzenlenmiştir.

Veri toplama aracının I. bölümü katılımcılara ilişkin 12 soruluk kişisel bilgilerin yer aldığı demografik değişkenlerden oluşmaktadır. II. bölümü ise okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin 52 ifadenin yer aldığı orta sütunun sol tarafında etik davranışlara ilişkin öğretmen beklentilerinin derecelendirildiği 5'li Likert ölçeği yer almaktadır. Sağ tarafında ise orta sütunda yer alan ifadeler çerçevesinde okul müdürünün sergilediği davranışların öğretmenler tarafından gözlenme sıklığının derecelendirildiği 5'li Likert ölçeği yer almaktadır.

3.1. Geçerlik ve Güvenirlik

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin Öğretmen Etik Beklentileri Ölçeği (EBÖ) ve öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin sergilediği Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği (ELDSÖ) madde toplam geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İlk olarak ölçeğin sol kısmında yer alan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin EBÖ geçerlik ve güvenilirlik analizleri ile boyutlara ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve analizler sonucunda oluşan faktör yük değerleri ile madde toplam korelasyon değerleri Tablo 7'de verilmiştir.

Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentileri Ölçeği, 52 madde ve 5'li Likert türünde hazırlanmış ve uygulanmıştır. Ölçekte yer alan seçenekler 1- Hiç Beklemem, 2- Biraz Beklerim, 3- Beklerim, 4-Çoğunlukla Beklerim ve 5-Kesinlikle Beklerim, şeklindedir. Yapılan faktör analizleri sonucunda madde faktör yük değerleri kararsızlık gösteren 11. , 23. , 27. ve 29. maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra verilerin faktör analizine uygunluğu KMO testi ile sınanmıştır.

Tablo 7. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentileri Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Madde	Yük	D	Op	la	m	K	er
Faktör 1. Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama							
32. Çalışanların ve öğrencilerin kişiliklerini özgürce ve eksiksiz olarak gerçekleştirmesi için demokratik tutum sergiler.	0.724		.874				
30. Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	0.719		.854				
31. Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı bir şekilde katılır.	0.713		.870				
24. Bireysel hakları korur.	0.675		.880				
28. Tartışmalar için özgür ortamlar oluşturur.	0.657		.787				
35. Görev ve sorumluluklarına ilişkin hesap verebilirlik algısı yüksektir.	0.649		.844				
52. Öğretmenlerin mesai ve ders saatlerine titizlikle uymaları yönünde gerekli tedbirleri alır.	0.629		.846				
50. Görevini icra ederken siyasi, dini ve ideolojik etki altında kalmadan hareket eder.	0.609		.764				
36. Öğretmenlerin saygınlık ve onurunun korunması konusunda gereken hassasiyeti gösterir.	0.606		.858				
48. Kurumun kaynaklarından tüm öğretmenlerin eşit bir şekilde istifade etmesini sağlar.	0.602		.839				
13. Başarıları adaletli bir şekilde ödüllendirir.	0.601		.755				
14. Meslektaşlarıyla ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet eder.	0.596		.782				
25. Öğretmenlere öğrencilerle ilgili güven sarsıcı veya önyargılı yaklaşımlara neden olacak telkin ve yönlendirmelerden sakınır.	0.581		.797				
51. Görevlerini vatana hizmet bilinci ve şuuru ile yapar.	0.581		.797				
10. Hatalarını kabul eder.	0.580		.735				
12. Bilgi birikimini ve mesleki tecrübelerini hiçbir menfaat beklemeksizin paylaşır.	0.564		.754				
8. Görevinin gerektirdiği her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür.	0.549		.709				
15. Kurumun amaç ve hedeflerine bağlıdır.	0.530		.773				
37. Öğretmenleri görmezden gelme, önemsememe, onları aşağılayıcı sözler, alay ve hoşlanılmayan şaka vb. davranışlardan kaçınır.	0.477		.756				
<i>Boyutun Güvenirlik Katsayısı : .974</i>							
<i>Boyutun Açıkladığı Varyans: %22.47</i>							
Faktör 2. Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme							
44. İnsanlar arasında dedikodu ve laf taşıyıcılık yapmaz.	0.802		.869				
46. Kişilerin özel yaşamına ilişkin bilgi edinme girişimlerinde bulunmaz.	0.789		.864				
45. Cinsellik içeren söz ve davranışlardan şiddetle kaçınır.	0.769		.836				
42. Öğretmen, öğrenci ve personelle ilgili gerçekleri ve kayıtları değiştirmez ve hatalı kullanmaz.	0.764		.846				
49. Üst yöneticilerin çıkarına iş ve işlem yapmaz.	0.733		.845				
43. Sendikal ayrımcılık yapmaz.	0.705		.802				
47. Kişisel inanç ve siyasi görüşünü ele verecek tarzda hareket etmez.	0.701		.822				
41. Taciz ve istismar vakaları karşısında etkin ve tutarlı bir tavır sergiler.	0.583		.782				

33. Çalışanlar arasında ara bozuculuk yapmaz.	0.554	.793
38. Okul çalışanlarına yönelik parmakla gösterme ve gözdağı verme gibi davranışlardan kaçınır.	0.547	.738
34. Okulda tek adam kültürünün oluşmasına müsaade etmez.	0.539	.785
26. Öğrencilerin huzurunda ve değişik ortamlarda meslektaşlarının aleyhinde söz söylemez.	0.507	.758
40. Öğretmen ve veli ilişkilerinde aşırı samimiyetten kaçınır.	0.463	.693
39. Okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken kişilerin çıkarlarını görmezden gelir.	0.446	.579

Boyutun Güvenirlik Katsayısı: .959
Boyutun Açıkladığı Varyans: %19.87

Faktör 3. İnsan Odaklı Nitelikli Öğrenme Ortamı Oluşturma		
2. Eğitim öğretim faaliyetlerini sevgi ve saygı temelinde planlar.	0.740	.799
1. Eğitim-Öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır.	0.675	.723
4. Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelerine uygun hareket eder.	0.658	.746
5. Yasal zorunluluklar ve acil durumlar dışında gizli bilgileri korur ve kimseye paylaşmaz.	0.645	.775
6. Meslektaşları ile öğrencilerin kaliteli bir eğitim alması için işbirliği yapar.	0.581	.719
3. Öğrenciyi utandıracak, onurunu kıracak söz ve davranışlardan kaçınır.	0.545	.587
21. Dürüst ve Doğru sözlüdür.	0.466	.728

Boyutun Güvenirlik Katsayısı: .904
Boyutun Açıkladığı Varyans: %11.59

Faktör 4. Çıkar ilişkisinden sakınma		
17. Sembolik nitelikteki hediyeler hariç mesleki kararını ve tarafsızlığını etkileyecek hediyeleri kabul etmez.	0.653	.619
9. Mesleki nüfuzunu (güç) kullanarak kişisel menfaat sağlamaz.	0.651	.599
7. Toplum nezdinde kötü kabul edilen alışkanlıklara sahip değildir.	0.536	.543
16. Karar alma aşamasında keyfi hareket ederek acele etmez.	0.501	.471

Boyutun Güvenirlik Katsayısı: .753
Boyutun Açıkladığı Varyans: %7.82

Faktör 5. Güvene Dayalı İletişim Kurma ve Mesleki Hassasiyet		
22. Alçak gönüllüdür.	0.562	.723
19. Samimi ve güvene dayalı bir iletişim kurar.	0.510	.737
20. Üzüntü, sıkıntı, mutsuzluk gibi kişisel durumlarını okul çalışanlarına ve öğrenciyeye yansıtmaz.	0.492	.745
18. Mesai ve ders saatlerine titizlikle uyar.	0.473	.759

Boyutun Güvenirlik Katsayısı: .876
Boyutun Açıkladığı Varyans: %7.39

Toplam:
KMO: .974
Barlett Küresellik testi [p<0.01]
Açıklanan Toplam Varyans: %69.13
Güvenirlik Katsayısı : .983

Yapılan faktör analizi neticesinde KMO kat sayısı .97 olarak hesaplanmış ve Barlett Küresellik Testi sonucu anlamlı (p<0.01) bulunmuştur. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %69.13 ve toplam güvenirlik katsayısı .98 olarak ölçümlenmiştir. Yapılan faktör analizleri sonucunda ölçeğin 5 boyutta kararlı ve makul bir yapı sergilediği görülmüştür. Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama boyutu 19 maddeden (8, 10, 12, 13, 14, 15, 24, 25, 28, 30,

31, 32, 35, 36, 37, 48, 50, 51, 52) oluşmakta olup maddelerin faktör yük değerleri .48 ile .72 arasında, madde toplam korelasyon değerleri ise .88 ile .71 arasında oldukça yüksek şekilde ortaya çıkmıştır. Boyutun açıkladığı varyans %22.47 iken güvenilirlik katsayısı .97 olarak açıklanmıştır.

Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme boyutu 14 maddeden (26, 33, 34, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49) oluşmakta olup maddelerin faktör yük değerleri .45 ile .80 arasında, madde toplam korelasyon değerleri ise .87 ile .58 arasında oldukça yüksek şekilde ortaya çıkmıştır. Boyutun açıkladığı varyans %19,87 iken güvenilirlik kat sayısı .96 olarak açıklanmıştır.

İnsan Odaklı Nitelikli Öğrenme Ortamı Oluşturma boyutu 7 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6, 21) oluşmakta olup maddelerin faktör yük değerleri .47 ile .74 arasında, madde toplam korelasyon değerleri ise .80 ile .59 arasında oldukça yüksek şekilde ortaya çıkmıştır. Boyutun açıkladığı varyans %11.59 iken güvenilirlik katsayısı .90 olarak açıklanmıştır.

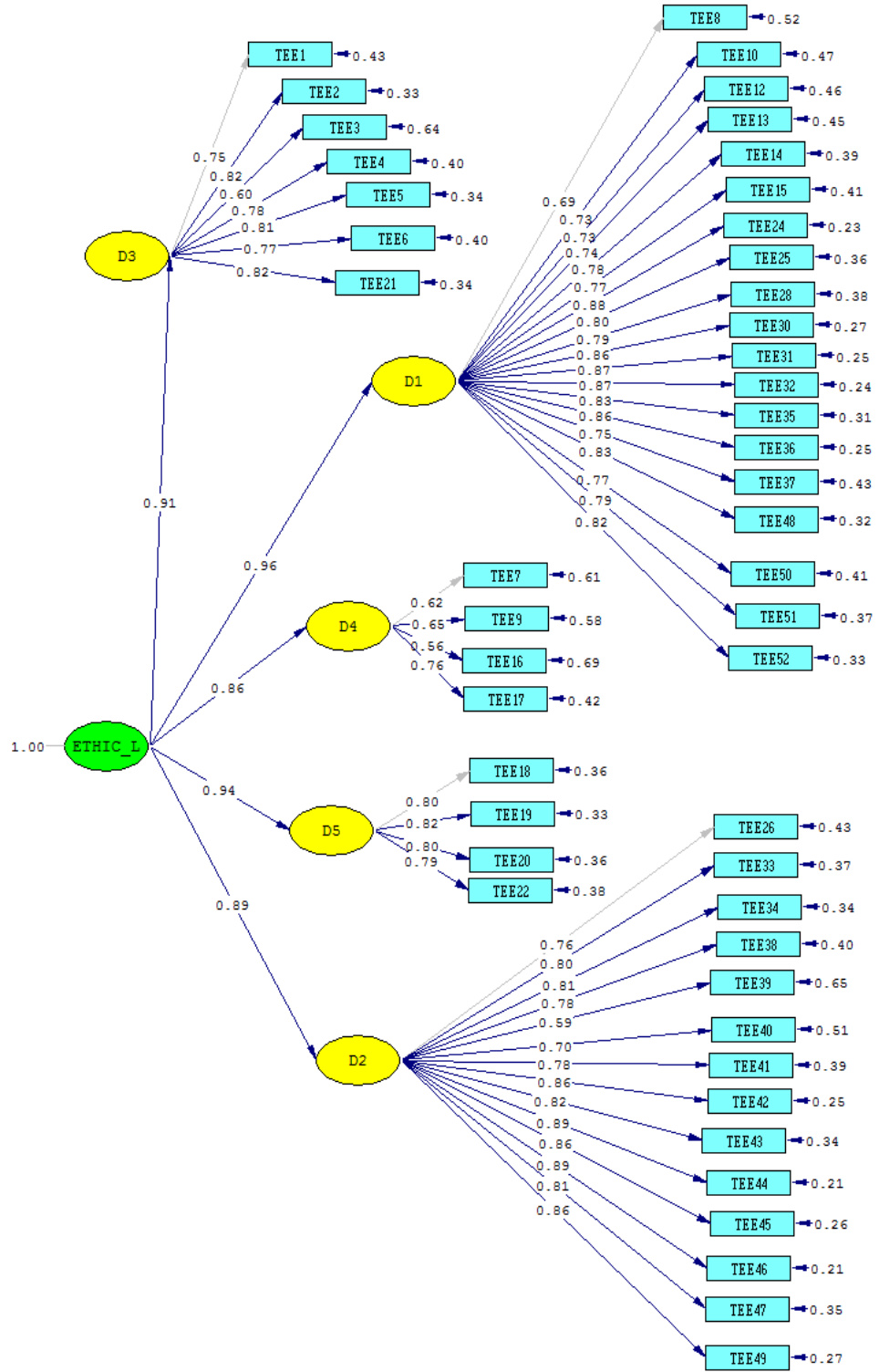
Çıkar ilişkisinden sakınma boyutu 4 maddeden (7, 9, 16, 17) oluşmakta olup maddelerin faktör yük değerleri .50 ile .65 arasında, madde toplam korelasyon değerleri ise .62 ile .47 arasında yüksek şekilde ortaya çıkmıştır. Boyutun açıkladığı varyans %7.82 iken güvenilirlik katsayısı .75 olarak açıklanmıştır.

Güvene Dayalı İletişim Kurma ve Mesleki Hassasiyet boyutu 4 maddeden (18, 19, 20, 22) oluşmakta olup maddelerin faktör yük değerleri .47 ile .56 arasında, madde toplam korelasyon değerleri ise .76 ile .72 arasında oldukça yüksek şekilde ortaya çıkmıştır. Boyutun açıkladığı varyans %7.39 iken güvenilirlik katsayısı .88 olarak açıklanmıştır.

Büyüköztürk (2018) madde toplam korelasyonu .70-1.00 arası yüksek; .30-.70 arası orta ve 0.00-.30 arası ise düşük düzeyde ilişki olarak tanımlamıştır. Bu değerlere göre, 48 maddeden ve beş faktörden oluşan ölçeğin toplam madde korelasyon değerlerinin .47-.88 arasında olduğu ve yapı geçerliğinin sağlandığı, ölçeğin maddelerinin ayırt ediciliğinin yüksek derecede olduğu ve ölçme aracı ile elde edilen verilerin iyi derecede güvenilir olduğu gözlenmiştir.

AFA'da 48 maddede 5 boyut olarak ortaya çıkan EBÖ'nün kuramsal modelinin uyum indekslerini incelemek amacıyla Lisrel programıyla DFA yapılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan kovaryans matrisi Maksimum Benzerlik Modeli (Maximum Likelihood Model) ile analiz edilmiştir. EBÖ'nün maddeler (göstergeler) ile gizil değişkenler (alt boyutlar) ve gizil değişkenler ile etik EBÖ arasındaki ilişkileri gösteren yol şeması Şekil 1'de modelin uyum indeksleri ise Tablo 8'de verilmiştir.

Şekil 1'den görüleceği üzere, gizil değişkenlerden, gözlenen değişkenlere doğru çizilen tek yönlü okların üzerindeki değerler, maddelerin faktör yük değerlerini; maddelere sağ dış taraftan gelen oklar üzerindeki değerler ise maddenin hata varyansını, bunun yanında EBÖ'den (ETHIC_L) D1-D5 arası boyutlara giden okların üzerindeki değerler ise gizil değişkenler arasındaki standartlaştırılmış ilişki katsayılarını göstermektedir. Buna göre, birinci boyuta ilişkin (Şekil 1'de D1) maddelerin faktör yük değerleri .69 ile .88 arasında, hata varyansları ise .25 ile .52 arasında; ikinci boyuta ilişkin (Şekil 1'de D2) maddelerin faktör yük değerleri .59 ile .89 arasında, hata varyansları ise .21 ile .65 arasında; üçüncü boyuta ilişkin (Şekil 1'de D3) maddelerin faktör yük değerleri .60 ile .82 arasında, hata varyansları ise .34 ile .64 arasında; dördüncü boyuta ilişkin (Şekil 1'de D4) maddelerin faktör yük değerleri .56 ile .76 arasında, hata varyansları ise .42 ile .69 arasında ve beşinci boyuta ilişkin (Şekil 1'de D5) maddelerin faktör yük değerlerinin ise .79 ile .82 arasında, hata varyanslarının ise .33 ile .38 arasında olduğu hesaplanmıştır. Bu sonuca göre, gözlenen değişkenlerin faktör yük değerlerinin görece yüksek (makul) olduğu; bunun yanında ise tüm maddeler dikkate alındığında diğer boyutlar düşük olmakla birlikte, D4 boyutuna ilişkin maddelerin hata varyanslarının diğer boyutlara oranla, görece, yüksek çıktığı görülmüştür.



Chi-Square=5891.33, df=1075, P-value=0.00000, RMSEA=0.091

Şekil 1.EBÖ'ne İlişkin Göstergeler ile Gizil Değişkenler Arasındaki ilişkiler

EBÖ ile alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, boyut sırasına göre ilişki katsayılarının (Lambda) sırasıyla $\lambda = .96; .89; .91; .86$ ve $.94$ olmak üzere oldukça yüksek düzeyde ortaya çıkmıştır. Tablo 8’de EBÖ’ye ilişkin kurulan modelin uyum indeksleri verilmiştir.

Tablo 8. EBÖ’ye ilişkin kurulan modelin uyum indeksleri

χ^2	SD	P-Değeri	CFI	NFI	AGFI	IFI	GFI	SRMR	RMSEA
5891.33	1075	0.000	.98	.97	.66	.98	.69	.053	.091

Tablo 8’deki uyum indeksleri incelendiğinde χ^2 / sd ’nin 5.48 şeklinde çıkan değerinin zayıf uyum olarak değerlendirildiğini söylemek mümkündür. χ^2 değerinin örnekleme duyarlı olması dolayısıyla diğer uyum indekslerine bakılması uygun olacaktır. .98’lik CFI değerinin, NFI ve IFI’nın ise iyi uyuma; SRMR’nin kabul edilebilir uyuma ve son olarak da RMSEA’nın ise zayıf uyuma tekbül ettiğini söylemek mümkündür.

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin sergilediği ELDSÖ’ne ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizine dair sonuçların yanında madde faktör yük değerleri ve madde toplam korelasyon değerleri Tablo 9’da verilmiştir.

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin ELDSÖ, 52 madde ve 5’li Likert türünde hazırlanmış ve uygulanmıştır. Ölçekte yer alan seçenekler 1- Hiç Sergilemez, 2- Ara Sıra Sergiler, 3- Sergiler, 4-Çoğunlukla Sergiler ve 5-Sürekli Sergiler, şeklindedir. Yapılan faktör analizleri sonucunda madde faktör yük değerleri kararsızlık gösteren 13. madde ölçekten çıkarıldıktan sonra verilerin faktör analizine uygunluğu KMO testi ile sınanmıştır. Yapılan faktör analizi neticesinde KMO katsayısı .97 olarak hesaplanmış ve Barlett Küresellik Testi sonucu anlamlı ($p < 0.01$) bulunmuştur. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %64,03 ve toplam güvenilirlik katsayısı .98 olarak ölçümlenmiştir. Yapılan faktör analizleri sonucunda ölçeğin 5 boyutta kararlı ve uygun bir yapıda oluştuğu ortaya çıkmıştır. Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma boyutu 18 maddeden (17, 26, 29, 33, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51) oluşmakta olup maddelerin faktör yük değerleri .43 ile .84 arasında, madde toplam korelasyon değerleri ise .85 ile .65 arasında oldukça yüksek şekilde ortaya çıkmıştır. Boyutun açıkladığı varyans %18,63 iken güvenilirlik katsayısı .96 olarak açıklanmıştır.

Tablo 9. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sergilediği Etik Davranışların Sıklığına İlişkin Öğretmen Gözlemi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Maddeler	ük	D	la	m	K
Faktör 1. Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma					
46. Kişilerin özel yaşamına ilişkin bilgi edinme girişimlerinde bulunmaz.	.842	.854			
45. Cinsellik içeren söz ve davranışlardan şiddetle kaçınır.	.827	.786			
44. İnsanlar arasında dedikodu ve laf taşıyıcılık yapmaz.	.808	.839			
47. Kişisel inanç ve siyasi görüşünü ele verecek tarzda hareket etmez.	.720	.793			
49. Üst yöneticilerin çıkarına iş ve işlem yapmaz.	.700	.811			
43. Sendikal ayrımcılık yapmaz.	.680	.774			
42. Öğretmen, öğrenci ve personelle ilgili gerçekleri ve kayıtları değiştirmez ve hatalı kullanmaz.	.671	.748			
50. Görevini icra ederken siyasi, dini ve ideolojik etki altında kalmadan hareket eder.	.616	.726			
38. Okul çalışanlarına yönelik parmakla gösterme ve gözdağı verme gibi davranışlardan kaçınır.	.589	.748			
33. Çalışanlar arasında ara bozuculuk yapmaz.	.588	.748			
37. Öğretmenleri görmezden gelme, önemsememe, onları aşağılayıcı sözler, alay ve hoşlanılmayan şaka vb. davranışlardan kaçınır.	.580	.749			
48. Kurumun kaynaklarından tüm öğretmenlerin eşit bir şekilde istifade etmesini sağlar.	.541	.731			
26. Öğrencilerin huzurunda ve değişik ortamlarda meslektaşlarının aleyhinde söz söylemez.	.529	.748			
51. Görevlerini vatana hizmet bilinci ve şuuru ile yapar.	.524	.685			
41. Taciz ve istismar vakaları karşısında etkin ve tutarlı bir tavır sergiler.	.485	.605			
29. Bencil davranışlar sergilemez.	.473	.686			
17. Sembolik nitelikteki hediyeler hariç mesleki kararını ve tarafsızlığını etkileyecek hediyeleri kabul etmez.	.445	.651			
40. Öğretmen ve veli ilişkilerinde aşırı samimiyetten kaçınır.	.439	.656			
<i>Boyutun Güvenirlik Katsayısı : .960</i>					
<i>Boyutun Açıkladığı Varyans: %1.63</i>					
Faktör 2. Mesleki Yönetim Etiği					
1. Eğitim-Öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır.	.736	.738			
18. Mesai ve ders saatlerine titizlikle uyar.	.712	.747			
6. Meslektaşları ile öğrencilerin kaliteli bir eğitim alması için işbirliği yapar.	.698	.793			
15. Kurumun amaç ve hedeflerine bağlıdır.	.648	.769			
8. Görevinin gerektirdiği her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür.	.641	.680			
52. Öğretmenlerin mesai ve ders saatlerine titizlikle uymaları yönünde gerekli tedbirleri alır.	.628	.601			
5. Yasal zorunluluklar ve acil durumlar dışında gizli bilgileri korur ve kimseye paylaşmaz.	.616	.725			
2. Eğitim öğretim faaliyetlerini sevgi ve saygı temelinde planlar.	.614	.782			
23. Tüm koşullarda gerçeği söyler.	.579	.772			
4. Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelerine uygun hareket eder.	.573	.743			
21. Dürüst ve Doğru sözlüdür.	.554	.778			
14. Meslektaşlarıyla ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet eder.	.543	.738			
12. Bilgi birikimini ve mesleki tecrübelerini hiçbir menfaat beklemeksizin paylaşır.	.488	.690			
<i>Boyutun Güvenirlik Katsayısı : .946</i>					
<i>Boyutun Açıkladığı Varyans: % 17.27</i>					
Faktör 3. Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma					
30. Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	.756	.815			
31. Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı bir şekilde katılır.	.747	.840			
28. Tartışmalar için özgür ortamlar oluşturur.	.689	.803			
22. Alçak gönüllüdür.	.672	.777			
32. Çalışanların ve öğrencilerin kişiliklerini özgürce ve eksiksiz olarak gerçekleştirmesi için demokratik tutum sergiler.	.658	.809			

19. Samimi ve güvene dayalı bir iletişim kurar.	.614	.808
24. Bireysel hakları korur.	.597	.817
34. Okulda tek adam kültürünün oluşmasına müsaade etmez.	.568	.715
35. Görev ve sorumluluklarına ilişkin hesap verebilirlik algısı yüksektir.	.556	.788
36. Öğretmenlerin saygınlık ve onurunun korunması konusunda gereken hassasiyeti gösterir.	.555	.765
10. Hatalarını kabul eder.	.486	.689
25. Öğretmenlere öğrencilerle ilgili güven sarsıcı veya önyargılı yaklaşımlara neden olacak telkin ve yönlendirmelerden sakınır.	.470	.676
<i>Boyutun Güvenirlik Katsayısı : .953</i>		
<i>Boyutun Açıkladığı Varyans: %1.08</i>		
Faktör 4. Rol Model Davranışlar Sergileme		
7. Toplum nezdinde kötü kabul edilen alışkanlıklara sahip değildir.	.650	.597
9. Mesleki nüfuzunu (güç) kullanarak kişisel menfaat sağlamaz.	.576	.646
3. Öğrenciyi utandıracak, onurunu kıracak söz ve davranışlardan kaçınır.	.497	.519
11. Mesleğini sevmediği izlenimini verecek davranışlardan kaçınır.	.452	.646
20. Üzüntü, sıkıntı, mutsuzluk gibi kişisel durumlarını okul çalışanlarına ve öğrenciye yansıtmaz.	.436	.615
<i>Boyutun Güvenirlik Katsayısı : .813</i>		
<i>Boyutun Açıkladığı Varyans: % .28</i>		
Faktör 5. Karar Alma Sürecinde Kamu Yararını Gözetme		
27. Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.	.653	.482
39. Okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken çıkarlarını görmezden gelir.	.629	.528
16. Karar alma aşamasında keyfi hareket ederek acele etmez.	.468	.582
<i>Boyutun Güvenirlik Katsayısı : .711</i>		
<i>Boyutun Açıkladığı Varyans: % 5.77</i>		
Toplam:		
KMO: .974		
Barlett Küresellik testi [p<0.01]		
Açıklanan Toplam Varyans: %64.03		
Cronbach's Alpha : .980		

Mesleki Yönetim Etiği boyutu 13 maddeden (1, 2, 4, 5, 6, 8, 12, 14, 15, 18, 21, 23, 52) oluşmakta olup maddelerin faktör yük değerleri .49 ile .74 arasında, toplam korelasyon değerleri ise .79 ile .60 arasında oldukça yüksek şekilde ortaya çıkmıştır. Boyutun açıkladığı varyans %17,27 iken güvenirlilik kat sayısı .95 olarak açıklanmıştır.

Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma boyutu 12 maddeden (10, 19, 22, 24, 25, 28, 30, 31, 32, 34, 35, 36) oluşmakta olup maddelerin faktör yük değerleri .47 ile .76 arasında, madde toplam korelasyon değerleri ise .84 ile .68 arasında oldukça yüksek şekilde ortaya çıkmıştır. Boyutun açıkladığı varyans %16,08 iken güvenirlilik katsayısı .95 olarak açıklanmıştır.

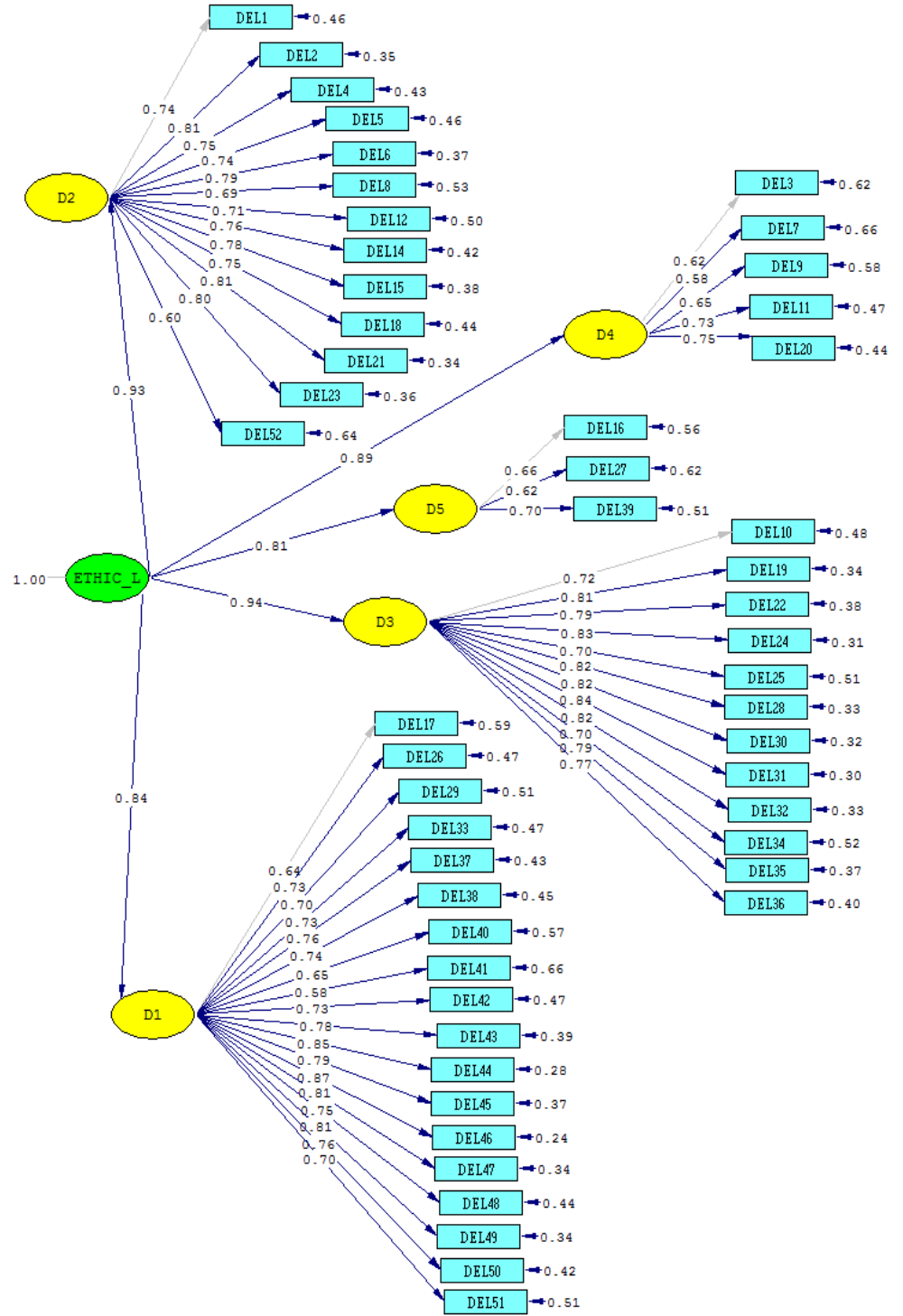
Rol Model Davranışlar Sergileme boyutu 5 maddeden (3, 7, 9, 11, 20) oluşmakta olup maddelerin faktör yük değerleri .44 ile .65 arasında, madde toplam

korelasyon değerleri ise .65 ile .52 arasında yüksek şekilde ortaya çıkmıştır. Boyutun açıkladığı varyans %6,28 iken güvenilirlik katsayısı .81 olarak açıklanmıştır.

Karar Alma Sürecinde Kamu Yararını Gözetme boyutu 3 maddeden (16, 27, 39) oluşmakta olup maddelerin faktör yük değerleri .47 ile .65 arasında, madde toplam korelasyon değerleri .58 ile .48 arasında yüksek şekilde ortaya çıkmıştır. Boyutun açıkladığı varyans %5,77 iken güvenilirlik katsayısı .71 olarak açıklanmıştır.

AFA'da 51 maddede 5 boyut olarak ortaya çıkan ELDSÖ'nün kuramsal modelinin uyum indekslerini incelemek amacıyla Lisrel programıyla DFA yapılmıştır. ELDSÖ'nün maddeler (göstergeler) ile gizil değişkenler (alt boyutlar) ve gizil değişkenler ile ELDSÖ arasındaki ilişkileri gösteren yol şeması Şekil 2'de modelin uyum indeksleri ise Tablo 10'da verilmiştir.

Şekil 2'den görüleceği üzere, gizil değişkenlerden, gözlenen değişkenlere doğru çizilen tek yönlü okların üzerindeki değerler, maddelerin faktör yük değerlerini; maddelere sağ dış taraftan gelen oklar üzerindeki değerler ise maddenin hata varyansını, bunun yanında ELDSÖ'den (ETHIC_L) D1-D5 arası boyutlara giden okların üzerindeki değerler ise gizil değişkenler arasındaki standartlaştırılmış ilişki katsayılarını göstermektedir. Buna göre, birinci boyuta ilişkin (Şekil 1'de D1) maddelerin faktör yük değerleri .58 ile .85 arasında, hata varyansları ise .28 ile .66 arasında; ikinci boyuta ilişkin (Şekil 1'de D2) maddelerin faktör yük değerleri .60 ile .81 arasında, hata varyansları ise .34 ile .64 arasında; üçüncü boyuta ilişkin (Şekil 1'de D3) maddelerin faktör yük değerleri .70 ile .84 arasında, hata varyansları ise .30 ile .52 arasında; dördüncü boyuta ilişkin (Şekil 1'de D4) maddelerin faktör yük değerleri .58 ile .75 arasında, hata varyansları ise .44 ile .66 arasında ve beşinci boyuta ilişkin (Şekil 1'de D5) maddelerin faktör yük değerlerinin ise .62 ile .70 arasında, hata varyanslarının ise .51 ile .62 arasında olduğu hesaplanmıştır. Bu sonunca göre, gözlenen değişkenlerin faktör yük değerlerinin görece yüksek (makul) olduğu; bunun yanında ise tüm maddeler dikkate alındığında diğer boyutlar düşük olmakla birlikte, D4 ve D5 boyutlarına ilişkin maddelerin hata varyanslarının diğer boyutlara oranla, görece, yüksek çıktığı görülmüştür.



Chi-Square=6057.58, df=1219, P-value=0.00000, RMSEA=0.086

Şekil 2. ELDSÖ'ye İlişkin Göstergeler ile Gizil Değişkenler Arasındaki ilişkiler

ELDSÖ ile alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, boyut sırasına göre ilişki katsayılarının (Lambda) sırasıyla $\lambda = .84; .93; .94; .89$ ve $.91$ olmak üzere oldukça yüksek düzeyde ortaya çıkmıştır. Tablo 10’da ELDSÖ’ye ilişkin kurulan modelin uyum indeksleri verilmiştir.

Tablo 10. ELDSÖ’ye ilişkin kurulan modelin uyum indeksleri

X ²	SD	P-Değeri	CFI	NFI	AGFI	IFI	GFI	SRMR	RMSEA
6057.58	1219	0.000	.98	.97	.67	.98	.69	.068	.086

Tablo 10’daki uyum indeksleri incelendiğinde χ^2 / sd ’nin 4.97 şeklinde çıkan değerinin zayıf uyum olarak değerlendirildiğini söylemek mümkündür. χ^2 değerinin örnekleme duyarlı olması dolayısıyla diğer uyum indekslerine bakılması uygun olacaktır. .98 olarak hesaplanan CFI’nin .97 olarak hesaplanan NFI değerinin ve .98 olarak hesaplanan IFI değerlerinin ise iyi uyuma .068 olarak hesaplanan SRMR’nin kabul edilebilir uyuma ve son olarak da .086 şeklinde hesaplanan RMSEA’nin ise zayıf uyuma tekbül ettiğini söylemek mümkündür.

3.2. Verilerin Çözümlemesi

EBÖ ve ELDSÖ’nün kuramsal modelinin uyum indekslerini incelemek amacıyla Lisrel programıyla DFA yapılmıştır. Veri toplama araçları ile elde edilen veriler SPSS 24 Paket programı ile analiz edilmiş ve veriler raporlaştırılmıştır. Büyüköztürk’e (2018) göre araştırmanın veri kaynağı olan örneklem büyüklüğünün istatistiksel analizlerin seçimini etkiler. Buna göre örneklem büyüklüğü 30 ve üzerinde olan büyük gruplar üzerinde toplanan verilerin normal dağılıma yakın dağılım gösterdiği kabul edilebilir ve buna göre parametrik istatistikler seçilebilir. Veri toplama aracının I. bölümünde yer alan kişisel bilgilerin yer aldığı demografik değişkenler ile EBÖ ve ELDSÖ puanları arasında t-test, çoklu ANAOVA, Pearson Korelasyon analizleri yapılmıştır. Bununla birlikte EBÖ’nün alt boyutlarının birlikte ELDSÖ’nün alt boyutlarını yordayıp yordamadığı basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Buna göre elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar IV. Bölümde yer almaktadır.

BÖLÜM - IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcı öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışta bulunmalarına ilişkin beklenti düzeyleri ile okul müdürlerinin etik davranışlar sergileme sıklığının çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi amacıyla yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara dair değerlendirmeler yer almaktadır.

1. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmenlerin Beklenti Düzeyi Betimsel İstatistikleri

EBÖ alt boyutlarındaki okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin ifadelere yönelik öğretmen beklentileri betimsel analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmenlerin Beklenti Düzeyi Betimsel İstatistikleri

Adalet, Eşitlik ve İnsan Onurunu Temel Alan Demokratik Çalışma Ortamı Sağlama	N	\bar{X}	SS
51 Görevlerini vatana hizmet bilinci ve şuuru ile yapar.	524	4.75	0.63
48 Kurumun kaynaklarından tüm öğretmenlerin eşit bir şekilde istifade etmesini sağlar.	526	4.72	0.65
14 Meslektaşlarıyla ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet eder.	524	4.72	0.62
36 Öğretmenlerin saygınlık ve onurunun korunması konusunda gereken hassasiyeti gösterir.	523	4.71	0.61
24 Bireysel hakları korur.	525	4.70	0.63
37 Öğretmenleri görmezden gelme, önemsememe, onları aşağılayıcı sözler, alay ve hoşlanılmayan şaka vb. davranışlardan kaçınır.	525	4.70	0.67
52 Öğretmenlerin mesai ve ders saatlerine titizlikle uymaları yönünde gerekli tedbirleri alır.	527	4.70	0.64
50 Görevini icra ederken siyasi, dini ve ideolojik etki altında kalmadan hareket eder.	526	4.67	0.73
30 Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	521	4.66	0.66
25 Öğretmenlere öğrencilerle ilgili güven sarsıcı veya önyargılı yaklaşımlara neden olacak telkin ve yönlendirmelerden sakınır.	525	4.66	0.68
35 Görev ve sorumluluklarına ilişkin hesap verebilirlik algısı yüksektir.	522	4.66	0.70
15 Kurumun amaç ve hedeflerine bağlıdır.	523	4.64	0.69
12 Bilgi birikimini ve mesleki tecrübelerini hiçbir menfaat beklemeksizin paylaşır.	521	4.63	0.68

32	Çalışanların ve öğrencilerin kişiliklerini özgürce ve eksiksiz olarak gerçekleştirmesi için demokratik tutum sergiler.	526	4.63	0.65
13	Başarıları adaletli bir şekilde ödüllendirir.	525	4.62	0.74
31	Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı bir şekilde katılır.	522	4.62	0.69
28	Tartışmalar için özgür ortamlar oluşturur.	522	4.60	0.72
10	Hatalarını kabul eder.	525	4.56	0.74
8	Görevinin gerektirdiği her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür.	526	4.56	0.70
Boyut Toplamı		524	4.66	0.68
Özel Yaşama Saygılı, Tarafsız, Dürüst ve Güven Verme				
41	Taciz ve istismar vakaları karşısında etkin ve tutarlı bir tavır sergiler.	522	4.76	0.59
45	Cinsellik içeren söz ve davranışlardan şiddetle kaçınır.	526	4.74	0.73
42	Öğretmen, öğrenci ve personelle ilgili gerçekleri ve kayıtları değiştirmez ve hatalı kullanmaz.	524	4.73	0.69
46	Kişilerin özel yaşamına ilişkin bilgi edinme girişimlerinde bulunmaz.	526	4.71	0.74
44	İnsanlar arasında dedikodu ve laf taşıyıcılık yapmaz.	524	4.71	0.74
38	Okul çalışanlarına yönelik parmakla gösterme ve gözdağı verme gibi davranışlardan kaçınır.	525	4.70	0.68
43	Sendikal ayrımcılık yapmaz.	525	4.69	0.77
47	Kişisel inanç ve siyasi görüşünü ele verecek tarzda hareket etmez.	525	4.69	0.74
26	Öğrencilerin huzurunda ve değişik ortamlarda meslektaşlarının aleyhinde söz söylemez.	524	4.68	0.75
33	Çalışanlar arasında ara bozuculuk yapmaz.	524	4.67	0.77
49	Üst yöneticilerin çıkarına iş ve işlem yapmaz.	526	4.66	0.78
34	Okulda tek adam kültürünün oluşmasına müsaade etmez.	524	4.65	0.76
40	Öğretmen ve veli ilişkilerinde aşırı samimiyetten kaçınır.	524	4.56	0.80
39	Okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken kişilerin çıkarlarını görmezden gelir.	525	4.45	1.07
Boyut Toplamı		525	4.67	0.76
İnsan Odaklı Nitelikli Öğrenme Ortamı Oluşturma				
5	Yasal zorunluluklar ve acil durumlar dışında gizli bilgileri korur ve kimseyle paylaşmaz.	525	4.76	0.63
4	Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelerine uygun hareket eder.	527	4.74	0.64
2	Eğitim öğretim faaliyetlerini sevgi ve saygı temelinde planlar.	528	4.73	0.62
21	Dürüst ve Doğru sözlüdür.	527	4.73	0.62
6	Meslektaşları ile öğrencilerin kaliteli bir eğitim alması için işbirliği yapar.	526	4.70	0.63
1	Eğitim-Öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır.	528	4.69	0.66
3	Öğrenciyi utandıracak, onurunu kıracak söz ve davranışlardan kaçınır.	526	4.61	0.82
Boyut Toplamı		527	4.71	0.66
Çıkar İlişkisinden Sakınma				
9	Mesleki nüfuzunu (güç) kullanarak kişisel menfaat sağlamaz.	526	4.58	0.96
7	Toplum nezdinde kötü kabul edilen alışkanlıklara sahip değildir.	520	4.56	0.84
17	Sembolik nitelikteki hediyeler hariç mesleki kararını ve tarafsızlığını etkileyecek hediyeleri kabul etmez.	520	4.56	0.86
16	Karar alma aşamasında keyfi hareket ederek acele etmez.	518	4.41	1.08
Boyut Toplamı		521	4.53	0.93
Güvene Dayalı İletişim Kurma ve Mesleki Hassasiyet				
19	Samimi ve güvene dayalı bir iletişim kurar.	523	4.69	0.62
22	Alçak gönüllüdür.	525	4.66	0.67
18	Mesai ve ders saatlerine titizlikle uyar.	527	4.58	0.75
20	Üzüntü, sıkıntı, mutsuzluk gibi kişisel durumlarını okul çalışanlarına ve öğrenciyeye yansıtmaz.	526	4.49	0.83
Boyut Toplamı		525	4.60	0.72
Toplam Ölçek		524	4.65	0.72

Tablo 11'deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik öğretmen beklentilerinin ($\bar{X} = 4.65$) oldukça yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

Ölçeğin alt boyutlarından 'öğretmenlerin algılarına göre Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama' boyutundaki ifadelerle yönelik öğretmen ($\bar{X} = 4.66$) beklentilerinin oldukça yüksek düzeyde olduğu Tablo 6'da verilen analiz sonuçlarıyla ortaya çıkmıştır. Bu boyut altında öğretmenlerin en çok katıldıkları (beklenti içinde oldukları) ifadelerin, 'görevlerini vatana hizmet bilinci ve şuuru ile yapar' ($\bar{X} = 4.75$), 'kurumun kaynaklarından tüm öğretmenlerin eşit bir şekilde istifade etmesini sağlar' ($\bar{X} = 4.72$) ve 'meslektaşlarıyla ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet eder' ($\bar{X} = 4.72$) şeklinde iken; en az katıldıkları ifadelerin ise 'görevinin gerektirdiği her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür' ($\bar{X} = 4.56$), 'hatalarını kabul eder' ($\bar{X} = 4.56$) ve 'tartışmalar için özgür ortamlar oluşturur' ($\bar{X} = 4.60$) olduğu belirlenmiştir.

'Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme' boyutundaki ifadelerle yönelik öğretmen beklentilerinin ($\bar{X} = 4.67$) oldukça yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu boyut altında öğretmenlerin en çok katıldıkları ifadelerin, 'taciz ve istismar vakaları karşısında etkin ve tutarlı bir tavır sergiler' ($\bar{X} = 4.76$), 'cinsellik içeren söz ve davranışlardan şiddetle kaçınır' ($\bar{X} = 4.74$) ve 'öğretmen, öğrenci ve personelle ilgili gerçekleri ve kayıtları değiştirmez ve hatalı kullanmaz' ($\bar{X} = 4.73$) iken; en az katıldıkları ifadelerin ise 'okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken kişilerin çıkarlarını görmezden gelir' ($\bar{X} = 4.45$), 'öğretmen ve veli ilişkilerinde aşırı samimiyetten kaçınır' ($\bar{X} = 4.56$) ve 'okulda tek adam kültürünün oluşmasına müsaade etmez' ($\bar{X} = 4.65$) olduğu ortaya çıkmıştır.

'İnsan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma' boyutundaki ifadelerle yönelik beklentinin ($\bar{X} = 4.71$) oldukça yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu boyut altında öğretmenlerin en çok katıldıkları ifadelerin, 'yasal zorunluluklar ve acil durumlar dışında gizli bilgileri korur ve kimseyle paylaşmaz' ($\bar{X} = 4.76$) ve 'eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat

ilkelerine uygun hareket eder' ($\bar{X} = 4.74$) iken; en az katıldıkları ifadelerin ise 'öğrenciyi utandıracak, onurunu kıracak söz ve davranışlardan kaçınır' ($\bar{X} = 4.61$) ve 'eğitim-öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır' ($\bar{X} = 4.69$) olduğu ortaya çıkmıştır.

'Çıkar ilişkisinden sakınma' boyutundaki ifadelere yönelik beklentinin ($\bar{X} = 4.53$) oldukça yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu boyut altında öğretmenlerin en çok katıldıkları ifade, 'mesleki nüfuzunu (güç) kullanarak kişisel menfaat sağlamaz' ($\bar{X} = 4.58$) iken; en az katıldıkları ifadenin ise 'karar alma aşamasında keyfi hareket ederek acele etmez' ($\bar{X} = 4.41$) olduğu belirlenmiştir.

'Güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet' boyutundaki ifadelere yönelik beklentinin ($\bar{X} = 4.60$) oldukça yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu boyut altında öğretmenlerin en çok katıldıkları ifade, 'samimi ve güvene dayalı bir iletişim kurar' ($\bar{X} = 4.69$) iken; en az katıldıkları ifadenin ise 'üzüntü, sıkıntı, mutsuzluk gibi kişisel durumlarını okul çalışanlarına ve öğrenciye yansıtmaz' ($\bar{X} = 4.49$) olduğu ortaya çıkmıştır.

Buna göre öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik davranışlarda bulunmalarına yönelik öğretmenlerin oldukça yüksek düzeyde yeterli ve sistemli bir beklenti içinde oldukları söylenebilir.

2. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

EBÖ puanlarının öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, görev süresi, görev yapılan okul türü, sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilgi türü ve etik bilgi düzeyi puanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgular ve bulgulara dair değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

2.1.Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

EBÖ puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin EBÖ Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
1) Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama	Kadın	292	88.90	10.84	490	0.34	0.74
	Erkek	200	88.58	9.85			
2) Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme	Kadın	303	65.70	8.47	507	0.20	0.84
	Erkek	206	65.55	8.17			
3) İnsan Odaklı Nitelikli Öğrenme Ortamı Oluşturma	Kadın	306	32.95	3.94	519	-0.15	0.88
	Erkek	215	33.00	3.26			
4) Çıkar ilişkisinden sakınma	Kadın	302	18.22	2.86	503	0.36	0.72
	Erkek	203	18.13	2.61			
5) Güvene Dayalı İletişim Kurma ve Mesleki Hassasiyet	Kadın	307	18.46	2.56	516	0.30	0.77
	Erkek	211	18.39	2.34			

Tablo 12’deki veriler incelendiğinde okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin beklentileri EBÖ alt boyutlarından ‘adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama’ [t(490)=0.34, p>.01]; ‘rol/model olan tutarlı ve eşitlikçi davranışlar sergileme’ [t(507)=0.20, p>.01]; ‘insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma’ [t(519)=0.15, p>.01]; ‘çıkar ilişkisinden sakınma’ [t(503)=0.36, p>.01] ve ‘güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet’ [t(516)=0.30, p>.01] boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle, katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri EBÖ alt boyutlarının hiçbirinde cinsiyetlerine göre farklılaşmamaktadır.

2.2.Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Yaşına Göre Karşılaştırılması

EBÖ puanlarının katılımcı öğretmenlerin yaş değişkenine göre yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 13’te verilmiştir. Tablo 13’teki analiz sonuçları öğretmenlerin algılarına göre; okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin EBÖ’nin birinci alt boyutu ‘adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama’ [F(2, 487)=.63, p>.05]; ikinci alt boyutu ‘özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme’ [F(2, 504)=.60, p>.05]; üçüncü alt boyutu ‘insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma’[F(2, 516)=.40, p>.05]; dördüncü alt boyutu ‘çıkar ilişkisinden sakınma’ [F(2, 500)=.65, p>.05] ve beşinci alt boyutu ‘güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet’ [F(2, 513)=.82, p>.05] puan düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Tablo 13. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Yaş Aralığına Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.ması	F	p
1. Alt Boyut	1)20-30	129	89.65	9.55	137.49	2	68.75	0.63	0.53
	2)31-40	219	88.46	10.79	53338.52	487	109.52		
	3)41- +	142	88.43	10.75	53476.01	489			
	Toplam	490	88.77	10.46					
2. Alt Boyut	1)20-30	136	66.09	7.23	84.32	2	42.16	0.60	0.55
	2)31-40	223	65.75	8.39	35215.71	504	69.87		
	3)41- +	148	65.03	9.24	35300.03	506			
	Toplam	507	65.63	8.35					
3. Alt Boyut	1)20-30	139	33.21	3.74	10.74	2	5.37	0.40	0.67
	2)31-40	229	32.89	3.84	7007.83	516	13.58		
	3)41- +	151	32.87	3.37	7018.57	518			
	Toplam	519	32.97	3.68					
4. Alt Boyut	1)20-30	135	18.33	2.65	9.94	2	4.97	0.65	0.52
	2)31-40	222	18.26	2.66	3808.96	500	7.62		
	3)41- +	146	17.98	3.00	3818.91	502			
	Toplam	503	18.19	2.76					
5. Alt Boyut	1)20-30	139	18.55	2.54	10.09	2	5.04	0.82	0.44
	2)31-40	226	18.27	2.53	3142.26	513	6.13		
	3)41- +	151	18.55	2.33	3152.35	515			
	Toplam	516	18.43	2.47					

Diğer bir deyişle, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklenti düzeyi ile katılımcı öğretmenlerin yaş aralığı arasında anlamlı bir ilişki ($p > .05$) bulunmamaktadır. Genel olarak ifade etmek gerekirse katılımcıların yaşları değiştikçe okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri değişmemektedir, denilebilir.

2.3.Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

EBÖ alt boyutları puanlarının katılımcı öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre t-testi analiz sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14’deki veriler incelendiğinde okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin katılımcı öğretmenlerin beklentileri EBÖ alt boyutlarından birinci ‘adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama’ [$t(490) = .806, p > .01$]; ikinci ‘rol/model olan tutarlı ve eşitlikçi davranışlar sergileme’ [$t(507) = .319, p > .01$]; üçüncü ‘insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma’ [$t(519) = .633, p > .01$]; dördüncü ‘çıkar ilişkisinden sakınma’ [$t(503) = .616, p > .01$] ve beşinci ‘güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet’

[$t(516)=1.135, p>.01$] boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Tablo 14. EBÖ Alt Boyutları Puan Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Boyutları	Öğrenim Durumu	N	X	SS	sd	t	p
1.Alt Boyut	Lisans	421	88.61	10.64	490	-.806	0.42
	Lisansüstü	71	89.69	9.16			
2.Alt Boyut	Lisans	432	65.59	8.30	507	-.319	0.75
	Lisansüstü	77	65.92	8.59			
3.Alt Boyut	Lisans	443	32.93	3.78	519	-.633	0.53
	Lisansüstü	78	33.22	3.01			
4.Alt Boyut	Lisans	431	18.15	2.81	503	-.616	0.54
	Lisansüstü	74	18.36	2.48			
5.Alt Boyut	Lisans	441	18.38	2.52	516	-1.135	0.26
	Lisansüstü	77	18.73	2.15			

Diğer bir deyişle katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri EBÖ alt boyutlarının hiçbirinde eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır.

2.4.Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Branşlarına Göre Karşılaştırılması

EBÖ alt boyutları puanlarının katılımcı öğretmenlerin branş değişkenine göre ANOVA analiz sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15’teki analiz sonuçları okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin EBÖ’nin ‘adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama’ [$F(5, 480)=.733, p>.05$]; ‘özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme’ [$F(5, 497)=1.153, p>.05$]; ‘insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma’ [$F(5, 509)=.907, p>.05$]; ‘çıkar ilişkisinden sakınma’ [$F(5, 493)=.640, p>.05$] ve ‘güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet’ [$F(5, 506)=.659, p>.05$] alt boyutu puan düzeylerinde branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklenti düzeyi ile katılımcı öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir ilişki ($p>.05$) bulunmamaktadır. Genel olarak ifade etmek gerekirse, katılımcıların branş durumları okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentilerini etkilememektedir, denilebilir.

Tablo 15. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Branşlara Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Branşlar	N	\bar{X}	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.ması	F	p
1. Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	122	89.16	10.66	399.46	5	79.89	.733	.60
	2)Sayısal/Temel Bilimler	87	88.87	9.32	52350.78	480	109.06		
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	118	89.25	9.75	52750.24	485			
	4)Yabancı Dil	47	89.17	9.49					
	5)Din Eğitimi Dersleri	49	89.31	10.56					
	6)Mesleki Alan/Dal	63	86.48	13.03					
	Total	486	88.80	10.43					
2. Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	124	66.08	7.83	385.53	5	77.11	1.153	.33
	2)Sayısal/Temel Bilimler	93	65.74	6.69	33222.82	497	66.85		
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	126	65.78	9.37	33608.35	502			
	4)Yabancı Dil	48	67.63	4.49					
	5)Din Eğitimi Dersleri	50	64.44	8.91					
	6)Mesleki Alan/Dal	62	64.37	9.71					
	Total	503	65.72	8.18					
3. Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	123	32.93	4.18	61.91	5	12.38	.907	.48
	2)Sayısal/Temel Bilimler	94	32.77	3.43	6945.31	509	13.65		
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	129	33.32	3.17	7007.22	514			
	4)Yabancı Dil	49	33.24	3.12					
	5)Din Eğitimi Dersleri	54	33.17	3.40					
	6)Mesleki Alan/Dal	66	32.23	4.57					
	Total	515	32.96	3.69					
4. Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	123	18.24	2.97	24.15	5	4.83	.640	.67
	2)Sayısal/Temel Bilimler	91	18.26	2.38	3718.76	493	7.54		
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	123	18.46	2.29	3742.91	498			
	4)Yabancı Dil	48	18.06	2.98					
	5)Din Eğitimi Dersleri	53	17.87	3.07					
	6)Mesleki Alan/Dal	61	17.82	3.14					
	Total	499	18.19	2.74					
5. Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	125	18.59	2.62	20.30	5	4.06	.659	.65
	2)Sayısal/Temel Bilimler	92	18.47	2.11	3115.45	506	6.16		
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	127	18.57	2.35	3135.74	511			
	4)Yabancı Dil	48	18.23	2.61					
	5)Din Eğitimi Dersleri	54	18.39	2.51					
	6)Mesleki Alan/Dal	66	18.00	2.80					
	Total	512	18.43	2.48					

2.5. Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması

EBÖ alt boyutları puanlarının katılımcı öğretmenlerin görev süresi değişkenine göre ANOVA analiz sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Görev Sürelerine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Görev Süresi	N	\bar{X}	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.ması	F	p
1. Alt Boyut	1)0-5 y	126	88.87	10.95	77.61	5	15.52	0.14	0.98
	2)6-10 y	120	89.38	9.56	53065.55	483	109.87		
	3)11-15 y	84	88.69	11.25	53143.15	488			
	4)16-20 y	64	88.13	9.52					
	5)21-25 y	55	88.64	11.48					
	6)26 ve +	40	88.43	9.96					
	Total	489	88.80	10.44					
2. Alt Boyut	1)0-5 y	133	65.17	8.64	178.58	5	35.72	0.51	0.77
	2)6-10 y	125	66.43	6.53	34890.26	500	69.78		
	3)11-15 y	82	65.39	10.03	35068.85	505			
	4)16-20 y	66	66.42	6.18					
	5)21-25 y	58	65.24	10.04					
	6)26 ve +	42	65.02	9.07					
	Total	506	65.68	8.33					
3. Alt Boyut	1)0-5 y	135	32.91	4.19	25.72	5	5.14	0.38	0.86
	2)6-10 y	128	33.36	3.33	6959.18	512	13.59		
	3)11-15 y	85	32.73	4.05	6984.91	517			
	4)16-20 y	69	32.91	3.01					
	5)21-25 y	58	32.86	3.67					
	6)26 ve +	43	32.91	3.21					
	Total	518	32.99	3.68					
4. Alt Boyut	1)0-5 y	132	18.22	2.72	14.80	5	2.96	0.39	0.86
	2)6-10 y	122	18.32	2.60	3811.60	496	7.68		
	3)11-15 y	82	18.27	3.09	3826.40	501			
	4)16-20 y	65	18.23	2.77					
	5)21-25 y	59	17.75	2.83					
	6)26 ve +	42	18.10	2.66					
	Total	502	18.19	2.76					
5. Alt Boyut	1)0-5 y	136	18.32	2.65	3.79	5	0.76	0.12	0.99
	2)6-10 y	125	18.46	2.50	3123.27	509	6.14		
	3)11-15 y	82	18.44	2.62	3127.06	514			
	4)16-20 y	69	18.46	2.05					
	5)21-25 y	59	18.59	2.54					
	6)26 ve +	44	18.55	2.10					
	Total	515	18.44	2.47					

Tablo 16'daki analiz sonuçları öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin EBÖ'nin 'adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama' [F(5, 483)=.14, p>.05]; 'özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme' [F(5, 500)=.51, p>.05]; 'insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma' [F(5, 512)=.38, p>.05]; 'çıkar ilişkisinden sakınma' [F(5, 496)=.39, p>.05] ve 'güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet' [F(5, 509)=.12, p>.05] alt boyutu puan düzeylerinde görev süresi

değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklenti düzeyi ile katılımcı öğretmenlerin meslekteki görev süreleri arasında anlamlı bir ilişki ($p>.05$) bulunmamaktadır. Genel olarak ifade etmek gerekirse, katılımcıların görev süreleri değiştiğinde okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri değişmemektedir, denilebilir.

2.6.Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Görev Yapılan Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

EBÖ alt boyutları puanlarının katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre ANOVA analiz sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	Kareler		F	p	
					Toplamı	sd			
1. Alt Boyut	1)İlkokul	136	89.05	10.71	47.88	3	15.96	0.15	.35
	2)Ortaokul	118	88.83	10.51	53436.24	488	109.50		
	3)Anadolu Liseleri	122	88.90	8.75	53484.12	491			
	4)Mesleki Teknik Anadolu Liseleri	116	88.22	11.71					
	Total	118	65.82	7.63					
2. Alt Boyut	1)İlkokul	129	65.29	8.13	37.22	3	12.41	0.18	0.91
	2)Ortaokul	125	65.49	8.87	35279.70	505	69.86		
	3)Anadolu Liseleri	509	65.64	8.34	35316.92	508			
	4)Mesleki Teknik Anadolu Liseleri	137	33.07	4.04					
	Total	129	32.83	3.85					
3. Alt Boyut	1)İlkokul	521	32.98	3.67	5.04	3	1.68	0.12	0.95
	2)Ortaokul	136	18.27	3.01	7017.64	517	13.57		
	3)Anadolu Liseleri	118	18.22	2.67	7022.68	520			
	4)Mesleki Teknik Anadolu Liseleri	129	18.13	2.64					
	Total	139	18.63	2.60					
4. Alt Boyut	1)İlkokul	118	18.53	2.38	2.46	3	0.82	0.11	0.96
	2)Ortaokul	131	18.33	2.23	3836.78	501	7.66		
	3)Anadolu Liseleri	130	18.25	2.64	3839.24	504			
	4)Mesleki Teknik Anadolu Liseleri	518	18.43	2.47					
	Total	122	88.90	8.75					
5. Alt Boyut	1)İlkokul	116	88.22	11.71	12.16	3	4.05	0.66	0.58
	2)Ortaokul	492	88.77	10.44	3142.98	514	6.11		
	3)Anadolu Liseleri	137	65.96	8.68	3155.14	517			
	4)Mesleki Teknik Anadolu Liseleri	118	65.82	7.63					
	Total	509	65.64	8.34					

Tablo 17’deki analiz sonuçları okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin EBÖ’nin ‘adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama’ [$F(3, 488)=.15, p>.05$]; ‘özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme’ [$F(3, 505)=.18, p>.05$]; ‘insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma’ [$F(3, 517)=.12, p<.05$]; ‘çıkar ilişkisinden sakınma’ [$F(3, 501)=.11, p>.05$]; ve ‘güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet’ [$F(3, 514)=.66, p<.05$] alt boyut

puan düzeylerinde görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle katılımcı öğretmenlerin grev yaptıkları okul türü değiştikçe okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri değişmemektedir.

2.7.Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentilerinin Öğretmenlerin Etik Bilgi Türüne Göre Karşılaştırılması

Tablo 18. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Etik Bilgi Türü Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Etik Bilgi Türü	N	\bar{X}	SS	Kareler		F	p	
					Toplamı	sd			
1. Alt Boyut	1)Akademik Okumalar	238	88.61	11.02	58.29	3	19.43	.178	.91
	2)Hizmetiçi Eğitim	58	88.74	10.76	49449.55	453	109.16		
	3)Genel Kültür	63	88.46	9.92	49507.83	456			
	4)Akademik Okumalar ve Hizmetiçi Eğitim	98	89.46	9.07					
	Total	457	88.79	10.42					
2. Alt Boyut	1)Akademik Okumalar	248	65.06	9.23	197.97	3	65.99	.936	.42
	2)Hizmetiçi Eğitim	59	65.47	9.11	33188.98	471	70.47		
	3)Genel Kültür	68	66.53	5.95	33386.95	474			
	4)Akademik Okumalar ve Hizmetiçi Eğitim	100	66.42	7.07					
	Total	475	65.61	8.39					
3. Alt Boyut	1)Akademik Okumalar	256	32.95	3.85	20.19	3	6.73	.515	.67
	2)Hizmetiçi Eğitim	59	33.12	3.45	6313.52	483	13.07		
	3)Genel Kültür	69	32.71	3.44	6333.70	486			
	4)Akademik Okumalar ve Hizmetiçi Eğitim	103	33.36	3.19					
	Total	487	33.02	3.61					
4. Alt Boyut	1)Akademik Okumalar	246	18.05	2.98	11.41	3	3.81	.493	.687
	2)Hizmetiçi Eğitim	58	18.26	2.54	3605.39	467	7.72		
	3)Genel Kültür	66	18.32	2.33	3616.80	470			
	4)Akademik Okumalar ve Hizmetiçi Eğitim	101	18.42	2.66					
	Total	471	18.19	2.77					
5. Alt Boyut	1)Akademik Okumalar	252	18.49	2.53	9.16	3	3.05	.497	.68
	2)Hizmetiçi Eğitim	61	18.52	2.55	2946.22	480	6.14		
	3)Genel Kültür	68	18.10	2.67	2955.38	483			
	4)Akademik Okumalar ve Hizmetiçi Eğitim	103	18.50	2.16					
	Total	484	18.44	2.47					

EBÖ alt boyutları puanlarının katılımcı öğretmenlerin sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilgi türü değişkenine göre ANOVA analiz sonuçları Tablo 18’de verilmiştir. Tablo 18’deki analiz sonuçları okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin EBÖ’nin ‘adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama’ [F(3, 453)=.178, p>.05]; ‘özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme’ [F(3, 471)=.936, p>.05]; ‘insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı

oluşturma' [F(3, 483)=.515, p>.05]; 'çıkar ilişkisinden sakınma' [F(3, 467)=.493, p>.05] ve 'güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet' [F(3, 480)=.497, p>.05] alt boyutu puan düzeylerinde etik bilgi türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklenti düzeyi ile katılımcı öğretmenlerin sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilgi türü arasında anlamlı bir ilişki (p>.05) bulunmamaktadır. Genel olarak ifade etmek gerekirse, katılımcıların sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilginin kaynağı değiştikçe okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri değişmemektedir, denilebilir.

2.8.Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Beklentileri ile Öğretmenlerin Beyan Ettikleri Etik Bilgisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

EBÖ alt boyutları puanlarının katılımcı öğretmenlerin beyan ettikleri etik bilgi puan düzeyleri (öğretmenlere etik konusunda sahip oldukları bilgi düzeyini 0 ile 100 arasında puanlamaları istenmişti) arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analiz sonuçları Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Etik Bilgi Puan Düzeyi Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Sonuçları

	1. Alt Boyut	2. Alt Boyut	3. Alt Boyut	4. Alt Boyut	5. Alt Boyut
r	.044	.015	.027	.039	.053
Etik Bilgi Puanı p	.356	.758	.558	.409	.255
N	440	452	464	451	460

* p < .05; ** p < .01

Yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına (Tablo 19) göre etik bilgi puan düzeyi ile EBÖ'nin 'adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama' [(r= .044, p> .05)]; 'özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme' [(r= .015, p> .05)]; 'insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma' [(r=.027, p> .05)]; 'çıkar ilişkisinden sakınma' [(r=.039, p>.05)] ve 'güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet' [(r=.053, p>.05)] alt boyutları ile katılımcı öğretmenlerin etik bilgi puanları arasında oldukça düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle, katılımcı öğretmenlerin okul müdürünün etik davranışlarına yönelik beklentilerinin, etik konusunda sahip olduklarını beyan ettikleri bilgi düzeyi puanları ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı ortaya çıkmıştır.

3. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlar Sergileme Sıklığına İlişkin Betimsel İstatistikler

Öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik davranışlar sergileme sıklığına ilişkin, ELDSÖ alt boyutlarında yer alan ifadelere ilişkin betimsel analiz sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20’deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin ($\bar{X} = 4.20$) oldukça yüksek düzeyde etik davranışlar sergiledikleri ortaya çıkmıştır.

Ölçeğin alt boyutlarından, ‘özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma’ boyutundaki davranışların okul müdürleri tarafından ($\bar{X} = 4.27$) yüksek düzeyde sergilendiği Tablo 15’te verilen analiz sonuçlarıyla ortaya çıkmıştır.

Tablo 20. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlar Sergileme Sıklığına İlişkin ELDSÖ Puanları Betimsel İstatistikleri

Özel Yaşama Saygı Duyma, Tarafsız ve Güvenilir Olma	N	\bar{X}	SS
41 Taciz ve istismar vakaları karşısında etkin ve tutarlı bir tavır sergiler.	524	4.53	0.79
51 Görevlerini vatana hizmet bilinci ve şuuru ile yapar.	532	4.51	0.86
45 Cinsellik içeren söz ve davranışlardan şiddetle kaçınır.	537	4.46	1.09
42 Öğretmen, öğrenci ve personelle ilgili gerçekleri ve kayıtları değiştirmez ve hatalı kullanmaz.	530	4.45	0.98
48 Kurumun kaynaklarından tüm öğretmenlerin eşit bir şekilde istifade etmesini sağlar.	537	4.32	1.05
38 Okul çalışanlarına yönelik parmakla gösterme ve gözdağı verme gibi davranışlardan kaçınır.	531	4.28	1.09
37 Öğretmenleri görmezden gelme, önemsememe, onları aşağılayıcı sözler, alay ve hoşlanılmayan şaka vb. davranışlardan kaçınır.	535	4.28	1.05
44 İnsanlar arasında dedikodu ve laf taşıyıcılık yapmaz.	533	4.28	1.16
46 Kişilerin özel yaşamına ilişkin bilgi edinme girişimlerinde bulunmaz.	533	4.27	1.16
33 Çalışanlar arasında ara bozuculuk yapmaz.	536	4.23	1.17
17 Sembolik nitelikteki hediyeler hariç mesleki kararını ve tarafsızlığını etkileyecek hediyeleri kabul etmez.	518	4.20	1.13
43 Sendikal ayrımcılık yapmaz.	535	4.20	1.18
26 Öğrencilerin huzurunda ve değişik ortamlarda meslektaşlarının aleyhinde söz söylemez.	534	4.19	1.10
47 Kişisel inanç ve siyasi görüşünü ele verecek tarzda hareket etmez.	536	4.17	1.21
50 Görevini icra ederken siyasi, dini ve ideolojik etki altında kalmadan hareket eder.	533	4.17	1.17
49 Üst yöneticilerin çıkarına iş ve işlem yapmaz.	534	4.15	1.17
40 Öğretmen ve veli ilişkilerinde aşırı samimiyetten kaçınır.	529	4.07	1.02
29 Bencil davranışlar sergilemez.	529	4.01	1.23
Boyut Toplamı	532	4.27	1.09
Mesleki Yönetim Etiği			
21 Dürüst ve Doğru sözlüdür.	534	4.41	0.89

52	Öğretmenlerin mesai ve ders saatlerine titizlikle uymaları yönünde gerekli tedbirleri alır.	536	4.40	0.90
5	Yasal zorunluluklar ve acil durumlar dışında gizli bilgileri korur ve kimseye paylaşmaz.	539	4.39	0.92
12	Bilgi birikimini ve mesleki tecrübelerini hiçbir menfaat beklemezsizin paylaşır.	533	4.36	0.89
15	Kurumun amaç ve hedeflerine bağlıdır.	535	4.35	0.86
14	Meslektaşlarıyla ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet eder.	536	4.30	0.90
18	Mesai ve ders saatlerine titizlikle uyar.	536	4.24	1.00
2	Eğitim öğretim faaliyetlerini sevgi ve saygı temelinde planlar.	538	4.21	0.92
23	Tüm koşullarda gerçeği söyler.	532	4.20	0.96
1	Eğitim-Öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır.	538	4.20	0.90
6	Meslektaşları ile öğrencilerin kaliteli bir eğitim alması için işbirliği yapar.	535	4.18	0.97
4	Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelerine uygun hareket eder.	535	4.08	1.02
8	Görevinin gerektirdiği her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür.	533	4.02	1.00
Boyut Toplamı		535	4.26	0.93
Demokratik ve Güven Temelli Çalışma Ortamı Oluşturma				
22	Alçak gönüllüdür.	537	4.33	0.95
36	Öğretmenlerin saygınlık ve onurunun korunması konusunda gereken hassasiyeti gösterir.	529	4.29	0.95
24	Bireysel hakları korur.	532	4.26	0.91
35	Görev ve sorumluluklarına ilişkin hesap verebilirlik algısı yüksektir.	524	4.24	1.02
19	Samimi ve güvene dayalı bir iletişim kurar.	533	4.23	0.99
25	Öğretmenlere öğrencilerle ilgili güven sarsıcı veya önyargılı yaklaşımlara neden olacak telkin ve yönlendirmelerden sakınır.	532	4.21	0.98
30	Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	532	4.15	1.00
31	Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı bir şekilde katılır.	528	4.14	0.97
32	Çalışanların ve öğrencilerin kişiliklerini özgürce ve eksiksiz olarak gerçekleştirmesi için demokratik tutum sergiler.	536	4.13	0.98
34	Okulda tek adam kültürünün oluşmasına müsaade etmez.	532	4.10	1.19
28	Tartışmalar için özgür ortamlar oluşturur.	529	4.00	1.09
10	Hatalarını kabul eder.	529	3.88	1.06
Boyut Toplamı		531	4.16	1.01
Rol Model Davranışlar Sergileme				
7	Toplum nezdinde kötü kabul edilen alışkanlıklara sahip değildir.	527	4.20	1.20
11	Mesleğini sevmediği izlenimini verecek davranışlardan kaçınır.	535	4.18	1.07
3	Öğrenciyi utandıracak, onurunu kıracak söz ve davranışlardan kaçınır.	533	4.11	1.08
9	Mesleki nüfuzunu (güç) kullanarak kişisel menfaat sağlamaz.	534	4.06	1.34
20	Üzüntü, sıkıntı, mutsuzluk gibi kişisel durumlarını okul çalışanlarına ve öğrenciye yansıtmaz.	536	4.05	1.12
Boyut Toplamı		533	4.12	1.16
Karar Alma Sürecinde Kamu Yararını Gözetme				
27	Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.	520	3.97	1.37
16	Karar alma aşamasında keyfi hareket ederek acele etmez.	528	3.84	1.28
39	Okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken kişilerin çıkarlarını görmezden gelir.	528	3.83	1.31
Boyut Toplamı		525	3.88	1.32
Genel Toplam		532	4.20	1.05

Bu boyut altında okul müdürlerinin en çok sergiledikleri liderlik davranışlarının, ‘taciz ve istismar vakaları karşısında etkin ve tutarlı bir tavır sergiler’ ($\bar{X} = 4.53$), ‘görevlerini vatana hizmet bilinci ve şuuru ile yapar’ ($\bar{X} = 4.51$) ve ‘cinsellik içeren söz ve davranışlardan şiddetle kaçınır’ ($\bar{X} = 4.46$) iken; en az sergiledikleri davranışların ‘bencil davranışlar sergilemez’ ($\bar{X} = 4.01$), ‘öğretmen ve veli ilişkilerinde aşırı samimiyetten kaçınır’ ($\bar{X} = 4.07$) ve ‘üst yöneticilerin çıkarına iş ve işlem yapmaz’ ($\bar{X} = 4.15$) olduğu ortaya çıkmıştır.

‘Mesleki yönetim etiği’ boyutundaki davranışların okul müdürleri tarafından ($\bar{X} = 4.26$) yüksek düzeyde sergilendiği ortaya çıkmıştır. Bu boyut altında okul müdürlerinin en çok sergiledikleri davranışların, ‘dürüst ve doğru sözlüdür’ ($\bar{X} = 4.41$), ‘öğretmenlerin mesai ve ders saatlerine titizlikle uymaları yönünde gerekli tedbirleri alır’ ($\bar{X} = 4.40$) ve ‘yasal zorunluluklar ve acil durumlar dışında gizli bilgileri korur ve kimseyle paylaşmaz’ ($\bar{X} = 4.39$) iken; en az sergiledikleri davranışların ise ‘görevinin gerektirdiği her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür’ ($\bar{X} = 4.02$), ‘eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelerine uygun hareket eder’ ($\bar{X} = 4.08$) ve ‘meslektaşları ile öğrencilerin kaliteli bir eğitim alması için işbirliği yapar’ ($\bar{X} = 4.18$) olduğu ortaya çıkmıştır.

‘Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma’ boyutundaki davranışların okul müdürleri tarafından ($\bar{X} = 4.16$) yüksek düzeyde sergilendiği ortaya çıkmıştır. Bu boyut altında müdürlerin en çok sergiledikleri liderlik davranışları ‘alçak gönüllüdür’ ($\bar{X} = 4.33$), ‘öğretmenlerin saygınlık ve onurunun korunması konusunda gereken hassasiyeti gösterir’ ($\bar{X} = 4.29$) ve ‘bireysel hakları korur’ ($\bar{X} = 4.26$) iken; en az sergiledikleri davranışların ise ‘hatalarını kabul eder’ ($\bar{X} = 3.88$), ‘tartışmalar için özgür ortamlar oluşturur’ ($\bar{X} = 4.00$) ve ‘okulda tek adam kültürünün oluşmasına müsaade etmez’ ($\bar{X} = 4.10$) olduğu ortaya çıkmıştır.

‘Rol / model davranışlar sergileme’ boyutundaki davranışların okul müdürleri tarafından ($\bar{X} = 4.12$) görece yüksek düzeyde sergilendiği ortaya çıkmıştır. Bu boyut altında müdürlerin en çok sergiledikleri davranışların ‘toplum nezdinde kötü kabul

edilen alışkanlıklara sahip değildir' ($\bar{X} = 4.20$) ve 'mesleğini sevmediği izlenimini verecek davranışlardan kaçınır' ($\bar{X} = 4.18$) iken; en az sergiledikleri davranışların ise 'üzüntü, sıkıntı, mutsuzluk gibi kişisel durumlarını okul çalışanlarına ve öğrenciye yansıtmaz' ($\bar{X} = 4.05$) ve 'mesleki nüfuzunu (güç) kullanarak kişisel menfaat sağlamaz' ($\bar{X} = 4.06$) olduğu ortaya çıkmıştır.

'Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' boyutundaki davranışların okul müdürleri tarafından ($\bar{X} = 3.88$) görece yüksek sayılabilecek düzeyde sergilendiği ortaya çıkmıştır. Bu boyut altında müdürlerin en çok sergiledikleri davranış 'dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz' ($\bar{X} = 3.97$) iken; en az sergiledikleri davranışın ise 'okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken kişilerin çıkarlarını görmezden gelir' ($\bar{X} = 3.83$) olduğu ortaya çıkmıştır.

4. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Okul müdürlerinin etik davranışlar sergileme sıklığı ELDSÖ puanları öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, görev süresi, görev yapılan okul türü, sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilgi türü ve etik bilgi düzeyine göre incelenmiştir. Elde edilen bulgular ve bulgulara dair değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

4.1.Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

ELDSÖ puanlarının katılımcı öğretmenlerin cinsiyetlerine göre t-testi analiz sonuçları Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21'deki veriler incelendiğinde okul müdürlerinin etik liderlik davranışlar sergileme sıklığına ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması sonucunda, ELDSÖ'nin ikinci alt boyutu 'mesleki yönetim etiği' [$t(494)=2.37, p<.01$] boyutunda anlamlı fark çıkmıştır. Buna göre kadın ($\bar{X} =56.33$) öğretmenler erkek ($\bar{X} =54.29$) öğretmenlere oranla, okul müdürlerinin daha fazla etik liderlik davranışlar sergilediklerini düşünmektedir.

Tablo 21. ELDSÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre T-Testi Analiz Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
1. Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma	Kadın	277	77.58	14.74	467	0.04	0.97
	Erkek	192	77.53	14.29			
2. Mesleki Yönetim Etiği	Kadın	292	56.33	8.73	494	2.37	0.018
	Erkek	204	54.29	10.31			
3. Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma	Kadın	277	50.65	9.30	468	1.11	0.267
	Erkek	193	49.64	10.25			
4. Rol Model Davranışlar Sergileme	Kadın	303	20.82	4.27	506	1.03	0.303
	Erkek	205	20.41	4.54			
5. Karar Alma Sürecinde Kamu Yararını Gözetme	Kadın	295	11.55	3.36	499	-0.71	0.478
	Erkek	206	11.75	2.83			

Diğer taraftan ELDSÖ birinci alt boyutu ‘özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma’ [t(467)=0.04, p>.01]; üçüncü alt boyutu ‘demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma’ [t(468)=1.11, p>.01]; dördüncü alt boyutu ‘rol model davranışlar sergileme’ [t(506)=1.03, p>.01] ve beşinci alt boyutu ‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ [t(499)=0.71, p>.01] boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

4.2. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

ELDSÖ puanlarının katılımcı öğretmenlerin yaş değişkenine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. ELDSÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Yaş Aralığına Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	SS	Kareler		F	p	
					Toplamı	sd			
1.Alt Boyut	1)20-30	123	78.20	13.68	400.33	2	200.17	0.94	0.39
	2)31-40	207	78.07	14.22	98452.18	464	212.18		
	3)41- +	137	76.09	15.80	98852.51	466			
	Toplam	467	77.52	14.56					
2.Alt Boyut	1)20-30	128	55.81	8.70	49.81	2	24.90	0.28	0.76
	2)31-40	213	55.62	9.61	44171.59	491	89.96		
	3)41- +	153	55.03	9.92	44221.40	493			
	Toplam	494	55.49	9.47					
3.Alt Boyut	1)20-30	118	50.35	9.67	18.09	2	9.05	0.10	0.91
	2)31-40	214	50.01	9.81	44083.35	465	94.80		
	3)41- +	136	50.45	9.68	44101.44	467			
	Toplam	468	50.22	9.72					
4.Alt Boyut	1)20-30	134	21.04	4.05	60.30	2	30.15	1.57	0.21
	2)31-40	220	20.76	4.17	9676.17	503	19.24		
	3)41- +	152	20.16	4.94	9736.48	505			
	Toplam	506	20.65	4.39					
5.Alt Boyut	1)20-30	131	11.67	3.14	40.63	2	20.32	2.05	0.13
	2)31-40	221	11.89	3.16	4913.52	496	9.91		
	3)41- +	147	11.21	3.13	4954.15	498			
	Toplam	499	11.63	3.15					

Tablo 22’den görüleceği üzere, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretmenlerin yaşlarına göre karşılaştırılması neticesinde ELDSÖ’nin birinci ‘özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma’ [F(2, 464)=.94, p>.05]; ikinci ‘mesleki yönetim etiği’ [F(2, 491)=.28, p>.05]; üçüncü ‘demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma’ [F(2, 465)=.10, p>.05]; dördüncü ‘rol model davranışlar sergileme’ [F(2, 503)=1.57, p>.05] ve beşinci ‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ [F(2, 496)=2.05, p>.05] alt boyutlarının hiçbirinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin görüşleri ile öğretmenlerin yaş aralığı arasında anlamlı bir ilişki (p>.05) bulunmamaktadır.

4.3.Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

ELDSÖ’nün, eğitim durumuna göre t-testi sonuçları Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23. ELDSÖ Alt Boyutları Puan Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	X	SS	sd	t	p
1. Alt Boyut	Lisans	405	77.35	14.75	467	-0.771	0.44
	Lisansüstü	64	78.86	13.17			
2. Alt Boyut	Lisans	427	55.66	9.43	494	0.989	0.32
	Lisansüstü	69	54.45	9.61			
3. Alt Boyut	Lisans	401	50.35	9.77	468	0.61	0.54
	Lisansüstü	69	49.58	9.36			
4. Alt Boyut	Lisans	433	20.66	4.48	506	0.114	0.91
	Lisansüstü	75	20.60	3.82			
5. Alt Boyut	Lisans	429	11.61	3.21	499	-0.341	0.73
	Lisansüstü	72	11.75	2.82			

Tablo 23’teki veriler incelendiğinde okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin öğretmen görüşlerinin, ELDSÖ ‘özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma’ [t(467)=.771, p>.01] ‘mesleki yönetim etiği’ [t(494)=.989, p>.01]; ‘demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma’ [t(468)=.61, p>.01]; ‘rol model davranışlar sergileme’ [t(506)=.114, p>.01] ve ‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ [t(499)=.341, p>.01] alt boyutlarının hiçbirinde öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

4.4.Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Branşlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 24. ELDSÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Branşlar	N	\bar{X}	SS	Kareler		F	p	
					Toplamı	sd			
1.Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	116	78.53	14.72	1265.83	5	253.17	1.2	0.31
	2)Sayısal/Temel Bilimler	83	76.25	14.70	96795.97	459	210.88		
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	118	78.31	14.93	98061.8	464			
	4)Yabancı Dil	45	79.91	11.28					
	5)Din Eğitimi Dersleri	46	77.98	14.31					
	6)Mesleki Alan/Dal	57	74.07	15.40					
	Total	465	77.60	14.54					
2.Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	122	56.86	9.72	1015.012	5	203.00	2.285	0.05
	2)Sayısal/Temel Bilimler	87	55.57	8.40	43090.8	485	88.85		
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	124	55.03	9.13	44105.81	490			
	4)Yabancı Dil	46	55.33	9.09					
	5)Din Eğitimi Dersleri	48	57.06	8.65					
	6)Mesleki Alan/Dal	64	52.33	11.33					
	Total	491	55.46	9.49					
3.Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	120	51.52	10.34	638.554	5	127.71	1.353	0.24
	2)Sayısal/Temel Bilimler	87	49.22	8.82	43407.98	460	94.36		
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	112	50.79	9.29	44046.53	465			
	4)Yabancı Dil	44	49.98	9.98					
	5)Din Eğitimi Dersleri	40	51.05	9.00					
	6)Mesleki Alan/Dal	63	48.10	10.60					
	Total	466	50.26	9.73					
4.Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	124	21.24	4.73	166.96	5	33.39	1.746	0.12
	2)Sayısal/Temel Bilimler	91	20.53	4.02	9507.16	497	19.13		
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	126	20.72	4.04	9674.12	502			
	4)Yabancı Dil	47	20.19	4.28					
	5)Din Eğitimi Dersleri	50	21.24	4.37					
	6)Mesleki Alan/Dal	65	19.45	4.82					
	Total	503	20.65	4.39					
5.Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	120	11.72	3.58	19.25	5	3.85	0.385	0.86
	2)Sayısal/Temel Bilimler	94	11.56	2.91	4916.63	491	10.01		
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	122	11.89	2.84	4935.88	496			
	4)Yabancı Dil	48	11.46	3.26					
	5)Din Eğitimi Dersleri	50	11.54	3.38					
	6)Mesleki Alan/Dal	63	11.27	3.01					
	Total	497	11.63	3.15					

ELDSÖ puanlarının katılımcı öğretmenlerin branş değişkenine göre yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 24'te verilmiştir. Tablo 24'ten görüleceği üzere öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığının öğretmenlerin branşına göre karşılaştırılmasında, ELDSÖ'nin 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' [F(5, 459)=1.2, p>.05]; 'mesleki yönetim etiği' [F(5, 485)=2.285, p>.05]; 'Demokratik ve güven temelli çalışma

ortamı oluşturma' [F(5, 460)=1.353, p>.05]; 'rol model davranışlar sergileme' [F(5, 497)=1.746, p>.05] ve 'karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' [F(5, 491)=.385, p>.05] alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik davranışları sergileme sıklığına ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir ilişki (p>.05) bulunmamaktadır.

4.5.Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması

ELDSÖ puanlarının katılımcı öğretmenlerin görev süresi değişkenine göre yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25. ELDSÖ Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Görev Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Görev Süresi	N	\bar{X}	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.ması	F	p
1. Alt Boyut	7)0-5 y	118	77.20	14.94	1466.95	5	293.39	1.39	0.23
	8)6-10 y	118	80.16	11.95	97039.67	461	210.50		
	9)11-15 y	75	75.93	16.18	98506.62	466			
	10)16-20 y	62	77.16	14.68					
	11)21-25 y	52	74.83	17.28					
	12)26 ve +	42	78.74	12.57					
	Total	467	77.61	14.54					
2. Alt Boyut	7)0-5 y	123	55.35	9.73	598.70	5	119.74	1.34	0.24
	8)6-10 y	121	56.47	8.62	43402.51	487	89.12		
	9)11-15 y	80	54.74	9.89	44001.21	492			
	10)16-20 y	65	56.31	8.48					
	11)21-25 y	60	53.17	11.73					
	12)26 ve +	44	56.73	7.60					
	Total	493	55.51	9.46					
3. Alt Boyut	7)0-5 y	113	49.81	10.45	489.08	5	97.82	1.05	0.39
	8)6-10 y	118	50.97	9.27	43173.40	462	93.45		
	9)11-15 y	79	49.38	9.75	43662.48	467			
	10)16-20 y	61	50.90	9.20					
	11)21-25 y	56	48.84	10.92					
	12)26 ve +	41	52.51	6.76					
	Total	468	50.29	9.67					
4. Alt Boyut	7)0-5 y	127	20.65	4.38	187.26	5	37.45	1.97	0.08
	8)6-10 y	128	21.30	3.93	9490.16	499	19.02		
	9)11-15 y	80	20.51	4.21	9677.42	504			
	10)16-20 y	67	20.12	4.84					
	11)21-25 y	61	19.51	5.14					
	12)26 ve +	42	21.55	3.74					
	Total	505	20.66	4.38					
5. Alt Boyut	7)0-5 y	127	11.72	3.21	94.20	5	18.84	1.92	0.09
	8)6-10 y	122	12.02	3.06	4836.31	493	9.81		
	9)11-15 y	84	11.45	3.41	4930.51	498			
	10)16-20 y	67	11.73	3.05					
	11)21-25 y	57	10.56	3.15					
	12)26 ve +	42	12.02	2.59					
	Total	499	11.64	3.15					

Tablo 25'teki analiz sonuçları okul müdürlerinin etik davranışları sergileme sıklığına ilişkin öğretmen görüşlerinin mesleki kıdemlerine karşılaştırılmasına ilişkin ELDSÖ'nin 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' [F(5, 461)=1.39, $p>.05$]; 'mesleki yönetim etiği' [F(5, 487)=1.34, $p>.05$]; 'Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' [F(5, 462)=1.05, $p>.05$]; 'rol model davranışlar sergileme' [F(5, 499)=1.97, $p>.05$] ve 'karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' [F(5, 493)=1.92, $p>.05$] alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik davranışları sergileme sıklığının öğretmenler tarafından görülmesine ilişkin düzey ile katılımcı öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre arasında anlamlı bir ilişki ($p>.05$) bulunmamaktadır. Genel olarak ifade etmek gerekirse araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde geçirdikleri süre (kıdem) okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına yönelik farkındalıkları üzerinde etkili değildir. Her kıdemden öğretmenin etik liderlik davranışların okul müdürleri tarafından sergilenmesine yönelik görüşleri benzerdir.

4.6.Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

ELDSÖ puanlarının katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26'daki analiz sonuçları incelendiğinde, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin öğretmen görüşlerinin görev yapılan okul türüne göre karşılaştırılması sonucunda, ELDSÖ'nün 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' [F(3, 465)=1.49, $p>.05$]; 'mesleki yönetim etiği' [F(3, 492)=1.85, $p>.05$]; 'Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' [F(3, 466)=2.34, $p>.05$]; ve 'karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' [F(3, 497)=.38, $p>.05$] alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığının, öğretmenler tarafından görülmesine ilişkin düzey ile katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü arasında anlamlı bir ilişki ($p>.05$) bulunmamaktadır

Tablo 26. ELDSÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türü Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.ması	F	p	Gruplar Arası Fark
1. Alt Boyut	1)İlkokul	130	78.24	15.29	945.59	3	315.20	1.49	0.22	—
	2)Ortaokul	115	76.17	15.19	98058.16	465	210.88			
	3)Anadolu Liseleri	114	79.54	12.13	99003.75	468				
	4)Mesleki Teknik Anadolu Liseleri	110	76.15	15.14						
	Total	113	55.47	9.17						
2. Alt Boyut	1)İlkokul	119	55.65	8.28	493.80	3	164.60	1.85	0.14	—
	2)Ortaokul	128	54.03	10.22	43748.19	492	88.92			
	3)Anadolu Liseleri	496	55.49	9.45	44241.98	495				
	4)Mesleki Teknik Anadolu Liseleri	134	51.41	10.29						
	Total	119	49.34	9.99						
3. Alt Boyut	1)İlkokul	470	50.24	9.70	655.35	3	218.45	2.34	0.07	—
	2)Ortaokul	139	21.24	4.69	43507.96	466	93.36			
	3)Anadolu Liseleri	116	20.72	3.86	44163.31	469				
	4)Mesleki Teknik Anadolu Liseleri	125	20.95	3.70						
	Total	135	11.70	3.57						
4. Alt Boyut	1)İlkokul	119	11.43	3.13	185.46	3	61.82	3.26	0.02	1>4
	2)Ortaokul	121	11.83	2.91	9555.56	504	18.96			
	3)Anadolu Liseleri	126	11.56	2.93	9741.02	507				
	4)Mesleki Teknik Anadolu Liseleri	501	11.63	3.15						
	Total	114	79.54	12.13						
5. Alt Boyut	1)İlkokul	110	76.15	15.14	11.33	3	3.78	0.38	0.77	—
	2)Ortaokul	469	77.56	14.54	4951.10	497	9.96			
	3)Anadolu Liseleri	136	56.76	9.81	4962.42			500		
	4)Mesleki Teknik Anadolu Liseleri	113	55.47	9.17						
	Total	496	55.49	9.45						

Diğer taraftan ELDSÖ'nün 'rol model davranışlar sergileme' [F(3, 504)=3.26, p<.05] boyutunda ise görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Yapılan Tukey HSD testi sonucuna göre 'rol model davranışlar sergileme' boyutunda, ilkokullarda (\bar{X} =21.24) görev yapan öğretmenler, mesleki teknik eğitim kurumlarında (\bar{X} =19.66) görev yapan öğretmenlere oranla, okul müdürünün etik davranışları daha sık düzeyde sergiledikleri algısına sahiptirler.

4.7.Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığının Öğretmenlerin Sahip Oldukları Etik Bilgi Türüne Göre Karşılaştırılması

ELDSÖ puanlarının katılımcı öğretmenlerin sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilgi türü değişkenine göre yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27. ELDSÖ Alt Boyutları Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Sahip Olduklarını Beyan Ettikleri Etik Bilgi Türü Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Etik Bilgi Türü	N	\bar{X}	SS	Kareler		F	p	
					Toplamı	sd			
1. Alt Boyut	1)Akademik Okumalar	232	76.93	14.56	385.23	3	128.409	0.6	0.62
	2)Hizmetiçi Eğitim	55	78.71	16.11	93573.31	437	214.127		
	3)Genel Kültür	59	79.46	12.71	93958.54	440			
	4)Akademik Okumalar ve Hizmetiçi Eğitim	95	77.26	15.03					
	Total	441	77.56	14.61					
2. Alt Boyut	1)Akademik Okumalar	244	54.94	9.87	261.72	3	87.24	1.006	0.39
	2)Hizmetiçi Eğitim	53	56.81	8.84	39614.11	457	86.683		
	3)Genel Kültür	67	56.46	7.84	39875.83	460			
	4)Akademik Okumalar ve Hizmetiçi Eğitim	97	56.13	9.03					
	Total	461	55.63	9.31					
3. Alt Boyut	1)Akademik Okumalar	231	50.14	9.51	69.54	3	23.181	0.243	0.87
	2)Hizmetiçi Eğitim	59	50.49	9.85	41501.76	435	95.406		
	3)Genel Kültür	61	51.00	9.26	41571.30	438			
	4)Akademik Okumalar ve Hizmetiçi Eğitim	88	49.67	10.69					
	Total	439	50.21	9.74					
4. Alt Boyut	1)Akademik Okumalar	246	20.33	4.52	81.14	3	27.045	1.407	0.24
	2)Hizmetiçi Eğitim	58	20.64	4.82	8998.19	468	19.227		
	3)Genel Kültür	67	21.54	3.46	9079.32	471			
	4)Akademik Okumalar ve Hizmetiçi Eğitim	101	20.84	4.33					
	Total	472	20.65	4.39					
5. Alt Boyut	1)Akademik Okumalar	244	11.50	3.21	8.83	3	2.943	0.288	0.83
	2)Hizmetiçi Eğitim	59	11.88	3.19	4738.73	464	10.213		
	3)Genel Kültür	69	11.70	3.47	4747.56	467			
	4)Akademik Okumalar ve Hizmetiçi Eğitim	96	11.73	2.96					
	Total	468	11.63	3.19					

Tablo 27'deki analiz sonuçları incelendiğinde okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin öğretmen görüşlerinin sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilgi türüne göre karşılaştırılması sonucunda, ELDSÖ'nin 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' [F(3, 437)=.6, p>.05]; 'mesleki yönetim etiği' [F(3, 457)=1.006, p>.05]; 'Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' [F(3, 435)=.243, p>.05]; 'rol model davranışlar sergileme' [F(3, 468)=1.407, p>.05] ve 'karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' [F(3, 464)=.288, p>.05] alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik davranışları sergileme sıklığının öğretmenler tarafından görülmesine ilişkin düzey ile katılımcı

öğretmenlerin beyan ettikleri etik bilgi türü arasında anlamlı bir ilişki ($p > .05$) bulunmamaktadır.

4.8. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Sıklığı ile Öğretmenlerin Beyan Ettikleri Etik Bilgisi Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

ELDSÖ alt boyutları puanları ile katılımcı öğretmenlerin beyan ettikleri etik bilgi puan düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analiz sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28. EBÖ Alt Boyutları Puanlarının Etik Bilgi Puan Düzeyi Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Sonuçları

	1. Alt Boyut	2. Alt Boyut	3. Alt Boyut	4. Alt Boyut	5. Alt Boyut
Etik Bilgi Puanı	r 0.043	.123**	.106*	0.033	.097*
	p 0.379	0.009	0.03	0.49	0.042
	N 417	441	415	451	442

* $p < .05$; ** $p < .01$

Yapılan Pearson Korelasyon analizi (Tablo 28) sonuçlarına göre etik bilgi puan düzeyi ile ELDSÖ’nün ‘Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma’ [$r = .043$, $p > .05$] ve ‘rol model davranışlar sergileme’ [$r = .033$, $p > .05$] puanları ile katılımcı öğretmenlerin etik bilgi puanları arasında oldukça düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle bu boyutlarda katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilediği etik davranışlara yönelik farkındalıkları etik bilgi puan düzeylerinden etkilenmemektedir, denilebilir.

Diğer taraftan ELDSÖ’nün ikinci alt boyutu ‘mesleki yönetim etiği’ [$r = .123$, $p < .05$]; üçüncü alt boyutu ‘Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma’ [$r = .106$, $p < .05$] ve beşinci alt boyutu ‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ [$r = .097$, $p < .05$] puanları ile katılımcı öğretmenlerin etik bilgi puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle, katılımcı öğretmenlerin etiğe ilişkin bilgi düzeyleri arttıkça ELDSÖ’nün 2, 3 ve 5. alt boyutlarındaki etik davranışların okul müdürleri tarafından sergilenme sıklığına yönelik farkındalıkları da anlamlı ölçüde artmaktadır.

Etik Liderlik Davranışlarının Okul Müdürleri Tarafından Sergilenme Sıklığının Okul Müdürlerinin Demografik Değişkenleri Açısından Karşılaştırılması: ELDSÖ puanlarının okul müdürlerinin cinsiyet, yaş, branş ve görev süresi

değişkenlerine göre karşılaştırılması t-testi ve ANOVA ile yapılmış ve sonuçları aşağıda verilmiştir.

4.9.Okul Müdürlerinin Sergilediği Etik Liderlik Davranışlarının Sıklığının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

ELDSÖ puanlarının müdürlerin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29. ELDSÖ Puanlarının Okul Müdürlerinin Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
1. Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma	Kadın	68	75.63	17.53	467	-1.18	0.24
	Erkek	401	77.88	13.97			
2. Mesleki Yönetim Etiği	Kadın	74	55.84	10.39	494	0.34	0.74
	Erkek	422	55.43	9.29			
3. Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma	Kadın	71	50.83	10.04	468	0.56	0.58
	Erkek	399	50.13	9.65			
4. Rol Model Davranışlar Sergileme	Kadın	76	20.64	4.98	506	-0.02	0.99
	Erkek	432	20.66	4.28			
5. Karar Alma Sürecinde Kamu Yararını Gözetme	Kadın	73	11.23	3.63	499	-1.17	0.24
	Erkek	428	11.70	3.06			

Tablo 29’deki veriler incelendiğinde, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığının müdürlerin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması sonucunda, ELDSÖ’nün, alt boyutlarının tamamında, ‘Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma’ [t(467)=0.24, p>.01]; ‘mesleki yönetim etiği’ [t(494)=0.74, p>.01]; ‘Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma’ [t(468)=.58, p>.01]; ‘rol model davranışlar sergileme’ [t(506)=.96, p>.01] ve ‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ [t(499)=0.24, p>.01] cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

4.10. Okul Müdürlerinin Sergilediği Etik Liderlik Davranışların Sıklığının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

ELDSÖ puanlarının müdürlerin yaşlarına göre ilişkinin yönü ve anlamlılık açısından karşılaştırılması amacıyla yapılan Pearson Korelasyon sonuçları Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30. ELDSÖ Puanlarının Okul Müdürlerinin Yaş Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Sonuçları

		1. Alt Boyut	2. Alt Boyut	3. Alt Boyut	4. Alt Boyut	5. Alt Boyut
Okul Müdürü	r	0.029	-0.009	0.021	0.043	0.039
	p	0.536	0.843	0.649	0.337	0.389
Yaşı	N	463	487	462	500	495

* p < .05; ** p < .01

Yapılan Pearson Korelasyon analizi (Tablo 30) sonuçlarına göre okul müdürlerinin yaşları ile ELDSÖ'nün 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' [(r= .029, p>.05)]; 'Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' [(r= .021, p>.05)]; 'rol/model davranışlar sergileme' [(r= .043, p>.05)] ve 'karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' [(r= .039, p>.05)] alt boyutu puanları arasında oldukça düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki olduğu; ancak 'mesleki yönetim etiği' [(r= .009, p>.05)] boyutu puanıyla ise oldukça düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle ELDSÖ'nün hiçbir boyutunda okul müdürlerinin sergilediği etik davranışların sıklığı okul müdürlerinin yaş değişkeninden anlamlı şekilde etkilenmemektedir, denilebilir. Genel olarak ifade etmek gerekirse okul müdürlerinin yaşları değiştikçe etik davranışları sergileme sıklığı anlamlı şekilde değişmemektedir.

4.11. Okul Müdürlerinin Sergilediği Etik Liderlik Davranışlarının Sıklığının Branşlarına Göre Karşılaştırılması

ELDSÖ puanlarının müdürlerin branşlarına göre karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA sonuçları Tablo 31'de verilmiştir. Tablo 31'deki analiz sonuçları okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin ELDSÖ'nin, tüm alt boyutlarında, 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' [F(5, 448)=5.132, p<.01]; 'mesleki yönetim etiği' [F(5, 476)=5.809, p<.01]; 'Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' [F(5, 450)=4.695, p<.01]; 'rol model davranışlar sergileme' [F(5, 488)=8.065, p<.01] ve 'karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' [F(5, 482)=4.488, p<.01] okul müdürünün branşına göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle ölçeğin tüm alt boyutlarında okul müdürlerinin branşı değiştikçe etik davranışlar sergileme sıklığının da değiştiği söylenebilir.

Yapılan Tukey HSD testi sonucuna göre okul müdürlerinin 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' boyutunda okulöncesi ve sınıf (\bar{X} =79.34), sayısal/temel bilimler (\bar{X} =83.46), sözel/sosyal bilimler (\bar{X} =77.19) branşlarındaki müdürler, yabancı dil branşındaki müdürlerden (\bar{X} =62.80); okulöncesi ve sınıf (\bar{X} =79.34), sayısal/temel bilimler (\bar{X} =83.46) branşlarındaki müdürler de mesleki

alan/dal branşında ($\bar{X}=71.59$) olan müdürlerden daha fazla etik davranışlar sergilediği ortaya çıkmıştır.

Tablo 31. ELDSÖ Puanlarının Okul Müdürlerinin Branş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Branşlar	N	\bar{X}	SS	Kareler		Kareler		p	Gruplar Arası Fark
					Toplamı	sd	Ort.ması	F		
1. Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	105	79.34	15.20	5274.44	5	1054.89	5.132	0.00	4<1
	2)Sayısal/Temel Bilimler	26	83.46	9.85	92084.88	448	205.55			4<2
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	180	77.19	13.86	97359.32	453				4<3
	4)Yabancı Dil	10	62.80	20.85						4<5
	5)Din Eğitimi Dersleri	87	79.05	11.69						6<1
	6)Mesleki Alan/Dal	46	71.59	18.60						6<2
Total		454	77.52	14.66						
2. Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	113	57.53	9.65	2492.94	5	498.59	5.809	0.00	4<1
	2)Sayısal/Temel Bilimler	25	59.64	5.25	40855.55	476	85.83			4<2
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	193	55.65	8.91	43348.48	481				4<3
	4)Yabancı Dil	10	46.10	9.71						6<1
	5)Din Eğitimi Dersleri	89	54.55	8.82						6<2
	6)Mesleki Alan/Dal	52	52.02	11.57						
Total		482	55.51	9.49						
3. Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	111	51.75	10.43	2161.24	5	432.25	4.695	0.00	4<2
	2)Sayısal/Temel Bilimler	27	54.96	5.38	41426.27	450	92.06			6<1
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	174	49.60	9.41	43587.51	455				6<2
	4)Yabancı Dil	9	42.78	11.24						
	5)Din Eğitimi Dersleri	82	51.01	7.99						
	6)Mesleki Alan/Dal	53	46.64	11.78						
Total		456	50.22	9.79						
4. Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	117	21.75	4.13	708.77	5	141.75	8.065	0.00	4<1
	2)Sayısal/Temel Bilimler	26	22.08	3.50	8576.85	488	17.58			4<2
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	192	20.51	4.13	9285.61	493				4<3
	4)Yabancı Dil	10	15.30	6.17						4<5
	5)Din Eğitimi Dersleri	93	21.10	3.67						6<1
	6)Mesleki Alan/Dal	56	18.73	5.13						6<2
Total		494	20.69	4.34						6<5
5. Alt Boyut	1)Okulöncesi ve Sınıf	111	11.97	3.51	218.05	5	43.61	4.488	0.00	2>3
	2)Sayısal/Temel Bilimler	27	13.56	1.76	4683.56	482	9.72			2>4
	3)Sözel/Sosyal Bilimler	196	11.66	2.93	4901.61	487				2>5
	4)Yabancı Dil	10	9.10	3.70						2>6
	5)Din Eğitimi Dersleri	91	10.98	3.31						
	6)Mesleki Alan/Dal	53	11.43	2.98						
Total		488	11.63	3.17						

‘Mesleki yönetim etiği’ boyutunda okulöncesi ve sınıf ($\bar{X}=57.53$), sayısal/temel bilimler ($\bar{X}=59.64$), sözel/sosyal bilimler ($\bar{X}=55.65$) branşlarındaki müdürler, yabancı dil branşındaki müdürlerden ($\bar{X}=46.10$); okulöncesi ve sınıf ($\bar{X}=57.53$), sayısal/temel bilimler ($\bar{X}=59.64$) branşlarındaki müdürler de mesleki alan/dal branşında ($\bar{X}=52.02$) olan müdürlerden daha fazla etik davranışlar sergilediği ortaya çıkmıştır. ‘Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma’

boyutunda sayısal/temel bilimler branşındaki müdürler ($\bar{X}=54.96$), yabancı dil branşındaki müdürlerden ($\bar{X}=46.10$); okulöncesi ve sınıf ($\bar{X}=51.75$), sayısal/temel bilimler ($\bar{X}=54.96$) branşlarındaki müdürler de mesleki alan/dal branşında ($\bar{X}=46.64$) olan müdürlerden daha fazla etik davranışlar sergilediği ortaya çıkmıştır. ‘Rol/model davranışlar sergileme’ boyutunda okulöncesi ve sınıf ($\bar{X}=21.75$), sayısal/temel bilimler ($\bar{X}=22.08$), sözel/sosyal bilimler ($\bar{X}=20.51$), din eğitimi ($\bar{X}=21.10$) branşlarındaki müdürler, yabancı dil branşındaki müdürlerden ($\bar{X}=15.30$); okulöncesi ve sınıf ($\bar{X}=21.75$), sayısal/temel bilimler ($\bar{X}=22.08$), din eğitimi ($\bar{X}=21.10$) branşlarındaki müdürler de mesleki alan/dal branşında ($\bar{X}=18.73$) olan müdürlerden daha fazla etik davranışlar sergilediği ortaya çıkmıştır. ‘Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ boyutunda sayısal/temel bilimler branşındaki müdürler ($\bar{X}=13.56$) sözel/sosyal bilimler ($\bar{X}=11.66$), yabancı dil ($\bar{X}=9.10$); din eğitimi ($\bar{X}=10.98$) ve mesleki alan/dal ($\bar{X}=11.43$) branşlarındaki müdürlerden daha fazla etik davranışlar sergilediği ortaya çıkmıştır.

5. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Beklentilerinin, Okul Müdürlerinin Etik Davranışlar Sergileme Sıklığına Yordaması

Bağımsız değişken olan, EBÖ'nin ‘Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama’; ‘Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme’; ‘insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma’; ‘Çıkar ilişkisinden sakınma ve güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet alt boyutlarının’; bağımlı değişken olan ELDSÖ'nin ‘Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma’; ‘mesleki yönetim etiği’; ‘Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma’; ‘rol model davranışlar sergileme ve karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ alt boyutlarını yordaması Çoklu Doğrusal Regresyon analizi ile incelenmiştir.

5.1.Etik Beklenti Ölçeği'nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği'nin 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma Alt Boyutunu' Yordaması

EBÖ'nün, ELDSÖ'nün 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' alt boyutunu yordaması amacıyla yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon analiz sonuçları Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32. Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma Boyutunun Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	Standart			T	p	İkili r	Kısmi R
	B	Hata _β	β				
(Sabit)	39.75	6.42		6.19	0.00		
1. Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama	-0.27	0.25	-0.18	-1.08	0.28	0.28	-0.05
2. Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme	0.78	0.20	0.42	3.91	0.00	0.34	0.19
3. İnsan Odaklı Nitelikli Öğrenme Ortamı Oluşturma	-0.20	0.38	-0.05	-0.51	0.61	0.23	-0.03
4. Çıkar ilişkisinden sakınma	0.57	0.39	0.11	1.44	0.15	0.27	0.07
5. Güvene Dayalı İletişim Kurma ve Mesleki Hassasiyet	0.36	0.65	0.06	0.55	0.58	0.25	0.03
R=.347	R²=.120						
F=11.229	P=.000						

Tablo 32'deki yordayıcı değişkenlerle (bağımsız) yordanan / ölçüt (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde ELDSÖ'nün alt boyutu olan 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' ile EBÖ'nün 1. alt boyutu (r= 0.28), 2. alt boyutu (r= 0.34), 3. alt boyutu (r= 0.23), 4. alt boyutu (r= 0.27) ve 5. alt boyutu (r= 0.25) arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonların 1. alt boyut için r= -0.05; 2. alt boyut için r= 0.19; 3. alt boyut için r= -0.03; 4. alt boyut için r= 0.07 ve 5. alt boyut için r= -0.03 olarak hesaplanmıştır.

EBÖ alt boyutları birlikte ELDSÖ'nün alt boyutu 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' puanları ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir [R= 0.347, R²= .120, p<.001]. EBÖ birlikte ELDSÖ alt boyutu 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma'daki toplam varyansın yaklaşık %12'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı EBÖ alt boyutlarının, ELDSÖ alt boyutu, 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' üzerindeki görece önem sırası: 'Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven

verme' (.42), 'Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama' (-.18), 'Çıkar ilişkisinden sakınma' (.11), 'güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet' (.06), 'insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma' (-.05) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise EBÖ alt boyutlarından sadece 'rol model olan tutarlı ve eşitlikçi davranışlar sergileme'nin ELDSÖ alt boyutu 'Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu ortaya çıkmış olup; diğer ELDSÖ alt boyutları üzerinde ise önemli bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre ELDSÖ alt boyutunun yordamasına ilişkin regresyon eşitliği (Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma = - 0.27boyut 1 + 0.78boyut 2 + -0.20boyut 3 + 0.57boyut 4 + 0.36boyut 5) şeklindedir.

5.2.Etik Beklenti Ölçeği'nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği'nin 'Mesleki Yönetim Etiği' Alt Boyutunu Yordaması

EBÖ'nün, ELDSÖ'nün 'mesleki yönetim etiği' alt boyutunu yordaması amacıyla yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon analiz sonuçları Tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33. Mesleki Yönetim Etiği Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata _β	β	T	p	İkili r	Kısmi R
(Sabit)	30.88	4.30		7.18	0.00		
1. Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama	0.05	0.14	0.05	0.37	0.71	0.27	0.02
2. Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme	-0.01	0.12	0.00	-0.04	0.97	0.23	0.00
3. İnsan Odaklı Nitelikli Öğrenme Ortamı Oluşturma	0.21	0.24	0.08	0.86	0.39	0.25	0.04
4. Çıkar ilişkisinden sakınma	0.05	0.25	0.02	0.21	0.83	0.22	0.01
5. Güvene Dayalı İletişim Kurma ve Mesleki Hassasiyet	0.69	0.41	0.16	1.67	0.10	0.28	0.08
R=.285	R²=.081						
F=7.546	P=.000						

Tablo 33'teki yordayıcı değişkenlerle (bağımsız) yordanan / ölçüt (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde ELDSÖ'nün alt boyutu olan 'mesleki yönetim etiği' ile EBÖ'nün 1. alt boyutu (r=0.27), 2. alt boyutu (r=0.23), 3. alt boyutu (r=0.25), 4. alt boyutu (r=0.22) ve 5. alt boyutu (r=0.28) ile ELDSÖ alt boyutu 'mesleki yönetim etiği' arasında pozitif ve düşük düzeyde bir

ilişkinin olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun 1. alt boyutu için $r=0.02$, 2. alt boyutu için $r=0.00$, 3. alt boyutu için $r=0.04$, 4. alt boyutu için $r=0.01$ ve 5. alt boyutu için $r=0.08$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

EBÖ alt boyutları birlikte ELDSÖ alt boyutu ‘mesleki yönetim etiği’ puanları ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir, [$R=0.285$, $R^2=.081$, $P<.001$]. EBÖ alt boyutları birlikte ELDSÖ alt boyutu ‘mesleki yönetim etiği’ndeki toplam varyansın yaklaşık %08’ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı EBÖ alt boyutlarının, ELDSÖ alt boyutu ‘mesleki yönetim etiği’ üzerindeki görece önem sırası: ‘güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet’ (.16), ‘insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma’ (.08), ‘Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama’ (.05), ‘Çıkar ilişkisinden sakınma’ (.02) ve ‘Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme’ (.00) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise EBÖ’nün hiçbir alt boyutunun ELDSÖ ‘mesleki yönetim etiği’ boyutu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olmadığı ($p>.05$) ortaya çıkmıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre EBÖ alt boyutlarının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (‘mesleki yönetim etiği’ = $0.05\text{boyut } 1 + -0.01\text{boyut } 2 + 0.21\text{boyut } 3 + 0.05\text{boyut } 4 + 0.069\text{boyut } 5$) şeklindedir.

5.3.Etik Beklenti Ölçeği’nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği’nin ‘Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma’ Alt Boyutunu Yordaması

EBÖ’nün, ELDSÖ’nün ‘Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma’ alt boyutunu yordaması amacıyla yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon analiz sonuçları Tablo 34’te verilmiştir.

Tablo 34’teki yordayıcı değişkenlerle (bağımsız) yordanan / ölçüt (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde ELDSÖ’nün alt boyutu olan ‘mesleki yönetim etiği’ ile EBÖ’nün 1. alt boyutu ($r=0.23$), 2. alt boyutu ($r=0.22$), 3. alt boyutu ($r=0.21$), 4. alt boyutu ($r=0.21$) ve 5. alt boyutu ($r=0.24$) ile

ELDSÖ'nün 'Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun 1. alt boyutu için $r=-0.03$, 2. alt boyutu için $r=0.04$, 3. alt boyutu için $r=0.02$, 4. alt boyutu için $r=0.04$ ve 5. alt boyutu için $r=0.08$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Tablo 34. Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata _{β}	β	T	p	İkili r	Kısmi R
(Sabit)	29.39	4.45		6.60	0.00		
1. Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama	-0.09	0.17	-0.10	-0.56	0.58	0.23	-0.03
2. Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme	0.11	0.15	0.09	0.73	0.47	0.22	0.04
3. İnsan Odaklı Nitelikli Öğrenme Ortamı Oluşturma	0.12	0.27	0.04	0.43	0.67	0.21	0.02
4. Çıkar ilişkisinden sakınma	0.24	0.27	0.07	0.88	0.38	0.21	0.04
5. Güvene Dayalı İletişim Kurma ve Mesleki Hassasiyet	0.75	0.44	0.18	1.72	0.09	0.24	0.08
R=.250	R²=.063						
F=5.561	P=.000						

EBÖ alt boyutları birlikte ELDSÖ alt boyutu 'Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' puanları ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir, [R=0.250, R²=.063, P<.001]. EBÖ alt boyutları birlikte ELDSÖ alt boyutu 'Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma'daki toplam varyansın yaklaşık %06'sını açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı EBÖ alt boyutlarının, ELDSÖ alt boyutu 'Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' üzerindeki görece önem sırası: 'güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet' (.18), 'Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama' (-.10), 'Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme' (.09), 'Çıkar ilişkisinden sakınma' (.07) ve 'insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma' (.04) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise hiçbir EBÖ alt boyutunun ELDSÖ alt boyutu 'Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olmadığı ($p>.05$) ortaya çıkmıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre EBÖ alt boyutlarının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği ('Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' = $-0.09\text{boyut 1} + 0.11\text{boyut 2} + -0.12\text{boyut 3} + 0.24\text{boyut 4} + 0.75\text{boyut 5}$) şeklindedir.

5.4.Etik Beklenti Ölçeği'nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği'nin 'Rol Model Davranışlar Sergileme' Alt Boyutunu Yordaması

EBÖ'nün, ELDSÖ'nün 'rol model davranışlar sergileme' alt boyutunu yordaması amacıyla yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon analiz sonuçları Tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 35. Rol Model Davranışlar Sergileme Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata _β	β	T	p	İkili r	Kısmi R
(Sabit)	10.72	1.91		5.63	0.00		
1. Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama	-0.12	0.06	-0.27	-1.90	0.06	0.22	-0.09
2. Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme	0.08	0.05	0.14	1.50	0.14	0.25	0.07
3. İnsan Odaklı Nitelikli Öğrenme Ortamı Oluşturma	0.07	0.11	0.06	0.67	0.50	0.24	0.03
4. Çıkar ilişkisinden sakınma	0.63	0.11	0.39	5.63	0.00	0.36	0.26
5. Güvene Dayalı İletişim Kurma ve Mesleki Hassasiyet	0.08	0.18	0.04	0.46	0.65	0.22	0.02
R=.370							
R²=.137							
F=13.970							
P=.000							

Tablo 35'teki yordayıcı değişkenlerle (bağımsız) yordanan / ölçüt (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde ELDSÖ'nün alt boyutu olan 'mesleki yönetim etiği' ile EBÖ'nün 1. alt boyutu ($r=0.22$), 2. alt boyutu ($r=0.25$), 3. alt boyutu ($r=0.24$), 4. alt boyutu ($r=0.36$) ve 5. alt boyutu ($r=0.22$) ile ELDSÖ alt boyutu 'rol model davranışlar sergileme' arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun 1. alt boyutu için $r=-0.09$, 2. alt boyutu için $r=0.07$, 3. alt boyutu için $r=0.03$, 4. alt boyutu için $r=0.26$ ve 5. alt boyutu için $r=0.02$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

EBÖ alt boyutları birlikte ELDSÖ alt boyutu 'rol model davranışlar sergileme' puanları ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir, [$R=0.370$, $R^2=.137$, $P<.001$]. EBÖ alt boyutları birlikte ELDSÖ alt boyutu 'rol model davranışlar sergileme'deki toplam varyansın yaklaşık %14'nü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı EBÖ alt boyutlarının, ELDSÖ alt boyutu ‘rol model davranışlar sergileme’ üzerindeki görece önem sırası: ‘Çıkar ilişkisinden sakınma’ (.39), ‘Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama’ (-.27), ‘Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme’ (.14), ‘insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma’ (.06) ve ‘güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet’ (.04) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise sadece EBÖ’nün ‘Çıkar ilişkisinden sakınma’ alt boyutunun ELDSÖ ‘rol model davranışlar sergileme’ boyutu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu; ancak diğer ELDSÖ alt boyutları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı ortaya çıkmıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre EBÖ alt boyutlarının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (‘rol model davranışlar sergileme’ = $-0.12\text{boyut } 1 + 0.8\text{boyut } 2 + 0.07\text{boyut } 3 + 0.63\text{boyut } 4 + 0.08\text{boyut } 5$) şeklindedir.

5.5. Etik Beklenti Ölçeği’nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği’nin ‘Karar Alma Sürecinde Kamu Yararını Gözetme’ Alt Boyutunu Yordaması

EBÖ’nün, ELDSÖ’nün ‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ alt boyutunu yordaması amacıyla yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon analiz sonuçları Tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 36. Karar Alma Sürecinde Kamu Yararını Gözetme Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	Standart				p	İkili r	Kısmi R
	B	Hata β	β	T			
(Sabit)	6.2	1.36		4.56	0		
1. Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama	-0.13	0.05	-0.41	-2.76	0.01	0.18	-0.13
2. Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme	0.14	0.04	0.36	3.71	0.00	0.26	0.18
3. İnsan Odaklı Nitelikli Öğrenme Ortamı Oluşturma	-0.08	0.08	-0.09	-1.02	0.31	0.16	-0.05
4. Çıkar ilişkisinden sakınma	0.31	0.08	0.27	3.86	0.00	0.30	0.18
5. Güvene Dayalı İletişim Kurma ve Mesleki Hassasiyet	0.26	0.13	0.19	1.94	0.05	0.21	0.09
R=.350	R²=.122						
F=11.963	P=.000						

Tablo 36’daki yordayıcı değişkenlerle (bağımsız) yordanan / ölçüt (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde ELDSÖ’nün alt

boyutu olan ‘mesleki yönetim etiği’ ile EBÖ’nün 1. alt boyutu ($r=0.18$), 2. alt boyutu ($r=0.26$), 3. alt boyutu ($r=0.16$), 4. alt boyutu ($r=0.30$) ve 5. alt boyutu ($r=0.21$) ile ELDSÖ alt boyutu ‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun 1. alt boyutu için $r=-0.13$, 2. alt boyutu için $r=0.18$, 3. alt boyutu için $r=-0.05$, 4. alt boyutu için $r=0.18$ ve 5. alt boyutu için $r=0.09$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

EBÖ alt boyutları birlikte ELDSÖ alt boyutu ‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ puanları ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir, [$R=0.350$, $R^2=.122$, $P<.001$]. EBÖ alt boyutları birlikte ELDSÖ alt boyutu ‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’deki toplam varyansın yaklaşık %12’sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı EBÖ alt boyutlarının, ELDSÖ alt boyutu ‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ üzerindeki görece önem sırası: ‘Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama’ (-.41), ‘Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme’ (.36), ‘Çıkar ilişkisinden sakınma’ (.27), ‘güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet’ (.19) ve ‘insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma’ (-.09) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise EBÖ ‘Adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama’ ‘Özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme’ ve ‘Çıkar ilişkisinden sakınma’ alt boyutlarının ELDSÖ alt boyutu ‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu; ancak diğer alt boyutlar üzerinde ise önemli bir yordayıcılığı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre EBÖ alt boyutlarının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (‘karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ = -0.13 boyut 1 + 0.14 boyut 2 + -0.08 boyut 3 + 0.31 boyut 4 + 0.26 boyut 5) şeklindedir.

5.6. Etik Beklenti Ölçeği'nin, Etik Liderlik Davranış Sergileme Ölçeği'ni Yordamasına İlişkin Yapılan Yol Analizi

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan, 'öğretmenlerin okul müdüründen bekledikleri etik davranışlar'ın bağımlı değişken olan, 'okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışları' yordamasına ilişkin yapılan yol analizi sonuçları Şekil 3'te, buna ilişkin t-değerlerinin anlamlılığını gösteren sonuçlar ise Şekil 4'te verilmiştir. Şekil 3'ten görüleceği üzere, 'öğretmenlerin okul müdüründen bekledikleri etik davranışlar'a ilişkin göstergelerin faktör yük değerlerinin .52 ile .81 arasında; 'okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışlar'a ilişkin göstergelerin faktör yük değerlerinin ise .48 ile .79 arasında makul düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanında Şekil 4'ten de görüleceği üzere, 'öğretmenlerin okul müdüründen bekledikleri etik davranışlar' gizil değişkeninden göstergelerine ve 'okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışlar' gizil değişkeninden göstergelerine giden tüm ilişkilere ait t-değerlerinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 37'de verilmiştir.

Tablo 37. Okul müdürünün sergilediği etik davranışların yordanmasına ilişkin modele ait uyum indeks değerleri

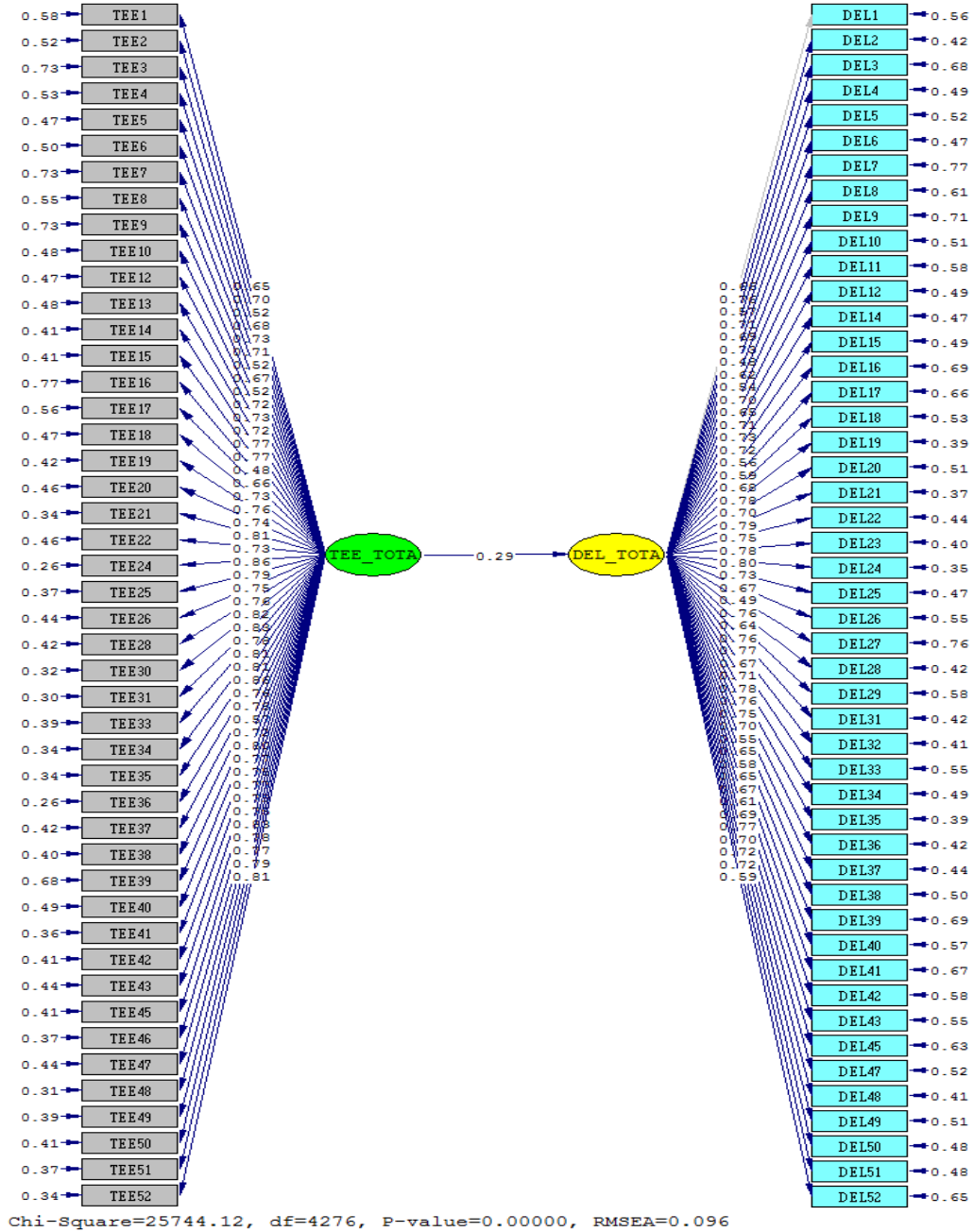
X ²	SD	P-Değeri	CFI	NFI	NNFI	AGFI	IFI	GFI	SRMR	RMSEA
25744.12	4276	0.000	0.96	0.95	0.96	0.47	0.96	0.50	0.060	0.096

Tablo 37'de görüleceği üzere, CFI ve IFI iyi uyum; NFI, NNFI ve SRMR kabul edilebilir uyum değerleri vermekle birlikte; $X^2 / sd = 6$; AGFI, GFI ve RMSEA ise kötü uyum katsayısı vermiştir. Model ile veri arasındaki tüm değerler ve uyum indeksleri dikkate alındığında modelin kabul edilebilir indekslere sahip olduğunu söylemek mümkündür.

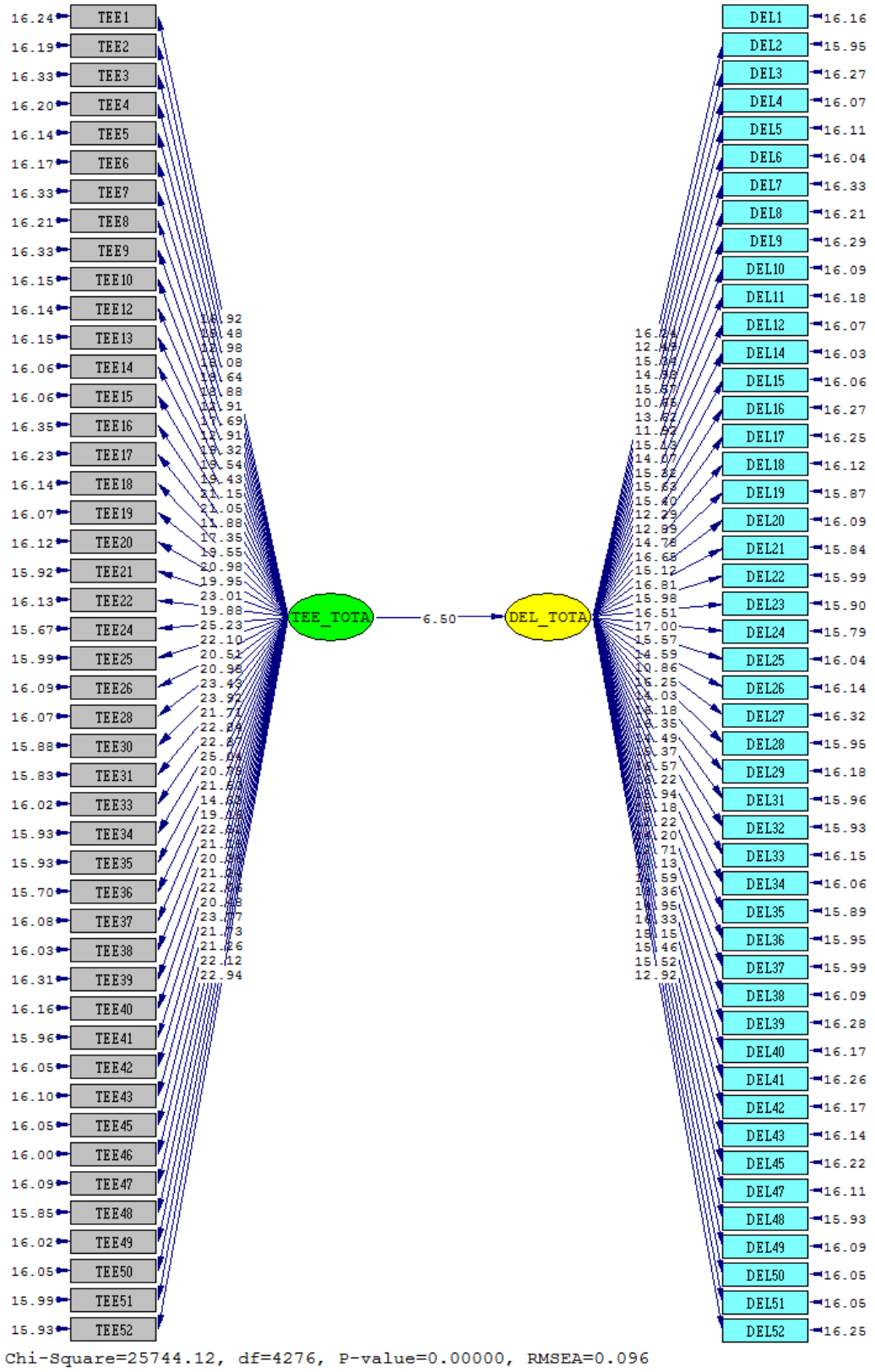
Şekil 3'teki değerler dikkate alındığında öğretmenlerin okul müdüründen bekledikleri etik davranışlar ile okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışları arasındaki standardize edilmiş katsayının $\lambda = 0.29$ şeklinde düşük düzeyde pozitif yönlü olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre, öğretmenlerin okul müdüründen etik davranışlara yönelik beklentisindeki bir birimlik artış, okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışlarının düzeyinde .24 puanlık bir artışa yol açar. Modele ilişkin regresyon eşitliği şu şekilde ortaya çıkmıştır:

Beklenen Etik Davranışlar = 0.29 * Sergilenen Etik Davranışlar, Hata Varyansı = 0.91; R2 = 0.86

Bağımsız değişken olan, öğretmenlerin okul müdüründen beledikleri etik davranışların, bağımlı değişken olan, okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışlardaki varyansın % 8,6'sını açıklamaktadır. Ortaya konulan modelin, bağımlı değişkeni açıklama oranının düşük olduğunu söylemek mümkündür.



Şekil 3. Öğretmenlerin okul müdüründen beledikleri etik davranışların, okul müdürünün sergilediği etik davranışları, yordamasına ilişkin yol analizi sonuçları



Şekil 4. Öğretmenlerin okul müdüründen beledikleri etik davranışların, okul müdürünün sergilediği etik davranışları, yordamasına ilişkin modelin t-değeri sonuçları

BÖLÜM - V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara üzerinden alanyazına dayalı tartışma ve yapılan değerlendirmeler ile araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara dayalı öneriler yer almaktadır.

1. Sonuçlar ve Tartışmalar

Araştırmanın çalışma evrenini oluşturan Sakarya ilinde 2018-2019 eğitim öğretim yılında görev yapan 541 katılımcı öğretmenin oluşturduğu örneklem üzerinden geliştirilen ölçme aracı ile elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

1.1. Etik Beklenti Ölçeği Bulgularına İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar

Öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentilerinin oldukça yüksek düzeyde olduğu sonucunu Etik Beklenti Ölçeği betimsel istatistikleri ortaya koymuştur. Bununla birlikte Etik Beklenti Ölçeği'nin alt boyutları kapsamında yapılan değerlendirmede, Etik Beklenti Ölçeği alt boyutları aritmetik ortalamalarına göre beklenti düzeyi en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralaması 'insan odaklı nitelikli öğrenme ortamı oluşturma', 'özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme', 'adalet, eşitlik ve insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama', 'güvene dayalı iletişim kurma ve mesleki hassasiyet' ve 'çıkar ilişkisinden sakınma' şeklinde oluşmuştur. Girgin, (2005) etkili okul oluşturmada okul yöneticilerinin yönetim süreçlerini bakımından öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin rolünü incelediği araştırmasında ilköğretim okulu müdürleri karar verme, planlama, iletişim etkileme ve değerlendirme sürecinde öğretmen beklentilerini karşılama düzeyi 'nadiren' düzeyinde; örgütlenme ve koordinasyon sürecinde ise 'çoğu zaman' düzeyinde olduğu sonucunu bulmuştur. Toker, (2007) sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin öğretim liderliği

davranışlarına ilişkin beklentilerinin gerçekleşme düzeyinin belirlenmesi amacıyla yaptığı araştırmada öğretmenlerin okul müdürlerinden öğretimin denetimi alt boyutunda beklenen ve gözlenen liderlik davranışlarını ‘oldukça’ düzeyinde beledikleri ve ‘nadiren’ düzeyinde gözledikleri sonucunu elde etmiştir. Güzelce’nin (2009) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerin karar alma süreçlerine ilişkin algı ve beklentilerini ortaya koymak amacıyla yaptığı araştırmaya katılanların algı ölçeği için verdikleri puanların genel ortalaması ‘ara sıra’ düzeyinde ve beklenti alt ölçeği için verdikleri ortalama puanlar ‘her zaman’ düzeyinde olmuştur. Yıldırım’ın (2015) ilkokullarda görev yapan okul müdürlerinin iletişim ve motivasyon becerilerine ilişkin öğretmenlerin beklentilerinin belirlenmesi amacıyla yaptığı araştırmada katılımcıların yüksek bir ortalama ile ‘tamamen katılıyorum’ şeklinde bir beklenti ortaya koydukları sonucunu elde etmiştir.

Buna göre öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik davranışlarda bulunmalarına yönelik öğretmenlerin oldukça yüksek düzeyde yeterli ve sistemli bir şekilde benzer beklenti içinde oldukları görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin beklentilerinin bu derece yüksek ve benzer düzeyde olması etik kavramına ilişkin yeterli bilgi birikimine ve etik davranışlara yönelik yüksek farkındalık algısına sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte etik davranışların doğası gereği istenilen, beğenilen ve beklenen davranışlar olması da öğretmen beklentilerinin bu denli yüksek olmasında etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca etik veya etik dışı davranışlara yönelik farkındalığın artmasında kitle iletişim araçları ve sosyal medyanın rolünün olduğu gerçeğini göz ardı etmemek gerekir. Okul müdürlerinin etik davranışlarda bulunmalarına ilişkin öğretmen beklentilerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar ve ilgili tartışmalar aşağıda verilmiştir.

Etik Beklenti Ölçeği alt boyutları puanlarında katılımcı öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle kadın ve erkek katılımcıların, okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri benzer düzeydedir. Girgin’in (2005) okul müdürlerinin öğretmen beklentilerini karşılama, Toker’in (2007) okul müdürlerinin öğretim liderliğine ilişkin beklentileri, Güzelce’nin (2009) öğretmenlerin, yöneticilerin okulda aldığı kararlara ilişkin

beklentileri ve Yıldırım'ın (2015) okul müdürlerinin motivasyon ve iletişim becerilerine yönelik öğretmen beklentilerini belirlemeye yönelik yaptıkları araştırmalarda, bu araştırma sonuçlarıyla tutarlı olarak, öğretmenlerin algı ve beklentilerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Yaş değişkenine göre Etik Beklenti Ölçeği alt boyutları puanlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin yaşları, okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklentilerini farklılaştırmamaktadır. Genel olarak ifade etmek gerekirse katılımcıların yaşları değiştikçe okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri değişmemektedir. Çeliker (2015) araştırmasında öğretmenlerin, okul yöneticilerinden beklentilerinin yaşlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışken; Girgin (2005), Yıldırım (2015) ve Kuyucak (2013) araştırmalarında ise, öğretmenlerin algı ve beklentilerinin yaşa göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır.

Etik Beklenti Ölçeği alt boyutları puanlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle, lisans düzeyinde eğitim alan katılımcı öğretmenler ile lisansüstü ve üzeri düzeyde eğitim alan katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri benzer düzeydedir. Yıldırım'ın (2015) araştırmasında öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentilerinin eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmazken; Güzelce (2009) eğitim durumuna göre farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Branş değişkenine göre Etik Beklenti Ölçeği alt boyutları puanlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklenti düzeyi ile katılımcı öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Genel olarak ifade etmek gerekirse, katılımcıların branş durumları okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentilerini etkilememektedir. Girgin (2005) ve Çeliker'in (2015) araştırmalarında, bu araştırma sonucuna benzer şekilde, öğretmenlerin beklentilerinin branşa göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmışken; Kuyucak'ın (2013) araştırmasında ise, okulöncesi öğretmenliği mezunu öğretmenlerin, diğer branşlardaki öğretmenlerden daha fazla beklenti içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Etik Beklenti Ölçeği alt boyutları puan düzeylerinde görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklenti düzeyi ile katılımcı öğretmenlerin meslekteki görev süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Genel olarak ifade etmek gerekirse, göreve yeni başlayanlar ile mesleki kıdeminin en tepesinde yer alanlara kadar tüm kıdem düzeylerinde görev yapan katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri birbirine benzer düzeydedir. Toker (2007) ve Çeliker (2015) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin beklentilerinin, bu araştırma ile tutarlı şekilde, görev yaptıkları süreye göre anlamlı şekilde farklılaşmazken; Güzelce (2015) ve Yıldırım'ın (2015) yaptıkları araştırmalarda ise, farklılaştığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Görev yapılan okul türü değişkenine göre Etik Beklenti Ölçeği'nin hiçbir alt boyutunda anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklentileri görev yaptıkları okulun türünden etkilenmemektedir. Çeliker (2015) ise yaptığı araştırmada öğretmen beklentilerinin görev yapılan okul türü değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

541 katılımcıdan 38 (%7)'i etik hakkında sahip oldukları bilgi türüne ilişkin fikir beyan etmekten kaçınmıştır. Geriye kalan 503 katılımcının 263 (%48.6)'ü 'akademik okumalara dayalı bilgi' sahibi; 63 (%11.6)'ü 'hizmetiçi yaygın eğitim almaya dayalı bilgi' sahibi; 71 (%13.1)'i 'akademik okumalar ve hizmetiçi eğitim dışında genel kültüre dayalı bilgi' sahibi; 106 (%19.6)'sı ise hem 'akademik okumalara' hem de 'hizmetiçi eğitime dayalı bilgi' sahibi olduğu beyanında bulunmuştur. Öğretmenlerin sahip olduklarını beyan ettikleri 'etik bilgi türü' değişkenine göre, okul müdüründen etik davranışlara ilişkin beklentilerin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklenti düzeyi ile katılımcı öğretmenlerin sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilgi türü arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Genel olarak ifade etmek gerekirse, katılımcıların sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilginin kaynağının türü değiştikçe okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri değişmemektedir.

Katılımcı öğretmenlere; etiğin tanımı, etik ilkeleri, eğitimciler için mesleki etik ilkeler, etik alanları, etik liderlik vs. hakkında sahip oldukları bilgi düzeyini sıfır (0) ve yüz (100) arasında puanlamaları istenmiştir. Katılımcıların beyan ettikleri etik bilgi puanları genel olarak yukarıda ifade edildiği üzere %3.1'i 49 puan ve altında olup 17 kişi, %77.1'i 50-95 puan aralığında 417 kişi, %8.3'ü ise 96 ve üzeri puanlamada bulunan 45 kişidir. Genel kabul olarak 50 tam puan ve üzeri yeterli kabul edilirse araştırmanın odak noktasını oluşturan etik hakkında katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğu yeterli sayılabilecek düzeyde bilgi sahibi olduğunu beyan etmiştir. Öğretmenlerin etik kavramına ilişkin bilgilerinin bu denli yüksek olması eğitim ortamının her aşamasında canlı bir etik iklimin ve etkin bir etik kültürün oluşmasında etkilidir. Bu kapsamda yapılan Pearson korelasyon analizi sonucuna göre katılımcı öğretmenlerin sahip oldukları etik bilgi puan düzeyi ile okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik beklentileri arasında pozitif yönlü; ancak oldukça düşük düzeyde anlamlı olmayan bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğunun yeterli etik bilgi puanına sahibi olması ve etik davranışların, etik bilgi puan düzeyi düşük olan katılımcılar ile bu konuda fikir beyan etmeyen katılımcılar tarafından da yüksek düzeyde beklenilmesi ilişkinin anlamlı çıkmamasında etkili olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle etik kavramı hakkında hiçbir fikir sahibi olmayan ya da yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadığını düşünen katılımcılar ile yeterli ve yüksek düzeyde bilgi sahibi olduğunu düşünen katılımcıların okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin beklentilerinin benzer olması ilişkinin anlamlı düzeyde oluşmasını engellemiştir.

1.2.Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği Bulgularına İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar

Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği bulguları, öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin okulun yönetim sürecinde oldukça yüksek düzeyde etik liderlik davranışları sergiledikleri sonucunu ortaya çıkarmıştır. Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutları puanlarının aritmetik ortalamalarına göre en yüksekten en düşüğe sıralaması 'özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma', 'mesleki yönetim etiği', 'demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma', 'rol / model davranışlar sergileme' ve 'karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' şeklindedir. Görüldüğü üzere öğretmenler, okul

müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin olarak oldukça organize ve yeterli düzeyde aynı görüşe sahiptir. Küçüksüleymanoğlu, Çelik, (2014), Akçekoce, Bilgin, (2016), Sağır, Tutkun, (2017), Sağlam, Emirbey, (2017), Uranbey (2018) ve Gözüm (2019) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algılarının ‘katılıyorum’ ve üstü düzeyde, bu araştırma sonuçlarıyla benzer şekilde, olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Arıkan, Başaran ve Ekinci (2017) yaptıkları araştırmaya göre öğretim elemanları ve öğrencilerin, öğretim elemanlarının öğrencilere karşı sorumluluklarıyla ilgili etik ilkelere orta düzeyde; eğitim-öğretim süreciyle ilgili etik ilkelere ise öğretim elemanları orta düzeyde, öğrenciler ortanın çok az üstü düzeyde uygun davranışlar sergiledikleri algısına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Etik liderlik davranışların okul müdürleri tarafından sergilenme sıklığına ilişkin öğretmenlerin farkındalığının bu denli yüksek olması eğitim örgütlerinin etik yönetim karakterine büründüğü izlenimini vermektedir. Elbette bunda başta etik kavramına ilişkin farklı türlerde ve yeterli düzeyde bilgi sahibi olduğunu beyan eden öğretmen kadrosunun olması ile izleyenlerde etik liderlik modelini benimseyen ve bu çerçevede hareket ettiği izlenimi uyandıran okul müdürlerinin etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte geçmişten günümüze Türk toplumunun kişisel, aile ve toplumsal hayatında etkisini derinden hissettiği örf eğitimi, eğitimsiz; genç, yaşlı; kadın, erkek; yönetici, iş gören toplumun her bir kişinin davranışlarının çerçevesini çizmektedir. Bu bağlamda geleneksel örfi kurallara uygun hareket etme arzusunun etik davranışlar sergilemeye dönüşmesi üzerindeki etkisi göz ardı edilmemelidir. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sergilediği etik davranışlar çeşitli değişkenler açısından incelenmiş ve ilgili sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması sonucunda, Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği’nin ikinci alt boyutu ‘mesleki yönetim etiği’ boyutunda, kadın öğretmenler erkek öğretmenlere oranla, okul müdürlerinin mesleki yönetim etiği boyutundaki etik liderlik davranışlarını daha fazla sergilediklerini düşünmektedirler. Diğer boyutlarda cinsiyete göre farklılık

oluşmamıştır. Turhan (2007), Selimoğlu (2008), İskele (2009), Baştuğ (2009), Ertürk (2012), Küçüksüleymanoğlu, Çelik, (2014), Durmuş (2015), A. Hendekçi, Özen (2018) ve Çınar'ın (2019) çalışmalarında, kamu okullarında görev yapan müdürlerin, etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyete göre değişmediği bulgusuna ulaşmışlardır. Karagöz (2008) iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik boyutlarının tamamında, Topuzoğlu (2009) etik okul kültürü oluşturma ve güvene dayalı liderlik boyutlarında; Bostancı, Yolcu (2011) demokrasi boyutunda; Sağlam, Emirbey (2017) ise etik liderlik davranışının sergilenme düzeyinde bu araştırma sonucuna benzer şekilde, kadınlar lehine farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Selimoğlu (2008) ise cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak hoşgörü boyutunda erkekler lehine bir sonuca ulaşmıştır. Görüldüğü gibi bu araştırma sonucu ilgili alanyazın bulgularıyla benzer sonuçlar vermektedir. Araştırmaların sonuçlarının farklılık göstermesinde bazı araştırmalarda kadın-erkek katılımcı sayısındaki aşırı orantısızlık etkili olduğu gibi bazı araştırmalarda katılımcıların, örneğin meslek liselerinde erkek öğretmenler lehine olduğu gibi, yönetici ile hemcins olmaları etkili olabilmektedir. Bununla birlikte etik davranışların daha duyarlı ve hassas olmayı gerektirmesi de cinsiyete göre farklılaşmaya neden olabilmektedir.

Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutlarının hiçbirinde katılımcı öğretmenlerin yaş aralığı arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin görüşleri ile öğretmenlerin yaş aralığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Genel anlamda ifade etmek gerekirse öğretmenlerin yaş aralığı değiştikçe okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin görüşleri değişmemektedir. Erdoğan (2007), Karagöz (2008), Durmuş (2015) ve Çınar (2019) da yaptıkları çalışmada, bu araştırma sonucuna benzer şekilde, okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin yaşlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Diğer yandan Baştuğ (2009), Topuzoğlu (2009) ve Tombak (2012) ise okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin yaşlarına göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumda bu araştırmanın sonuçlarının alanyazında yer alan çalışmaların bir kısmıyla benzer olduğu ifade edilebilir.

Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutlarının hiç birinde öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin en son aldıkları eğitim düzeyi (lisans, lisansüstü ve üzeri) değiştikçe okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin görüşleri değişmemektedir. Karagöz (2008), Topuzoğlu (2009), Ertürk (2012), Durmuş (2015), Erdemli (2015) ve Çınar (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerinin, bu araştırma sonucu ile benzer şekilde, eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutlarının hiç birinde katılımcı öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Genel olarak ifade etmek gerekirse her bir branştaki katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin görüşleri benzerdir. Turhan (2007), Topuzoğlu (2009) ve Çınar (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçları bu araştırmanın sonucuyla benzer sonuçlar vermiş ve öğretmenlerin branşlarının okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin görüşlerini farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan, Karagöz (2008), Baştuğ (2009), Tombak (2012) ve Küçüksüleymanoğlu, Çelik'in (2014) araştırmalarında ise, öğretmenlerin branşının okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerinin farklılaşmasında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görüldüğü üzere bu araştırmanın sonuçları alanyazındaki bir kısım araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutlarında katılımcı öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süreye göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığının, öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süreye (kıdemlerine) göre farklılaşmamaktadır. Turhan (2007), Küçüksüleymanoğlu, Çelik (2014), Durmuş (2015) ve Çınar'ın (2019) yaptıkları araştırmalarda, öğretmen görüşlerine göre okul müdürünün sergilediği etik davranışların, öğretmenlerin

mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışken; Erdoğan (2007), Topuzoğlu (2009), Baştuğ (2009), Tombak (2012), Sağlam, Emirbey (2017) ile Hendekçi, Özen'in (2018) araştırmalarında ise anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bunun yanında, Karagöz (2008) ölçeğinin sadece iletişimsel etik boyutunda; Erdemli (2015) ise çalışma etiğinin, çalışma odaklılık boyutunda, görev süresi değişkeninin farklılaşmaya yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır. Görüldüğü gibi alanyazında yer alan sonuçların bir kısmı araştırma bulgularını desteklerken bir kısmı da farklı sonuçlara ulaşılabilceğini göstermektedir.

Beş boyuttan oluşan Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin sadece 'rol model davranışlar sergileme' boyutunda ilkokul kurumlarında görev yapan öğretmenler, mesleki teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere oranla, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha sık sergiledikleri algısına sahiptirler. Öğretmen görüşlerine göre, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlar sergileme düzeyinin, Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin diğer alt boyutlarında, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşmamaktadır. Genel anlamda ifade etmek gerekirse araştırmanın gerçekleştirildiği tüm okul türlerinde (okulöncesi, ilkokul, ortaokul, imam-hatip ortaokulu, akademik liseler, mesleki teknik Anadolu liseleri, imam-hatip liseleri) görev yapan katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin görüşleri, Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin 'rol model davranışlar sergileme' boyutu hariç, benzerdir. Turhan (2007) genel liselerde görev yapan öğretmenlerin meslek liselerinde görev yapanlara, Karagöz (2008) ilkokulda görev yapan öğretmenlerin, okulöncesinde görev yapan öğretmenlere, Küçüksüleymanoğlu, Çelik (2014) meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin genel liselerde görev yapanlara, Sağır, Tutkun (2017) ise ilokullarda görev yapan öğretmenlerin, ortaokul ve liselerde görev yapanlara oranla, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha fazla sergilediği sonucuna ulaşmışlardır. Durmuş (2015) ise kamu kurumlarında yaptığı araştırmasında, görev yapılan birime göre etik liderlik davranışlarının farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durumda ilgili araştırmaların bir kısmının bu araştırmanın sonucuna benzer olduğunu ifade etmek mümkündür.

Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin alt boyutlarında katılımcı öğretmenlerin sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilgi türü arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığının, öğretmenlerin beyan ettikleri etik bilgi türüne göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Yani katılımcı öğretmenlerin sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilgi türünün kaynağı (akademik okumalar, hizmetiçi eğitim, genel kültür, vs.) değiştikçe okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin görüşleri değişmemektedir.

Bu kapsamda yapılan Pearson korelasyon analizi sonucuna göre Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin ikinci alt boyutu 'mesleki yönetim etiği'; üçüncü alt boyutu 'demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' ve beşinci alt boyutu 'karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' puanları ile katılımcı öğretmenlerin etik bilgi puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir deyişle, katılımcı öğretmenlerin etiğe ilişkin beyan ettikleri bilgi puan düzeyleri (0-100) arttıkça bu boyutlardaki etik liderlik davranışlarının okul müdürleri tarafından sergilenme sıklığına yönelik farkındalıkları da, düşük düzeyde, anlamlı ölçüde artmaktadır. Diğer taraftan birinci alt boyutu 'özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' ve dördüncü alt boyutu 'rol model davranışlar sergileme' puan düzeyleri ile katılımcı öğretmenlerin etik bilgi puanları arasında oldukça düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir deyişle Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin bu boyutlarında katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilediği etik liderlik davranışlara yönelik farkındalıkları sahip olduklarını beyan ettikleri etik bilgi puan düzeylerinden etkilenmemektedir. Genel anlamda ifade etmek gerekirse katılımcı öğretmenlerin etik bilgi puan düzeyi değiştikçe (0-100) okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergileme sıklığına ilişkin görüşleri Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin ikinci, üçüncü ve beşinci alt boyutlarında değişirken birinci ve dördüncü alt boyutlarında değişmemektedir. Demirel, Derin ve Çakınberk, (2013) etik liderliğin kuruma ve amire normatif bağlılığına etkisini incelediği araştırmada, iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönde ve vasat sayılabilecek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Küçüksüleymanoğlu, Çelik (2014) yaptıkları araştırmada etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulmamışken; Cansoy,

Polatcan (2019) ise anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Altunay, Özgözcü (2016) etik liderliğin öğretmenlere yansıyan sonuçlarına ilişkin meta-analizi çalışmasında, etik liderliğin örgütsel adalet ve iş doyumuna mükemmel düzeyde, örgütsel bağlılığa ise geniş düzeyde etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Sağlam, Emirbey (2017) yaptıkları araştırmada etik liderlik ile iş motivasyonu arasında; Sağır, Tutkun, (2017) yaptıkları araştırmada öz yeterlilik algısı ile etik liderlik ölçeği puanları arasında; A. Hendekçi, Özen'in (2018) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin, okullarda algıladıkları etik iklim tipleri ile gösterdikleri etik/ etik dışı davranışlar arasında; Gözüm, (2019) öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile genel olarak etik iklim algıları boyutu ve yasalar ve politikalar boyutu arasında da pozitif yönde orta derecede anlamlı bir ilişki bulmuştur. Cemaloğlu, Kılınç, (2012) yaptıkları çalışmada ise etik liderlik ve yıldırma arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin etik kavramına ilişkin bilgi birikiminin yüksek olması okul müdürlerinin davranışlarının etik/etik dışılığına ilişkin farkındalıklarını artırdığı ortadadır. Yani okul müdürü tarafından sergilenen liderlik davranışlarının etik karaktere bürünüp bürünmediğini ayırt edebilmektedirler. Hal böyle olunca okul müdürlerinin etik davranışları sergileme sıklığına ilişkin öğretmen görüşleri farklılaşabilmektedir. Farklılaşmanın farklı araştırmalarda farklı boyutlarda ve farklı şekilde olması veya olmaması etik kavramına ilişkin bilgi düzeyiyle ilişkili bir durum olduğunu ortaya koymaktadır. Etik davranışlara ilişkin beklentinin, yukarıda belirtildiği üzere, her kesimden insan kişisi için orta veya yüksek düzeyde olması olağandır; ancak sergilenen etik davranışın fark edilmesi ve bunun görüş olarak ortaya konabilmesi için elbette belirli bir etik bilgi birikimi gerektirmektedir. Bu durumda doğal olarak etik davranışların sergilenmesine ilişkin katılımcı görüşlerinin farklılaşmasına yol açmaktadır, denilebilir.

1.3.Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin Okul Müdürlerinin Demografik Değişkenleri Açısından Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar

Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışların, okul müdürlerinin demografik değişkenlerine göre karşılaştırılması yapılmıştır. Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin alt

boyutlarının tamamında, okul müdürlerinin sergilediği etik liderlik davranışlarının okul müdürlerinin cinsiyetine göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin algılarına göre, kadın ve erkek okul müdürleri etik liderlik davranışları benzer düzeyde sergilemektedirler.

Okul müdürlerinin yaşları ile Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin 'özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma', 'demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma', 'rol/model davranışlar sergileme' ve 'karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' alt boyut puanları arasında oldukça düşük düzeyde pozitif yönlü; 'mesleki yönetim etiği' boyutu puanıyla ise oldukça düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir deyişle okul müdürlerinin sergilediği etik liderlik davranışlarının sıklığı ile okul müdürlerinin yaşı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Genel olarak ifade etmek gerekirse, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin yaşları onların etik liderlik davranışları sergileme düzeyini etkilememektedir.

Baştuğ (2009) ve Tombak (2012) okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin, okul müdürünün yaşına göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Tombak, davranışsal etik boyutunda 40-49 yaş grubundaki müdürlerin 50 ve üzeri yaş grubundakilerden; karar vermede etik boyutunda ise 50 ve üzeri yaş grubundakilerin 40-49 yaş grubundakilerden daha fazla etik davranış sergilediği sonucuna ulaşmıştır. İlgili alanyazın dikkate alındığında, bu araştırma sonucundan farklı sonuçların olduğu anlaşılmaktadır.

Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin tüm alt boyutlarında okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışlarının, okul müdürlerinin branşına göre anlamlı şekilde farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Okul müdürlerinin 'özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma' boyutunda okulöncesi ve sınıf, sayısal/temel bilimler, sözel/sosyal bilimler branşlarındaki müdürler, yabancı dil branşındaki müdürlerden; okulöncesi ve sınıf, sayısal/temel bilimler branşlarındaki müdürler de mesleki alan/dal branşında olan müdürlerden daha fazla etik liderlik davranışlar sergilemektedir. 'Mesleki yönetim etiği' boyutunda okulöncesi ve sınıf, sayısal/temel bilimler, sözel/sosyal bilimler branşlarındaki müdürler, yabancı dil branşındaki müdürlerden; okulöncesi ve sınıf, sayısal/temel bilimler branşlarındaki müdürler de

mesleki alan/dal branşında olan müdürlerden daha fazla etik liderlik davranışlar sergilemektedir. ‘demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma’ boyutunda sayısal/temel bilimler branşındaki müdürler, yabancı dil branşındaki müdürlerden; okulöncesi ve sınıf, sayısal/temel bilimler branşlarındaki müdürler de mesleki alan/dal branşında olan müdürlerden daha fazla etik liderlik davranışlar sergilemektedir. ‘Rol/model davranışlar sergileme’ boyutunda okulöncesi ve sınıf, sayısal/temel bilimler, sözel/sosyal bilimler, din eğitimi branşlarındaki müdürler, yabancı dil branşındaki müdürlerden; okulöncesi ve sınıf, sayısal/temel bilimler, din eğitimi branşlarındaki müdürler de mesleki alan/dal branşında olan müdürlerden daha fazla etik liderlik davranışlar sergilemektedir. ‘Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme’ boyutunda sayısal/temel bilimler branşındaki müdürler sözel/sosyal bilimler, yabancı dil; din eğitimi ve mesleki alan/dal branşlarındaki müdürlerden daha fazla etik liderlik davranışlar sergilemektedir. Genel anlamda ifade etmek gerekirse okul müdürlerinin branşı değiştikçe etik liderlik davranışlar sergileme sıklığı da değişmektedir. Baştuğ (2009) da, öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarda bulunmalarına ilişkin görüşlerinin iklimsel, davranışsal ve karar vermede etik boyutlarında okul müdürünün branşına göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

1.4.Öğretmenlerin Okul Müdürüne İlişkin Etik Beklentilerinin, Okul Müdürünün Sergilediği Etik Liderlik Davranışları Yordamasına İlişkin Sonuçlar

Etik Beklenti Ölçeği alt boyutlarının Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği’nin alt boyutlarını yordaması (belirleyicisi, öncülü) çoklu doğrusal regresyon analizi ile incelenmiş ve ortaya çıkan bulgulara dayalı olarak elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Etik Beklenti Ölçeği alt boyutları ile Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği’nin alt boyutu ‘özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma ’ puanları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermekte olup bu boyuttaki toplam varyansın yaklaşık % 12’sini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucuna göre ise Etik Beklenti Ölçeği alt boyutlarından sadece ‘rol model olan tutarlı ve eşitlikçi davranışlar sergileme’nin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutu ‘özel yaşama saygı duyma,

tarafsız ve güvenilir olma ' üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu ortaya çıkmıştır.

Etik Beklenti Ölçeği alt boyutları ile Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutu 'mesleki yönetim etiği' puanları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermekte olup bu boyutta toplam varyansın yaklaşık % 08'ini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise Etik Beklenti Ölçeği'nin hiçbir alt boyutunun Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği 'mesleki yönetim etiği' boyutu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Etik Beklenti Ölçeği alt boyutları ile Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutu 'demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' puanları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermekte olup bu boyutta toplam varyansın yaklaşık % 06'sını açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise hiçbir Etik Beklenti Ölçeği alt boyutunun Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutu 'demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma' üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Etik Beklenti Ölçeği alt boyutları ile Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutu 'rol model davranışlar sergileme' puanları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermekte olup bu boyutta toplam varyansın yaklaşık %14'nü açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise sadece Etik Beklenti Ölçeği'nin 'Çıkar İlişkisinden Sakınma' alt boyutunun Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği 'rol model davranışlar sergileme' boyutu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu ortaya çıkmıştır

Etik Beklenti Ölçeği alt boyutları ile Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutu 'karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' puanları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermekte olup bu boyutta toplam varyansın yaklaşık %12'sini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise Etik Beklenti Ölçeği 'adalet, eşitlik ve

insan onurunu temel alan demokratik çalışma ortamı sağlama', 'özel yaşama saygılı, tarafsız, dürüst ve güven verme' ve 'çıkarcı ilişkilerden kaçınma' alt boyutlarının Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği alt boyutu 'karar alma sürecinde kamu yararını gözetme' üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan, 'öğretmenlerin okul müdüründen beklendikleri etik davranışlar'ın, bağımlı değişken olan, 'okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışları' yordamasına ilişkin yapılan yapısal eşitlik modellemesine ilişkin yol analizi sonuçlarına göre: öğretmenlerin okul müdüründen beklendikleri etik davranışlar ile okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışları arasındaki standardize edilmiş katsayının $\lambda = 0.29$ şeklinde düşük düzeyde pozitif yönlü olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre, öğretmenlerin okul müdüründen etik davranışlara yönelik beklentisindeki bir birimlik artış, okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışlarının düzeyinde .24 puanlık bir artışa yol açtığı sonucunu ortaya koymuştur. Bağımsız değişken olan, öğretmenlerin okul müdüründen beklendikleri etik davranışların, bağımlı değişken olan, okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışlardaki varyansın % 8,6'sını açıklamaktadır. Bu durumda ortaya konulan modelin, bağımlı değişkeni açıklama oranının düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Yılmaz (2006) etik liderliğin örgütsel güvenin alt boyutları 'iletişim ortamı' ve 'yeniliğe açıklık'ı anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna ulaştığı araştırmasında, 'iletişim ortamı'nı en fazla iklimsel etik boyutunun yordadığı sonucuna ulaşırken; 'yeniliğe açıklık' boyutunu davranışsal etik boyutunun yordamadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayık, Savaş ve Yücel (2014) yaptıkları çalışmada etik liderliğin tüm alt boyutlarının birlikte dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarını yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Sağır, Tutkun (2017) ise öğretmenlerin öz yeterlilik algısı ölçeği puanları ile etik liderlik ölçeği puanları arasında çoklu doğrusal regresyon analizi neticesinde anlamlı ilişki bulmuş ve öz yeterlilik algısının etik liderliğin % 8'ini açıkladığı sonucuna ulaşmıştır. Gözüm (2019) Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklimde yasalar, kurallar ve politikalar boyutuna ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon analizine göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların yasalar, kurallar ve politikalar boyutu ile ilgili algılarının % 35.5'ini açıkladığı sonucuna ulaşmıştır. Demirel, Derin ve Çakınberk (2013) etik

liderliğin kuruma ve amire normatif bağılılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve etik liderliğin kuruma ve amire normatif bağılılığının yaklaşık % 21'ini açıkladığı sonucuna ulaşmıştır.

2. Öneriler

- I. Öğretmenlerin etik bilgi puan düzeylerindeki artışın okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarda bulunmaları üzerindeki pozitif yönlü etki ettiği sonucu ve EBÖ ile elde edilen etik davranışlara ilişkin öğretmen beklentilerinin ve Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği ile elde edilen etik liderlik davranışlarının sergilenme sıklığına ilişkin puanların yüksekliği her kademedeki eğitim yöneticilerinin tamamı tarafından yönetim süreçlerinde dikkate alınmalıdır. Bu çerçevede öğretmen beklentilerini karşılayabilecek etik donanım (ilkeler, kodlar, değerler ve kurallar vb.) sahip yöneticiler kamu kurumlarında görevlendirilmelidir. Öğretmenlerin, okul müdürlerinin etik davranışları yüksek düzeyde sergilediği algısının devamlılığını sağlamaya dönük çalışmalar yapılabilir. Bu kapsamda etik eğitim süreçlerini konu edinen akademik okuma saati benzeri uygulamaların yanında çeşitli hizmetiçi (seminer, panel, söyleyişi, münazara vb.) etkinlikler yaygınlaştırılabilir.
- II. Sahip olduğu etik bilgi türü ve etik bilgi puan düzeyi hakkında fikir beyan etmektan kaçınan veya tek bir etik bilgi türü kaynağından bilgi sahibi olduğunu beyan eden öğretmenler ile etik bilgi puan düzeyi düşük olan öğretmenlerin başta etik eğitim yönetimi becerileri olmak üzere eğitim öğretim süreciyle alakalı etik bilgi türlerini, düzeyini ve etik liderlik davranışlara ilişkin farkındalık algılarını artırmaya dönük faaliyetler (kitap, makale ve öykü vb akademik okumalar; film, animasyon, tiyatro vb. izlenceler; seminer, panel, söyleyişi, münazara vb. etkinlikler) yapılması önerilebilir.
- III. Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği'nin 'rol model davranışlar sergileme' boyutunda okulöncesi müdürlerinin yüksek düzeyde etik liderlik davranışları sergilemelerini sağlayan faktörler ile mesleki teknik eğitim okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha az sergilemelerine yol açan faktörlere ilişkin araştırma yapılması önerilebilir.

- IV. Öğretmenlerin etik hakkında sahip olduklarını beyan ettikleri puan düzeylerinin Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği puan düzeyine etkisinin farklı şekilde ortaya çıkmasının nedenlerine ilişkin araştırma yapılması önerilebilir.
- V. Bu araştırmanın nicel yöntemle yapılmış olması dolayısıyla, araştırmanın nitel yöntemle yapılması önerilebilir.



KAYNAKÇA

24 Kasım Öğretmenler Günü Nedeniyle Sembolik Hediyeler Dışında Hediye Alma Yasağına İlişkin İlke Kararı (2008, 10, Kasım). Erişim adresi: <http://www.kayseri.gov.tr/kurul-genelgeleri-ilke-kararlari>

Agarwal J. ve Malloy D.C.(2015). Ethical Work Climate Dimensions in a Not-For-Profit Organization: An Empirical Study. Journal of Business Ethics, 20, 1-14. Erişim adresi: https://prism.ucalgary.ca/bitstream/handle/1880/50306/Agarwal_1999_Ethical%20work%20climate%20dimensions_postprint_.pdf;jsessionid=A42993C58F962F5B373D7F0500AAB384?sequence=1

Akbaba A. ve Erenler E. (2011), Etik karar verme ve cinsiyet farklılıkları üzerine bir araştırma. Erişim adresi: https://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG_/31/447-464.pdf

Akçekoce A. ve Bilgin K.U. (2016). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmen performansı. ÇYBD, 2(2) 1-23. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/408119>

Akın H. B. (2002), Yönetim ve Mizah. Konya: Çizgi.

Akşin, Tunçeli ve Zembat (2015). Okul öncesi öğretmen adaylarının ‘okul yöneticisi’ kavramına ilişkin algılarına yönelik metafor çalışması. Uluslararası Katılımlı III. Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Kongresi: Erken Müdahale (13 Mayıs) içinde (s. 446-459). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Kültür Merkezi. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/88881>

Aktaş K. (2014). Etik-ahlak ilişkisi ve etiğin gelişim süreci. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(2), 22-32. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/145032>

Altunay E. ve Özgözcü S. (2016). Yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenlere yansıyan sonuçları: bir meta-analiz çalışması. MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 14(4), 259-294. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/264695>

- Altuntop S. (2014). Liderlik etiği. Selçuk ATAK ve Serdar Kenan Gül(Yay. haz.). Meslek Etiği Kavramları içinde (s. 343-368).Ankara: Adalet. Erişim adresi: https://www.academia.edu/35952754/Meslek_Eti%C4%9Fi_Kavramlar%C4%B1_Professional_Ethics_
- Argon T. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilkokullarda yöneticilerin kayırmacılık davranışları. Kastamonu Eğitim Dergisi, 24(1), 233-250. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/210028>
- Argon T. ve Ekinci S. (2016). Denetim etiği. Süleyman Göksoy ve Mahmut Sağır (Yay. haz.). Eğitimde Denetim ve Değerlendirme içinde (s.175-193).Ankara, Pegema.
- Arıkan, R. (2004). Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama. Ankara: Asil.
- Arıkan S., T. Başaran S. ve Ekinci N. (2017). Öğretim elemanlarının etik ilkelere uygun davranma düzeyi üzerine bir araştırma. Yükseköğretim Dergisi, 7(3), 197-208. doi:10.2399/yod.17.020.
- Aristoteles (2014). Nikomakhos'a Ethics. Furkan Akderin (Çev.), *Nikomakhos'a Etik: Bütün Yapıtları 5*. İstanbul: Say.
- Aristoteles (2016). Magna Moralia. Y. Gurur Sev (Çev.), *Büyük Etik*. İstanbul: Pinhan.
- Aslanargun E. (2012), Okul müdürlerinin sahip olması gereken değerler. EDAM: Kuram ve Uygulama Eğitim Bilimleri (Ek Özel Sayı), Bahar, 1327-1344. Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr/127413-Okul-mudurlerinin-sahip-olmasi-gereken-degerler.html>
- Aslanargun E. ve Bozkurt S. (2012). Okul müdürlerinin okul yönetiminde karşılaştığı sorunlar. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2), 349-368. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/223336>
- Arslan A. (1996). İslam Felsefesi Üzerine. Ankara: Vadi.

Arslan A. (2009). Felsefeye Giriş. Ankara: Adres.

Arslan Hendekçi E. ve Özen F. (2018). Algılanan örgütsel etik iklimin ilköğretim okullarında öğretmenlerin etik dışı davranışlarına etkisi: Diyarbakır merkez ilçeleri örneği. KSÜSBD, 15(2), 425-450. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/567509>

Atak S. (2014). Kamu yönetimi etiği. Selçuk ATAK ve Serdar Kenan Gül (Yay. haz.). Meslek Etiği Kavramları içinde (s. 311-341).Ankara: Adalet. Erişim adresi: https://www.academia.edu/35952754/Meslek_Eti%C4%9Fi_Kavramlar%C4%B1_Professional_Ethics_

Atlar Y. (2015). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi: Kilis ili örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zirve Üniversitesi, Gaziantep. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Aydın İ. (2006). Eğitim Öğretimde Etik. Ankara: Pegema.

Aydın İ. (2013), Öğretimde Denetim: Durum Saptama, Değerlendirme ve Geliştirme. Ankara: Pegema.

Aydın İ. (2014). Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik. Ankara: Pegema.

Aydın İ. (2018). Kamuda Etik. Erişim adresi: https://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale_KamudaEtik-InayetAydin.pdf

Ayık A., Yücel E. ve Savaş M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 42, 27-36. Erişim adresi: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/dpusbd/article/view/5000126830/5000116627>

Aykanat Z. ve Yıldırım A. (2012), Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir araştırma. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(2), 260-274. Erişim adresi: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/firatsbed/article/viewFile/5000175257/5000158071>

Ayni Mehmet A. (1993). Türk Ahlâkçıları. İstanbul: Kitapevi.

Başarır Ç. (2006). İnsan kaynakları yönetiminde etiksel ilkelerin yerleştirilmesi ve bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Baştuğ İ. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri: Konya ili örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Baştuğ İ. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri: Konya ili örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Bayram L. (2014). Eğitim etiği. Selçuk ATAK ve Serdar Kenan Gül (Yay. haz.). Meslek Etiği Kavramları içinde (s. 173-188).Ankara: Adalet. Erişim adresi: https://www.academia.edu/35952754/Meslek_Eti%C4%9Fi_Kavramlar%C4%B1_Professional_Ethics_

Bilgili T. ve Ilgaz S. (2006), Eğitim ve öğretimde etik. KKEFD/JOKKEF, 14, 199-210. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/31533>

Bricikoğlu H. ve Eryılmaz B. (2011). Kamu yönetiminde hesap verebilirlik ve etik. İş Ahlakı Dergisi, (4)7, 19-45. Erişim adresi: <http://etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/03/bilaleryilmaz-kamuyonetimindehesapverebilirlikveetik.pdf>

Bostancı A. B. ve Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(1), 922-940. Erişim adresi: <http://www.InsanBilimleri.com>

Bozacı A. ve Börü N. (2016). Okul yöneticileri açısından etik liderlik. Turkish Studies: International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 11(14), 75-100. Erişim adresi: <https://www.academia.edu/>

35285516/OKUL_Y%C3%96NET%C4%B0C%C4%B0LER%C4%B0_A%C3%87ISINDAN_ET%C4%B0K_L%C4%B0DERL%C4%B0K

Brown Michael E. ve Trevino Linda K. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *the leadership quarterly*, 17, 595–616. Erişim adresi: https://www.mcgill.ca/engage/files/engage/ethical_leadership_2006.pdf

Cemaloğlu N. ve Kılınç A.Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137-151. Erişim adresi: <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/1053/418>

Cevizci A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma.

Cevizci A. (2006). *İlkçağ Felsefe Tarihi*. Bursa: ASA.

Çelik M. ve Ünal A. (2013), Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 239-258. Erişim adresi: <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/138970-20140129171252-13.pdf>

Çelik N. ve Küçüksüleymanoğlu R.(2014). Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *ZfWT*, 6(3) 19-43. Erişim adresi: <http://zfwf.org/index.php/ZfWT/article/view/602/602>

Çeliker U. (2015). Öğretmenlerin yönetime katılım algıları ve beklentileri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Ümraniye ilçesi örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Çetin M. ve Özcan K. (2004). Okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20, 21-38. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/1719>

Çınar U. (2019). Mesleki ve teknik anadolu lisesi yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarına göre incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul. Erişim adresi: <http://openaccess.maltepe.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12415/414/10248081.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Demirel E., Derin N. ve K. Çakinberk A. (2013). Etik liderlik ve normatif bağlılık arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. M. Kemal Demirci, Gülten Eren Gümüştekin, N. Derya Ergun Özler ve Ceren Giderler Atalay (Yay. haz.). 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı içinde (s. 686-693). Ankara: Nobel. Erişim adresi: <http://openaccess.firat.edu.tr/xmlui/handle/11508/8392>

Denetim Görevlilerinin Uyacakları Mesleki Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik (2010, 14 Eylül). *Resmi gazete (Sayı:27699)*. Erişim adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.14273&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=denetim%20g%C3%B6revlilerinin%20uyacaklar%C4%B1%20mesleki%20etik%20davran%C4%B1%C5%9F%20ilkeleri%20hakk%C4%B1nda%20y%C3%B6netmelik>

Durmuş M. (2015). Kamu kurumu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeylerinin çalışan algısı yönüyle incelenmesi: Kocaeli üniversitesi örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Eğitim Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkeler Genelgesi (2015, 24, Haziran). Erişim adresi: http://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_06/02031014_genelge.pdf

Emirbey A.R. ve Sağlam A.Ç. (2017). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki. *TİDSAD*, 4(12), 92-104. Erişim adresi: http://www.tidsad.com/Makaleler/13187353_1339%20Aycan%20c3%87%e4%b0%e3%87EK%20SA%e4%9eLAM.pdf

Erdem Ali R. ve Şimşek S. (2013), Öğretmenlik meslek etiğinin irdelenmesi. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(15), 1308-9196. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/15096>

Erdem Ali. R. (2015), Eğitim yönetimi etiği ve eğitim yönetiminde etik liderliğin kritiği. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(10), 1-15. Erişim adresi: http://www.asosjournal.com/Makaleler/1064589767_533%20Ali%20R%C4%B1za%20ERDEM.pdf

Erdemli Ö. (2015). Öğretmenlerin işten geri çekilme davranışları ve çalışma etiği ile ilişkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Erdoğan Ç. (2007). İlköğretim okulu müdürlerinin etik davranışları. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Eroğluer K. ve Yılmaz Ö. (2015), Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama, iş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(1), 280-308. Erişim adresi: http://isarder.com/isardercom/2015vol7issue1/vol.7_issue.1_article015_full_text.pdf

Ertürk H. (2012). Okul müdürlerinin etik liderlik davranış düzeylerinin incelenmesi: Uşak ili örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Girgin K. (2005). Etkili okul oluşturmada eğitim yöneticilerinin yönetim süreçleri bakımından öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin rolü: Balıkesir ili Ayvalık ilçesi özelinde, ilköğretim okulu düzeyinde bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Gözüm P. (2019). İş Tatmini ve Etik İklim Perspektifinden Öğretmenler Özelinde Bir Araştırma. MAKÜİİBFD, 6(1), 230-245. Erişim adresi: <https://dx.doi.org/10.30798/makuiibf.516674>

Güçlü N. (2016). Liderliğe genel bir bakış. Nezahat Güçlü (Yay. haz.). Eğitim Yönetiminde Liderlik: Teori, Araştırma ve Uygulama içinde 1-15. Ankara: Pegema.

Güzelce A. (2009). İlköğretim okullarında öğretmenlerin, yöneticilerin karar alma süreçlerine ilişkin algı ve beklentileri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

Hoy W.K. ve Miskel C.G (2015), Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama. Selahattin Turan (Yay. haz.). Ankara: Nobel.

İlğan A. (2017). Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi ve Denetimi: Öğrenen Öğretmenler, Başaran Öğrenciler. Ankara: Anı.

İlğan A. ve Kıranlı S. (2007), Eğitim örgütlerinde karar verme sürecinde etik. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 8 (14), 150-162. Erişim adresi: <https://efd.mehmetakif.edu.tr/arsiv/02012008dergi/dosyalar/150%20-%20162.pdf>

İskele A (2009) İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki yaratıcı iklim üzerine etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2005, 13, Nisan). *Resmi gazete (Sayı:25785)*. Erişim adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.8044&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=kamu%20g%C3%B6revlileri%20etik%20davran%C4%B1%C5%9F%20ilkeleri%20ile%20ba%C5%9Fvuru%20usul%20ve%20esaslar%C4%B1>

Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2004, 25, Mayıs). *Resmi Gazete (Sayı:5176)*. Erişim adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5176.pdf>

Karagöz A. (2008), İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki: Bursa ili örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Karasar N. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemi: kavramlar-ilkeler-teknikler. Ankara: Nobela. Doi:978-605-5426-58-3

Karğın V. (2014). Kamu politikası etiği ve etik politika analizi. Selçuk ATAK ve Serdar Kenan Gül (Yay. haz.). Meslek Etiği Kavramları içinde (s. 287-310).Ankara: Adalet. Erişim adresi: https://www.academia.edu/35952754/Meslek_Eti%C4%9Fi_Kavramlar%C4%B1_Professional_Ethics_

Kesgin A. (2009). Etik üstüne. Dini Araştırmalar, 12 (35), 143-160. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/52074>

Kılınç S. (2017). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme, sapkın davranışlar ve sinizme etkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Klavuz R. (2004). Etik sistemleri ve kamu yönetimi etiği açısından görünümleri. I.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 30 (3), 15-29. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/5369>

Kurşun Ahmet T. (2011). Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Kuyucak E. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin okul yöneticilerinden beklentileri ve karşılama düzeyleri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Machiavelli N. (1955). Hükümdar. Yusuf Adil Egeli (Çev.), Hükümdar. Ankara: Yıldız.

Mahmutoglu, A. (2009). Etik ve ahlâk; benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. Türk İdare Dergisi, Haziran-Eylül, 225-250. Erişim adresi: <http://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/03/abdulkadirmahmutoglu-etikveahlak-benzerliklerfarkliliklar.pdf>

Montesquieu (2015). De L'Esprit des Lois.. Fehmi Baldaş (Çev.), Kanunların Ruhunu Üzerine. İstanbul: Hiperlink.

Özdemir E. (2003). Liderlik ve etik. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 22(2), 151-168.

Özel C. (2018). Etik ve etik - hukuk arasındaki ilişki. TAAD, 9(33), 685-708. Erişim adresi: https://www.academia.edu/35932991/ET%C4%B0K_VE_ET%C4%B0K_-_HUKUK_ARASINDAK%C4%B0_%C4%B0L%C4%B0C5%9EK_%C4%B0_Ethics_and_The_Relationship_Between_Ethics_-_Law

Pieper, A. (1999). Einführung in die Ethik. Veysel Atayman ve Gönül Sezer (Çev.), Etiğe Giriş. Ankara: Ayrıntı.

Polatcan M. ve Cansoy R. (2019). Okul müdürü liderliği ve öğretmen bağlılığı ilişkisi: sistematik bir derleme. Bartın University Journal of Faculty of Education, 8(1), 1-31. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/635194>

Rousseau J.J. (2013). Du Contrat Social. Vedat Günyol. (Çev.), Toplum Sözleşmesi. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Sağır M. ve Tutkun B. (2017). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen öz yeterliği arasındaki ilişki. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(2), 44-68. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/390806>

- Sağnak M. (2010). Dönüşümcü okul liderliği ile etik iklim arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice, Bahar / Spring, 10(2) 1113-1152. Erişim adresi: <http://docplayer.biz.tr/34001398-Donusumcu-okul-liderligi-ile-etik-iklim-arasindaki-iliski.html>
- Sakin A. (2007), Okul öncesi öğretmenlerin mesleki etik davranışlar hakkındaki görüşleri ile ahlaki yargı düzeyleri ve öğretmenlik tutumlarının incelenmesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Selimoğlu O. (2008). Meslek lisesi öğretmenlerinin bakış açısı ile okul yöneticisinin etik ilkelere uyma düzeyi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Störig H.J. (2000). İlkçağ Felsefesi: Hint, Çin, Yunan. Ömer Cemal Güngören (Çev.), İstanbul: Yol. Doi: 975-7569-26-7.
- Sun Tzu (2008). Sunzi Bingfa. [Thomas Cleary (1910), The Art of War. (Adil Demir, Çev.)]. İstanbul: Kastaş. Doi: 975-6544-36-8
- Şişman M. (2014), Öğretim Liderliği. Ankara: Pegema.
- Şulul C. (2009). İbn Rüşd'ün Siyaset Felsefesi: Eflâtun'un Devlet'i ve İbn Rüşd'ün Yorumu. İstanbul: İnsan.
- Tepe H. (1998). Bir felsefe dalı olarak etik: "etik" kavramı, tarihçesi ve günümüzde etik. Doğu Batı, 1(4), 11-27. Erişim adresi: https://media.turuz.com/Turkologi/2018/3230-04-Doghu_Bati_Dergisi-04.Sayi-Etik-1998-182s.pdf , Doi: 1303-7242
- Timuçin A. (2004). Descartes Felsefesine Giriş. İstanbul: Bulut.
- Toker T. (2007). Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinden öğretim liderliği davranışlarına ilişkin beklentileri ve beklentilerinin gerçekleşme düzeyleri.

(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Tombak N. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeylerinin incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Topçu N. (1997). Türkiye'nin Maarif Davası. İstanbul: Dergah.

Topuzoğlu A. P. (2009). Demografik özellikleri açısından okul yöneticisinin etik liderlik özellikleri: İstanbul ili Anadolu yakası örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Turhan M. (2007), Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2019). Erişim adresi: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts

Uğurlu Celal T .(2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yönetici etik liderlik davranışına ilişkin algıları. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 36(2), 204-213. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/49874>

Uranbey E. (2018). Etik liderliğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Uzun V. (2013). Etik, ahlak ve liderlik kavramları ve etik liderlik. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Detay.
- Yıldırım A. (2010). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yıldırım G. (2015). Sınıf öğretmenlerinin okul yöneticilerinin iletişim ve motivasyon becerilerine ilişkin beklentileri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Yıldız E. (2016), Öğretmenlerin meslek etik ilkelerine uygun davranma algılarının işe yabancılaşma - yaşam doyumu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yılmaz E. (2006), Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yüksel M. (2015). Etik kodlar, ahlak ve hukuk. Hacettepe HFD, 5(1), 9–26. Erişim adresi: <http://www.hukukdergi.hacettepe.edu.tr/dergi/C5S1makale1.pdf>
- Zygmunt B. (2011). Postmodern Ethics. Alev Türker (Çev.). *Postmodern Etik*. İstanbul: Ayrıntı.

EKLER

EK 1 Araştırma Uygulaması Valilik Oluru

T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 29065503-44-E.17092685

21/09/2018

Konu: Anket Uygulaması Mustafa EKİZ

VALİLİK MAKAMINA

Düzce Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans programı öğrencisi Mustafa EKİZ'in "*Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Beklentileri ve Etik Davranışların Görülme Sıklığının İncelenmesi*" konulu tezi kapsamında anket uygulama talebi, adı geçen Üniversitenin 11.07.2018 tarihli ve 13347 sayılı yazıları ile bildirilmiştir.

Söz konusu anket çalışmasının, ilimiz okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve ortaöğretim okullarında görev yapmaktaki olan öğretmenlere, eğitim öğretimin aksamasına mahal vermeden gönüllülük esasına dayalı olarak, okul yönetimini belirleyeceği zaman ve şartlarda 2018-2019 eğitim öğretim yılında uygulanması, çalışmada sadece ekteki maddeli anket sorularının kullanılması ve yasal gerekliliğin ilgili okul müdürlüğünce yerine getirilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Fazilet DURMUŞ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
21/09/2018
Abdul Rauf ULUSOY
Vali a.
Vali Yardımcısı

Resmî Durumlar Kampüsü İl Blok 54290 Adapazarı / SAKARYA
Elektronik Adı: <http://sakarya.meb.gov.tr>
e-posta: isale@ok.546@meb.gov.tr

Açılımı bilgisi: Çiğdem DURSUN YILIKI
Tel : (0364) 251 36 17-15-16 Dahili:1231
Faks : (0364) 251 36 114

İlçe ve ilçe dışındaki diğer kurum ve kuruluşlarınca, ilçe ve ilçe dışındaki diğer kurum ve kuruluşlarınca www.dede-d458-3b68-9228-09dd adresine ilişkin bilgiler.

EK 2 Kişisel Bilgiler Formu Bölüm 1: Demografik Değişkenler

ANKET FORMU

Değerli meslektaşım,

Bu araştırma, öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin beklentilerini ve okul müdürlerinin etik davranışları ne düzeyde gerçekleştirdiklerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Belirteceğiniz görüşlerinizin samimiyetine yürekten inanarak, elde edilen verilerin sadece bilimsel bir araştırmada kullanılacağını bilmenizi isterim.

Şimdiden gösterdiğiniz çaba ve yardımlardan dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Mustafa EKİZ
(Tarih Öğretmeni)
Düzce Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1

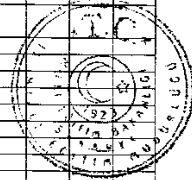
1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Yaş grubunuz: () 20 – 30 () 31 – 40 () 41 – 50 () 51 – 60 () 61 ve üstü
3. Görev süreniz: () 0-2 yıl () 3-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl
() 21-25 yıl () 26 ve üzeri
4. Öğrenim durumunuz: () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü ve üzeri
5. Branşınız: (.....)
6. Etik (*Etiğin Tanımı, Etik İlkeleri, Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler, Etik Alanları, Etik Liderlik vs.*) hakkındaki bilginizi 0 ila 100 arasında puanlayınız: (.....)
7. Etik ile alakalı ne tür bilgiye sahibsiniz: () etik konulu kitap/lar okudum () etik konulu birkaç bilimsel makale okudum
() etik konulu seminer/lere katıldım () etik konulu hizmetçi eğitim aldım
() Diğer :.....
8. Okul müdürünüzün cinsiyeti: () Kadın () Erkek
9. Okul müdürünüzün tahmini yaşı: (.....)
10. Okul müdürünüzün branşı: (.....)
11. Okul Müdürünüzün müdür yardımcılığında ve müdürlükte geçen toplam süre: () 1 – 5 y () 6 – 10 yıl
() 11 – 15 yıl () 16 – 20 yıl () 21-25 () 26 ve üzeri
12. Görev yaptığınız okulun türü: () okul öncesi () İlkokul () Ortaokul () İmam-Hatip Ortaokul
() Anadolu Lisesi () Mesleki Teknik Anadolu Lisesi () Çok Programlı Anadolu Lisesi
() Fen Lisesi () Sosyal Bilimler Lisesi () Anadolu İmam-Hatip Lisesi



EK 3 Ölçme Araçları Bölüm 2: EBÖ ve ELDSÖ

BÖLÜM 2

ORTA SÜTUNDA YER ALAN DAVRANIŞLARIN YÖNETİCİNİZ TARAFINDAN SERGİLENMESİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN BEKLENTİLERİ						ORTA SÜTUNDA YER ALAN DAVRANIŞLARIN YÖNETİCİ TARAFINDAN SERGİLENME SIKLIĞI					
Kesinlikle Beklenen	Çoğunlukla Beklenen	Beklenen	Biraz Beklenen	Hiç Beklenmem		Hiç Sergilenmez	Ara Sıra Sergiler	Sergiler	Çoğunlukla Sergiler	Sürekli Sergiler	
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	
İFADELER											
					1. Eğitim-Öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır.						
					2. Eğitim öğretim faaliyetlerini sevgi ve saygı temelinde planlar.						
					3. Öğrenciyi utandıracak, onurunu kırarak söz ve davranışlardan kaçınır.						
					4. Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelerine uygun hareket eder.						
					5. Yasal zorunluluklar ve acil durumlarda gizli bilgileri korur ve kimseye paylaşmaz.						
					6. Meslektaşları ile öğrencilerin kaliteli bir eğitim alması için işbirliği yapar.						
					7. Toplum nezdinde kötü kabul edilen alışkanlıklara sahip değildir.						
					8. Görevinin gerektirdiği her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür.						
					9. Mesleki nüfuzunu (güç) kullanarak kişisel menfaat sağlamaz.						
					10. Hatalarını kabul eder.						
					11. Mesleğini sevmediği izlenimini verecek davranışlardan kaçınır.						
					12. Bilgi birikimini ve mesleki tecrübelerini hiçbir menfaat beklemeeksizin paylaşır.						
					13. Başarıları adaletli bir şekilde ödüllendirir.						
					14. Meslektaşlarıyla ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet eder.						
					15. Kurumun amaç ve hedeflerine bağlıdır.						
					16. Karar alma aşamasında keyfi hareket ederek acele etmez.						
					17. Sembolik nitelikteki hediyeler hariç mesleki kararını ve tarafsızlığını etkileyecek hediyeleri kabul etmez.						
					18. Mesai ve ders saatlerine titizlikle uyar.						
					19. Samimi ve güvence dayalı bir iletişim kurar.						
					20. Uzantı, sıkıntı, mutsuzluk gibi kişisel durumlarını okul çalışanlarına ve öğrenciyeye yansıtmaz.						
					21. Dürüst ve Doğru sözlüdür.						
					22. Alçak gönüllüdür.						
					23. Tüm koşullarda gerçeği söyler.						
					24. Bireysel hakları korur.						
					25. Öğretmenlere öğrencilerle ilgili güven sarsıcı veya önyargılı yaklaşımlara neden olacak telkin ve yönlendirmelerden sakınır.						
					26. Öğrencilerin huzurunda ve değişik ortamlarda meslektaşlarının aleyhinde söz söylemez.						
					27. Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.						
					28. Tartışmalar için özgür ortam oluşturur.						
					29. Bencil davranışlar sergilemez.						
					30. Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.						
					31. Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı bir şekilde katılır.						
					32. Çalışanların ve öğrencilerin kişiliklerini özgürce ve eksiksiz olarak gerçekleştirmesi için demokratik tutum sergiler.						
					33. Çalışanlar arasında ara bozuculuk yapmaz.						
					34. Okulda tek adam kültürünün oluşmasına müsaade etmez.						
					35. Görev ve sorumluluklarına ilişkin hesap verebilirlik algısı yüksektir.						
					36. Öğretmenlerin saygınlık ve onurunu korunması konusunda gereken hassasiyeti gösterir.						
					37. Öğretmenleri görmezden gelme, önemsememe, onları aşağılayıcı sözler, alay ve hoşlanılmayan şaka vb. davranışlardan kaçınır.						
					38. Okul çalışanlarına yönelik parmakla gösterme ve gözdağı verme gibi davranışlardan kaçınır.						
					39. Okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken kişilerin çıkarlarını görmezden gelir.						
					40. Öğretmen ve veli ilişkilerinde aşırı samimiyetten kaçınır.						
					41. Taciz ve istismar vakaları karşısında etkin ve utarlı bir tavır sergiler.						
					42. Öğretmen, öğrenci ve personelle ilgili gerçekleri ve kayıtları değiştirmez ve hatalı kullanmaz.						
					43. Sendikal ayrımcılık yapmaz.						
					44. İnsanlar arasında dedikodu ve laf taşıyıcılık yapmaz.						
					45. Cinsellik içeren söz ve davranışlardan şiddetle kaçınır.						
					46. Kişilerin özel yaşamına ilişkin bilgi edinme girişimlerinde bulunmaz.						
					47. Kişisel inanç ve siyasi görüşünü ele verecek tarzda hareket etmez.						
					48. Kurumun kaynaklarından tüm öğretmenlerin eşit bir şekilde istifade etmesini sağlar.						
					49. Üst yöneticilerin çıkarına iş ve islem yapmaz.						
					50. Görevini icra ederken siyasi, dini ve ideolojik etki altında kalmadan hareket eder.						
					51. Görevlerini vatana hizmet bilinci ve şuurü ile yapar.						
					52. Öğretmenlerin mesai ve ders saatlerine titizlikle uymaları yönünde gerekli tedbirleri alır.						



EK 4 Etik Kurul Kararı ve Eki

Evrak Tarih ve Sayısı: 11/09/2018-E.51073



T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik
Etik Kurul Bürosu



Sayı :52408282/640/
Konu :Etik Kurul Kararı

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :13/07/2018 tarihli, 41650 sayılı ve Mustafa EKİZ konulu yazı

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans programı öğrencisi Mustafa EKİZ'in "Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Beklentileri ve Etik Davranışların Görülme Sıklığının İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında yapacağı çalışmanın etik olarak uygun olduğuna ilişkin Kurulumuzun 06.09.2018 tarihli ve 2018/ 28 karar sayılı karar yazımız ekinde gönderilmektedir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. İlhan GENÇ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu
Başkanı

EK :
06.09.2018 tarihli ve 2018/ 28 karar sayılı karar

<http://ebys.duzce.edu.tr/envision-Dogrula/BelgeDogrulama.aspx>

Konuralp Yerleşkesi Merkez / DÜZCE 81620

Tel : (0380) 342 11 10

E-Posta : gensek@duzce.edu.tr

BARKOD NO: *B66P830J*

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Ali Şahin

Faks: (0380) 342 11 03

Elektronik ağı: www.gensek.duzce.edu.tr



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

TOPLANTI SAYISI
12

KARAR SAYISI
2018/28

KARAR TARİHİ
06/09/2018

KARAR NO: 2018/28

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans programı öğrencisi Mustafa EKİZ, "Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Beklentileri ve Etik Davranışların Görülme Sıklığının İncelenmesi" konulu tez çalışmasının etik olarak uygun olduğuna,

Oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR.
06/09/2018



Metin POLAT
Etik Kurul Bürosu Birim Sorumlusu Vekili