

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
ETİK İKLİM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖĞRETMEN ALGILARINA
GÖRE İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

BURCU KAHVECİOĞLU

ANKARA – 2022

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
ETİK İKLİM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖĞRETMEN ALGILARINA
GÖRE İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

BURCU KAHVECİOĞLU

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. SADEGÜL AKBABA ALTUN

ANKARA - 2022

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde Burcu Kahvecioğlu tarafından hazırlanan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: ... / ... / 2022

Tez Adı: Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Etik İklim Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi

Tez Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı - Soyadı, Kurumu)

İmza

Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN, Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Burhanettin DÖNMEZ, Başkent Üniversitesi

Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN, Hacettepe Üniversitesi

ONAY

.....
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Tarih: ... / ... /

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 27 / 05 / 2022

Öğrencinin Adı, Soyadı : Burcu Kahvecioğlu
Öğrencinin Numarası : 21910482
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Programı : Eğitim Yönetimi
Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı : Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun
Tez Başlığı : Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Etik İklim Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 90 sayfalık kısmına ilişkin, 27 / 05 / 2022 tarihinde tez danışmanım tarafından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 17'dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:.....

ONAY

Tarih: ... / ... /

Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun

TEŞEKKÜR

Engin bilgilerini benimle paylaşan ve çalışmamın her aşamasında değerli görüşlerini ve desteğini esirgemeyen, öğrencisi olmaktan onur duyduğum Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN hocama, değerli bilgi birikiminden faydalandığım ve çok şey öğrendiğim Doç. Dr. Deniz ÖRÜCÜ' ye, değerli görüşlerini benimle paylaşan Prof. Dr. Burhanettin DÖNMEZ ve Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca attığım her adımda arkamda olan ve çalışmam süresince her zaman bana destek olan sevgili anneme teşekkür ederim.



ÖZET

Burcu KAHVECİOĞLU

**Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Etik İklim Arasındaki İlişkinin
Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi
Başkent Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı**

2022

Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile okuldaki etik iklim arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelendiği bu araştırma nicel korelasyonel araştırma desenindedir. Araştırmanın örneklemini, Ankara İlının Çankaya ilçesinde kamuya ait liselerde görev yapmakta olan 325 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak “Demografik Form”, “Etik Liderlik Ölçeği” “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise SPSS ve Microsoft Excel kullanılmıştır. Analiz kapsamında ilk olarak verilerin normallikleri incelenmiş olup verilerin normal dağılım sergilemediği görülmüş olduğundan analizlerde parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Demografik verilerine göre ölçeklerin farklılaşma durumları incelenirken, iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Korelasyon hesaplamalarında ise Spearman korelasyonu kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; okul yöneticisinin etik liderlik davranışlarını sergileme düzeyinin orta düzeyin üzerinde algılandığı; bazı demografik değişkenlere göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen algılarının farklılaşma durumu incelendiğinde cinsiyet, yaş yönüyle farklılaşma olmadığı tespit edilirken; eğitim durumu ve görev yaptığı okulda kalma süresine göre bazı alt boyutlarda öğretmen algılarında farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin etik iklim algı düzeyleri incelendiğinde yüksek düzeyde etik iklim algısına sahip oldukları sonucu bulunmuştur. Öğretmenlerin etik iklim algısının; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve görev yapılan okulda kalma süresine göre değiştiği sonucu belirlenmiştir. Etik liderlik ve etik iklim arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu; yapılan regresyon analizine göre de etik liderliğin etik iklimi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Etik liderlik, etik iklim, öğretmenler, okul yöneticileri.

ABSTRACT

Burcu KAHVECİOĞLU

**Examination Of The Relationship Between The Ethical Leadership Behaviors Of
School Heads And The Ethical Climate According To Teacher's Perceptions
Başkent University
Institute of Educational Sciences
Education Management Major Science
Master/Phd Program**

2022

This research, in which the relationship between the ethical leadership behaviors of school principals and the ethical climate in the school is examined based on teacher opinions, is in a quantitative correlational research design. The sample of the research consists of 325 teachers working in public high schools in Çankaya district of Ankara Province. “Demographic Form”, “Ethical Leadership Scale” and “Organizational Ethical Climate Scale” were used as data collection tools in the research. SPSS and Microsoft Excel were used in the analysis of the data. Within the scope of the analysis, firstly, the normality of the data was examined and since it was seen that the data did not exhibit normal distribution, non-parametric methods were used in the analysis. While examining the differentiation status of the scales according to demographic data, Mann Whitney U test was used for comparisons of two groups and Kruskal Wallis test was used for comparison of more than two groups. Spearman correlation was used in the correlation calculations.

As a result of the analyzes made; the level of ethical leadership behaviors of the school administrator is perceived above the medium level; When the differentiation status of teachers' perceptions about ethical leadership behaviors of school administrators according to some demographic variables is examined, it is determined that there is no differentiation in terms of gender, age; It has been determined that there is a differentiation in teacher perceptions in some sub-dimensions according to the educational status and the length of stay in the school. When the ethical climate perception levels of the teachers were examined, it was found that they had a high level of ethical climate perception. Ethical climate perception of teachers; It has been determined that it varies according to gender, age, education level and the length of stay at the school. There is a moderately positive relationship between ethical leadership and ethical climate; According to the regression analysis, it was concluded that ethical leadership predicted ethical climate statistically significantly and positively.

Keywords: Ethical leadership, ethical climate, teachers, school administrators.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Alt Problemler	6
1.5. Araştırmanın Varsayımları	6
1.6. Araştırmanın Kapsamı.....	7
1.7. Tanımlar	7
BÖLÜM II	8
LİTERATÜR TARAMASI	8
2.1. Etik Kavramı.....	8
2.1.1. Etik türleri.....	10
2.1.1.1. Örgütsel etik.....	10
2.1.1.2. Mesleki etik	11
2.1.1.3. Yönetsel etik	12
2.1.2. Etik davranış ilkeleri.....	13
2.1.3. Etik olmayan davranış ilkeleri	15
2.2. Etik Liderlik	18
2.2.1. Liderlik kavramının tanımı	18
2.2.2. Etik liderlik kavramı.....	19
2.2.3. Etik liderlik türleri	21
2.2.3.1. Hizmete yönelik etik liderlik	23
2.2.3.2. Otantik liderlik	24

2.2.3.3. İlke merkezli liderlik	25
2.2.4. Etik liderlik boyutları	26
2.2.4.1. İklimsel Etik	26
2.2.4.2. Etik karar verme	26
2.2.4.3. Davranışsal etik	27
2.2.4.4. İletişimsel etik	29
2.2.5. Etik liderlik davranışları	30
2.3. Etik İklim Kavramı	32
2.3.1. Etik iklimin boyutları.....	33
2.3.1.1. Analiz odak boyutu	34
2.3.1.1.1. Bireysel odak boyutu.....	34
2.3.1.1.2. Örgütsel odak boyutu.....	34
2.3.1.1.3. Evrensel odak boyutu.....	35
2.3.1.2. Etik boyutlar	35
2.3.1.2.1. Egoizm iklim boyutu	35
2.3.1.2.2. Yardımseverlik iklimi	36
2.3.1.2.3. İlkelilik iklimi.....	36
2.3.2. Eğitim kurumlarında etik.....	37
2.3.3. Eğitim kurumlarında dikkat edilmesi gereken etik ilkeler	38
2.3.4. Etik iklimin sonuçları.....	39
2.4. İlgili Araştırmalar	40
BÖLÜM III.....	49
YÖNTEM.....	49
3.1. Araştırma Yöntemi	49
3.2. Araştırma Modeli.....	49
3.3. Evren ve Örneklem	50
3.4. Veri Toplama Yöntemi	52
3.5. Veri Toplama Araçları	52
3.5.1. Demografik form	52
3.5.2. Etik liderlik ölçeği	52
3.5.3. Etik iklim ölçeği	54
3.6. Verilerin Analizi.....	54
BÖLÜM IV	56
BULGULAR.....	56

4.1. İç Tutarlılık Analizi	56
4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimleyici Analiz... ..	50
4.3. Alt Problemlere Göre Verilerin Analizi.....	57
SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	71
KAYNAKÇA	79
EKLER.....	97
Ek-1: Kişisel Bilgiler Formu	97
Ek-2: Etik Liderlik Ölçeği	99
Ek-3: Örgütsel Etik İklim Ölçeği.....	100
Ek-4: MEM Araştırma İzni	101
Ek-4: Etik Liderlik Ölçeği İzni	102
EK-5: Örgütsel Etik İklim Ölçeği İzni	103

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. Öğretmen ve Yöneticilerin Etik Dışı Davranışlarının İçeriklerine Göre Dağılımı	16
Tablo 2.2. Etik Liderden Beklenen Davranışlar	28
Tablo 2.3. Etik Liderlik İçin Ana Davranış Karakterleri Ve Bunları İfade Eden Teorisyenler.....	31
Tablo 2.4. Milli Eğitim Bakanlığının Belirlediği Etik İlkeler	38
Tablo 3.1: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları.....	50
Tablo 3.2: Katılımcıların Yaş Grubu Dağılımları	51
Tablo 3.3: Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımları	51
Tablo 3.4: Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresi Dağılımları.....	51
Tablo 3.5: Ölçek ve Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	55
Tablo 4.1: Ölçek ve Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 4.2: Etik Liderlik Ölçeği'ne Yönelik Betimsel Analiz Sonuçları	57
Tablo 4.3: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Etik Liderlik Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları	58
Tablo 4.4: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Etik Liderlik Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları	59
Tablo 4.5: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Etik Liderlik Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları	60
Tablo 4.6: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Etik Liderlik Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları	61
Tablo 4.7: Etik Liderlik Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumlarının Genel Değerlendirilmesi	62
Tablo 4.8: Etik İklim Ölçeği'ne Yönelik Betimsel Analiz Sonuçları	62
Tablo 4.9: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Etik İklim Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları	63
Tablo 4.10: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Etik İklim Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları	64
Tablo 4.11: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Etik İklim Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları	65

Tablo 4.12: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Etik İklim Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları	66
Tablo 4.13: Etik İklim Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumlarının Genel Değerlendirilmesi	67
Tablo 4.14: Korelasyon Analizi Sonuçları	68
Tablo 4.15: Regresyon Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 4.16: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	70



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Etik Liderliğin Üç Türü	22
Şekil 2.2. Victor ve Cullen'in Etik İklim Matrisi.....	33



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Okul yöneticisi; personel yönetiminde, çağdaş yönetim anlayışını etik değerlerle harmanlayarak modern, herkes tarafından benimsenen ve demokratik ilkelere bağlı bir yönetim anlayışını sergileyebilmelidir. Etik ilkeler, yöneticilerin tartışmalı eylem ve kararlardan uzak durmalarına, yanlış ama çekici yaklaşımlardan kaçınmalarına olanak tanır (Aydın, 2016). Etik yönetim, etik ilke ve kurallara bağlı kalmayı gerektirir. Etik yöneticiler başarı için çabalarırken, adil bir yönetim ortamı sağlamak için dürüstlük ve etik standartlar içinde çalışmayı tercih ederler. Etik yöneticiler genel olarak yasaların gerektirdiği çalışmaların daha iyi yapılması gerektiğini bilerek süreci yönetmektedirler (Özdemir, 2003). Etik yöneticilik anlayışı eğitim örgütleri için özel bir öneme sahiptir. Örgütü yönetme sürecinde karşılaşılan ahlaki sorunların çözülmesi, yöneticilerin iyilik, erdemlilik gibi ahlaki sorumlulukları taşıması ve etik ilkelere bağlı kalmasıyla mümkündür (Haynes, 2002). Çalışanların performansları değerlendirilirken objektif davranılması, eğitim faaliyetlerinin aksamadan ilerletilmesi ayrıca kurumda görev yapan tüm kişilerin kişilik haklarına saygı göstererek, düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri bir ortam oluşturulması, hedeflerin tam olarak gerçekleştirilmesi için eğitim örgütlerinde etik bir hava oluşturulması gerekir (İlgaz ve Bilgili, 2006).

Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen etik iklim teorisinde, örgütlerde ortaya çıkan etik sorunlara yönelik çözüm yolları sunulmaktadır (akt. Van Sandt, Shepard ve Zappe, 2006). Örgüt içerisinde karar verilen ve uygulanan kurallar, etik kurallar bağlamında değerlendirilmekte ve örgütteki bireylerin uygulanan kurallarla ilgili algıları, çalışanların davranışlarının etik olup olmadığını göstermektedir. Örgütteki bireylerin etik değerlere önem vermesi, oluşan etik iklime bağlıdır (Biçer, 2005).

Etik iklim, bireylerin üyesi olduğu örgütte ne tür fiillerin kabul edilebilir olduğunu tanımlamalarını sağlamaktadır (Rasmussen, Malloy ve Agarwal, 2003). Erundu, Sharland ve Okpara (2004) etik iklimi, örgütteki bireylerin kurumlarında var olan etik prosedürler ve

politikalara yönelik taşıdıkları algılar olarak tanımlamaktadır. Etik iklim, örgütte ahlaki anlamda olası sorunlarda çözüm odaklı eğilim oluşturma ve doğru olan davranışın belirlenmesine yönelik bir algı şeklinde açıklanmaktadır (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016). Örgütte birtakım nedenlere dayalı olarak gelişen etik sorunların çözümüyle ilgili uygulanabilir yöntemlerin ve çözüm yollarının, kurumun geneli tarafından benimsenmesi, etik iklimi açıklamaktadır (Huang, You ve Tsai, 2012). Kitchener’a göre bir okulda etik iklimden bahsedebilmek için etik içeriğe sahip faaliyetlerin ya da öğretmenlerle ilişkilerde oluşturulan öğretme ortamının yönleriyle ilgili algıların bilinmesi gerekir (Luo, Huang ve Najjar, 2007).

Okullar insan ilişkilerinin geliştirildiğı ve sürdürüldüğü kurumlar olduğundan bu alanlara özgü ilke ve kurallar, etik iklime özgüdür. Yönetici, öğretmen, öğrencilerin etik davranışlara yönelik algıları eğitim örgütlerinde kurumun etik iklimini oluşturmaktadır (Kocayigit ve Sağnak, 2012). Dolayısıyla okulun etik iklimi; davranışların şekillenmesini, paydaşların birbirileri hakkındaki duygu ve düşüncelerini, motivasyonunu (Koh ve Boo, 2001), verimliliğini etkileyen en önemli faktördür. Lishchinsky ve Rosenblatt’e (2010) göre öğretmenlerin kuruma yönelik etik iklim algısı, örgütün faaliyetlerine katılımda isteklilik ve süreklilik oluşturmaktadır. Örgütte yaratılan etik iklim, çalışanların etik davranışlarında standartlaşmayı sağlamakta ve kendi etik değer sistemleri ve örgütün iklimi arasında tutarlı davranışlar sergilemelerini desteklemektedir. Diğer bir ifadeyle güçlü bir etik iklim, eğitim örgütünde kontrolü sağlayarak çalışanların kabul edilebilir davranış sergilemelerini, sorumluluklarını anlamalarını, doğru ve yanlış davranışların ayırt edilmesini mümkün hale getirmektedir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Bununla birlikte okulda mevcut etik iklim, stres (Ulrich vd., 2007), örgütsel bağlılık (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2006) üzerinde de önemli etkiye sahiptir.

Son yıllarda okul yöneticilerinin yolsuzluklarla ilgili haberlere konu olması, etik konusunun araştırılmasını gerekli kılmaktadır. Basına yansıyan haberlerde yolsuzluk iddiasına adı karışan okul müdürü ve müdür yardımcıları ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda iddiaların doğruluğunun kanıtlanarak görevden el ektirme yaptırımının uygulanması (<https://www.kocaelikoz.com/haber/5782004/okul-muduru-yolsuzluk-iddiasi-ile-gorevden-alindi>) etik konusuyla ilgili farkındalığın yetersiz olduğunu düşündürmektedir. Aynı şekilde yolsuzluk iddialarına yer veren başka bir haberde de okul müdürü, müdür yardımcısı, Milli Eğitim Müdürü soruşturma geçirmiş ve iddiaların

kanıtlanması üzerine ilgili kişiler hakkında maaş kesme ve kınama cezaları verilmiştir (<http://www.pusulagazetesi.com.tr/lisedeki-180-bin-tl-yolsuzluk-milli-egitim-mudurune-uzandi-104403-haberler.html>). Başka bir haberde de atandığı okulda eski okul müdür ve müdür yardımcılarının okul aile birliği ödeneğinden telefon faturalarını ödediğini belirleyen yeni okul müdürü, yapılan yolsuzluğu Milli Eğitim Müdürlüğüne bildirmiştir. Yeni okul müdürü, yolsuzluğu geç bildirdiği gerekçesiyle müdürlük görevinden alınarak başka bir okula öğretmen olarak gönderilmiştir. Bunun üzerine duruma itiraz edip açıklama isteyen yeni okul müdürüne, Milli Eğitim Müdürlüğünden üst düzey bir yetkilinin “Bu olayı büyütmemek gerekir. Böyle olaylar hep oluyor”(<https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/yolsuzlugu-bildirdi-mudurlukten-oldu-25784682>) şeklinde bir açıklama yapması, kurumlarda etik konusuna yaklaşımla ilgili fikir edinilmesi açısından önemli bir örnektir. Bununla birlikte 2015 yılında yapılan bir araştırmada okul yöneticilerinin karıştığı yolsuzlukları haber yapan üç gazetenin son beş yıllık yazıları incelenmiş ve araştırma sonucunda okul yöneticilerinin etik dışı davranışlarının yalnızca yolsuzlukla sınırlı kalmayıp cinsel taciz, öğrenciye psikolojik baskı, meslektaşlarla ilişkilerde etik dışı davranma, görevi ihmal, ayrımcılık gibi davranışlarını da gerçekleştirdikleri belirlenmiştir (Çetin Kuru ve Demirkasımoğlu, 2015). Dolayısıyla basına yansıyan haberler ve bu haberlere yer veren araştırma sonuçlarından hareketle etik konusuyla ilgili okul yöneticilerinin bilgi ve farkındalık düzeyinin artırılması ve bu anlamda yapılan araştırma sayılarının artırılması önem arz etmektedir. Okul yöneticilerinin etik dışı davranışlarının okulda algılanan etik iklimi de olumsuz etkileyeceği açıktır. Nitekim okul yöneticisinin sergilediği etik liderlik davranışlarının beklenen düzeyde olması okulun genel havası üzerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda okul yöneticilerinde etik liderlik davranışları ve etik iklim ile ilgili farkındalık yaratılması önemlidir.

Alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde, okul yöneticilerinin etik liderlik yönünün öğretmen görüşlerine göre; Aktoy, 2010; Toksoy, 2011; Büyükgökçe, 2015; Atlar, 2015; Mertler, 2015; Erdoğan, 2016; Akbaş, 2019; Aliyeva, 2019; Harmanlı, 2019 tarafından incelendiği çalışmalar yer almaktadır. Bunların yanı sıra öğretmen öz yeterliği ile okul müdürlerinin etik liderlik davranışları arasındaki ilişki (Tutkun, 2017), öğretmen performansı ile meslek liselerindeki yöneticilerin gösterdiği etik liderlik tipi arasındaki ilişki (Bilgin-Yurdaöz, 2018), öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasındaki ilişki (Gülhan, 2018), ortaöğretim

kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin bir karma yöntem çalışması (Haban, 2018), öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkileri (Yoldaş, 2018), öğretmenlerin özerklik davranışları ile okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri arasındaki ilişki (Bayat, 2019), yönetsel etik ve iş motivasyonu ile eğitim örgütlerinde liderlik algıları arasındaki ilişki (Mutlu, 2019), öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri ile okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasındaki ilişki (Kaya, 2020), örgütsel adalet ile okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasındaki ilişki (Erdoğan, 2020), yolsuzluk bağlamında okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının (Minaz, 2017) incelendiği çalışmalar da yer almaktadır.

Yüksek lisans çalışmaları üzerinden yapılan literatür taramasında ise etik iklim konusunu eğitim örgütlerinde araştıran çalışmaların sayısının fazla olmadığı görülmüştür. Güncel araştırmalar olması açısından bakıldığında 2010 tarihinden 2021'e kadar eğitim örgütlerinde etik konusu; Güzel Kuyucu (2019) eleştirel düşünme düzeyleri ile örgütteki etik iklim algısı, Arslan (2019) sosyal adalet ve etik iklim algısı, Korkmaz (2019) etik iklim ve iş doyumu arasındaki ilişki, Arslan Hendekci (2017) etik iklim ve etik dışı davranışlar arasındaki ilişki, Demir (2014) etik iklim, güven ve motivasyon arasındaki ilişki, Kocayigit (2010) etik iklimi çeşitli değişkenler açısından ele alınmıştır. Araştırmalardan hareketle okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okulun etik iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmanın yapılmadığı belirtilebilir. Ayrıca eğitim örgütleri için etik iklimin önemine dair teorik ve uygulama yönünün detaylandırılması ve eğitim paydaşlarının etik iklim konusunda farkındalıklarının geliştirilmesi bir ihtiyaçtır. Bu araştırma, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okulun etik iklimi arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşleri bağlamında incelemeyi hedeflemektedir. Bu şekilde eğitim ortamında etik iklimle ilgili aksayan yanların belirlenmesi mümkün olacaktır. Dolayısıyla araştırmanın ana problemi, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile etik iklim arasındaki ilişki öğretmen görüşlerine göre nasıldır? şeklinde oluşturulmuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okulun etik iklimi arasındaki ilişkiyi öğretmen algılarına göre belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitimde istendik davranış değişikliği meydana getirme süreci, bir piramide benzetilecek olursa tepe noktasında okul yöneticisinin olduğu anlaşılmaktadır. Aşağıya doğru eğitim öğretimle ilgili diğer paydaşlar sıralanmaktadır. Dolayısıyla tepe noktasının sergilediği davranışlar, diğer eğitim paydaşları için önemlidir. Bu bağlamda tepe noktasında bulunan okul yöneticisinin başarılı ve iyi ahlak sahibi bireylerin yetiştirilmesine önem vermesi, akademik başarıyı getiren etkenleri dikkate alması, eğitim sürecini ilerleten öğretmenlerin yaratıcılıklarının ortaya çıkması için ılımlı ve destekleyici bir ortam yaratması, yeni fikirlerin oluşmasına ve yeniliklerin tartışılmasına uygun ortamlar hazırlaması, eğitim faaliyetleriyle ilgili alınan kararlara katılımı sağlaması, şeffaflık kriterini koruması, hesap verebilirlik davranışını benimsemesi, güvene dayalı ilişkiler geliştirmesi, yetkilerini kötüye kullanmaması, kayırmacılık ve ayrımcılık yapmaması, baskı uygulamaması etik lider özelliğine işaret etmektedir (Küçüksüleymanoğlu ve Çelik, 2014; Yılmaz, 2007; Can, 2014; Chughtai, Byrne ve Flood, 2015). Okul yöneticisinin sergilediği etik davranışlar, bir taraftan eğitim öğretim süreciyle ilgili aksaklık oluşmamasını sağladığı gibi diğer taraftan hedeflerin tam olarak gerçekleştirilmesinde de etkili olmaktadır. Nitekim etik davranışlara bağlı okulun genelinde hissedilen hava, eğitim paydaşlarının hedeflere odaklanmasını, karşılaşılan sorunlara çözüm yollarını bilmelerini sağlayacaktır. Diğer bir ifadeyle eğitim örgütünde etik iklim algısı oluşacaktır.

Etik liderliği tanımlayan adil davranma, dürüst olma, tutarlı ve açık davranma, bencillikten uzak durma, kayırmacılık yapmama, hesap verebilirlik, baskı ve şiddet yanlısı olmama, düşüncelere saygı, kararlara katılım sağlama gibi değerler etik iklimin algılanmasını destekleyen değerlerdir. Dolayısıyla yöneticilerin etik liderlik davranışları, etik iklimin algılanmasında önem arz etmektedir.

Araştırma, etik liderlik ve etik iklim konusunun teorik yönden ele alınması ve detaylandırılması, öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının belirlenmesi ve okuldaki etik iklimin tespit edilmeye çalışılması yönüyle önemli bir alan araştırmasıdır. Etik liderlik ve etik iklim konusu, son zamanlarda ilgi çeken bir konu olması yönüyle araştırma sonucunda elde edilen veriler alana önemli bir katkı sağlayacaktır. Ayrıca etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisinin belirlenmesi yönünde elde edilecek sonuçların alana yönelik çalışma yapacak olan araştırmacılara yön vereceği ve kaynaklık edeceği düşünülmektedir.

1.4. Alt Problemler

1. Öğretmen algılarına göre okul yöneticisi, etik liderlik davranışlarını ne düzeyde göstermektedir?
2. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen algıları;
 - a) Cinsiyet
 - b) Yaş
 - c) Eğitim durumu
 - d) Görev yaptığı okulda kaldığı süre değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin etik iklim algıları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin etik iklim algıları;
 - a) Cinsiyet
 - b) Yaş
 - c) Eğitim durumu
 - d) Görev yaptığı okulda kaldığı süre değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Etik liderlik davranışı ile etik iklim arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçeklere içtenlikle ve objektif yanıtlar oluşturacağı varsayılmıştır. Araştırmanın verilerini toplamak için seçilen ölçme araçlarının araştırmanın amacına uygun olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin etik

liderlik davranışlarının etik iklimi üzerindeki etkisinde, aracı değişkenlerin rolü dikkate alınmamıştır.

1.6. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, 2020-2021 eğitim öğretimi döneminde Ankara ili Çankaya ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenlerle sınırlandırılmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının belirlenmesi amacıyla öğretmenlere uygulanacak olan etik liderlik ölçeği ve etik iklim ölçeği ile sınırlandırılmıştır.

1.7. Tanımlar

Yönetici: Eğitim örgütlerinde eğitim öğretim faaliyetlerini yönetecek niteliği taşıyan, yeterli kuramsal bilgi ve uygulama tecrübesi olan kişidir (Bursalıoğlu, 2013).

Öğretmen: 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde; “Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmaktadır.

Etik: İnsanların geliştirdiği bireysel ve sosyal ilişkilerin dayandığı değerleri, kuralları, normları, doğru-yanlış veya iyi-kötü şeklinde ahlaksal yönden ele alan yaklaşımdır (Aydın, 2016).

Liderlik: Kavram, “belirli şartlar altında kişisel ve grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi” şeklinde ifade edilmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Etik Liderlik: Etik değerler ve ilkeler doğrultusunda hareket eden ve ilişkilerini sürdürürken etik değerlerden uzaklaşmayan ve etik ilkeleri göz önünde bulundurarak karar veren lider tipidir (Erdoğan, 2002).

Etik İklim: Doğru davranışa katkı sağlayacak davranışın ne olduğunun algısı, etik iklimi tanımlamaktadır bununla birlikte etik olaylarla baş edebilme davranışının gösterildiği psikolojik bir mekanizmadır (Cullen, Victor ve Stephans, 1989).

BÖLÜM II

LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Etik Kavramı

Etik kavramı, Yunanca'da karakter anlamında kullanılan ethos"sözcüğünden türemiştir. Ethos sözcüğü iki anlama gelmektedir: İlk anlamı, töre ve alışkanlıklar; ikinci anlamı ise, bireylerin toplum tarafından kabul görmüş davranış biçimlerine göre davranmasıdır (Brickley, Smith ve Zimmerman, 2002). İyi kötü, zararlı zararsız, faydalı faydasız, doğru yanlış, kabul edilebilir kabul edilemez gibi durumlar, etik kavramıyla ilişkilendirilmektedir (Büte, 2011). Ahlak felsefesinin konularından olan etik, doğru, iyi, adil olma değerlerini özünde barındıran, insanların davranışlarının nasıl olması gerektiğiyle ilgili karar ve eylemleri yönlendiren davranışları içermektedir (Thoms, 2008). Bu yönüyle bakıldığında etik, pusulaya benzetilebilir. Nitekim pusula, gidilecek yeri tarif etmez ama gidilecek yerin yönünü belirtir; etik de bireylere birtakım eylem veya davranıştan ziyade, doğru olduğu varsayılan davranışı gösterir. Kişiyi bu davranışa zorlamaz fakat kişi kendisi isteyerek bu davranışı gerçekleştirir (Sayğan, 2011).

Etik kavramı genel olarak birey ve grupların neyin doğru neyin yanlış olduğu ile ilişkili olarak davranışlarına yön veren birtakım ahlâki değerler ve ilkeleri içeren kurallar topluluğu olarak tanımlanmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2014). Bir başka ifadeyle etik, neyin yapıp yapılamayacağının, neyin istenilip istenilemeyeceğinin ya da neye sahip olunup olunamayacağının açıklanmasıdır (Özkalp ve Kirel, 2005). Kohlberg etiği, ahlâki yargılamalar olarak tanımlamış ve bu ahlâki yargılamanın bilişsel bir süreç olduğunu belirtmiştir (Kohlberg, 1978). Philip ise etiği, doğru ve yanlışın standartlarının sistematik bir biçimde incelendiği felsefe dalı olarak görmüş ve nihayetinde etik davranışların yönlendirilebileceğini iddia etmiştir (Wheelwright, 1959). Cevizci (2002) de etik konusuna felsefenin bir dalı olarak yaklaşmış ve kavramı, hayatta belli bir yaşama idealini gerçekleştirebilmek için çaba gösteren, ait olduğu toplumun yaşam biçimini eleştiren, var olan değerler silsilesi yerine farklı değerler sunan, yaşama kurallarını açık bir şekilde tanımlayan ahlaki ilkeler teorisi ve bir felsefe disiplini olarak açıklamıştır. Mahmutoglu'na (2009) göre de etik, insan davranışlarının bilinç boyutu ile ilgilenen, bireylerin düşünce,

tutum ve davranışlarının nedenlerinin araştırıldığı felsefe disiplini. Bu bağlamda etik kavramıyla ilgili özellikler;

- Davranışlara yön veren ahlaki ilkler,
- Ahlaki kuralların oluşturduğu ilkeler bütünü,
- Doğru ve yanlış davranışların sistematik bir şekilde incelendiği felsefe disiplini olarak sıralanabilir.

Etik kavramının tanımlarında sıkça vurgulanan ahlak kavramı, sıklıkla etik kavramının yerine kullanılmaktadır. Ancak bu iki kavram arasında soyutluk ve somutluk, genişlik ve darlık açılarından birbirinden farklı kavramlardır (Kılavuz, 2002). Etik ile ahlâk arasındaki en temel fark, etiğin evrensel insani değerlere dayanması, ahlâkın ise toplumsal değerlere dayanmasıdır. Bir başka ifadeyle etik, evrensel olarak kabul gören birtakım standartlardan oluşur. Ahlâk ise toplumsal anlamda var olan davranış ve inançları yönlendiren bir değerler kümesidir. Etiğin soyut ve kuramsal bakış açısının aksine ahlâk, bireylerin günlük yaşamları içerisinde nasıl hareket etmesi gerektiğine ilişkin pratik ayrıntılar içermektedir (Kılavuz, 2002). Etik doğru ve yanlış davranışın teorisini anlatırken; ahlâk bu teorisin pratiğe dökülmesi olarak da ifade edilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2005). Bu noktadan hareketle etik kavramının daha evrensel ve içsel, ahlâkın ise daha toplumsal olduğu yorumu yapılabilir.

İnsan topluluklarını birtakım eğilimler içerisinde olduğu, alışkanlıklar, töreler ve geleneklerle örülü bir ağ ile kuşatıldığını ifade eden Özlem (2004) etik ve ahlak kavramları arasındaki farklılığı açıklarken ahlak kavramını geniş bir şekilde tanımlamaktadır. Özlem'e (2004) göre, insan topluluğunun belli bir tarihsel dönemde birtakım eğilim, inanç, düşünce, alışkanlık, töre, gelenek ve bunlarda mevcut olan değer, yaptırım, norm ve yasaklara göre düzenlenmiş ve bu şekliyle geleneğe dönüşmüş, kalıplaşmış, yerleşmiş yaşama biçimi, ahlakıdır. Ahlak, yanlış ve doğru, erdemlilik ya da erdemsizlik, iyi ya da kötü davranışların değerlendirilmesidir. Etik ise davranışları açıklarken kullanılan ahlaki terimlerin ve ahlaki yargıların statüsünü analiz eden bir felsefe dalıdır. Diğer bir ifadeyle etik, ahlaki tutumların altında yatan yargıların ifadesidir ya da ahlakın teorisidir (Collste, 2007).

2.1.1. Etik türleri

Etik, belirli tarihsel süreçte sıralandığında ve epistemolojik ilişki içerisinde değerlendirildiğinde ahlak felsefesinde “mesleki etik”, “örgütsel etik” ve “yönetmel etik” olmak üzere üç tür olarak ele alınmaktadır.

2.1.1.1. Örgütsel etik

İnsanların bilgi, beceri, çaba ve kabiliyetlerini kullanarak ortak amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir araya gelmelerine olanak tanıyan iş bölümü ve koordinasyon sistemi, düzen ya da yapılar, örgüt olarak ifade edilmektedir (Şimşek, 2002). Örgütler, belirledikleri amaçlara hizmet ederken iç ve dış çevresine karşı belli sorumluluklar taşır. Diğer bir ifadeyle örgütlerin yaşadıkları çevreyle uyumlu olmaları ve zıtlık oluşturmamaları gerekir. Dolayısıyla örgütün iç ve dış çevresiyle uyumlu ilişkiler oluşturması için etik ilkelere ihtiyacı vardır. Nitekim örgüt yöneticileri, sınırlı kaynakların dağıtımını ve çalışan davranışlarına bağlı gelişen çeşitli problemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar etik çerçevede ele alınıp o doğrultuda çözüm geliştirilmelidir ki örgüt, kalite, bireysel ve örgütsel performans yönüyle başarılı çıktılara ulaşabilsin (Nelson, 2005).

Örgütsel etik, meslek etiği olarak herhangi bir mesleğe mensup çalışanları değil, aynı amaç doğrultusunda aynı etik kuralları çerçevesinde çalışan tüm çalışanları kapsar. Bu sayede örgütsel etik ile uğraşan kişiler daha geniş bir çalışma alanına sahip olmakta, güçlerini ve becerilerini artırmakta, aynı algıya sahip kişilerle takım olmakta ve bir bütün oluşturmaktadırlar (Alpar, 2013). Örgütün tüm uygulama ve faaliyetlerinde örgütsel etik; dürüstlük, adalet ve saygıyı ön planda tutarak, hedeflenen hizmetlerin örgüt üyelerinin benimsediği ilke ve standartlar ışığında sunulmasını ister (Bonner vd., 2002). Bu bağlamda örgütte olumlu bir etik algısının olup olmadığı, örgüt çalışanlarının etik algı oluşturmak için neler yaptıkları ve amaçların ne ölçüde gerçekleştirildiği örgütsel etik açısından oldukça önemlidir. Bir örgütte etik ilkelere uygunluk algısı olup olmadığı, çalışanların ortaya çıkan etik sorunlara nasıl çözüm bulduğu ve davranışlarının etik açıdan ne kadar doğru olduğu ile değerlendirilebilir (Sonakin, 2010). Etik, kuruluşlara doğru davranışın ne olduğunu söylemekle birlikte, mevcut ilke ve değerlerle ortak bir anlayış sağlar. (Peterson,

2002). Etik ilkelere uyulmasıyla etik dışı davranışların azalması ve örgüte mensup kişilerde ortak bir dil oluşturulması mümkün hale gelmektedir. Bununla birlikte etik karar verme gücü de artmaktadır.

2.1.1.2. Mesleki etik

Kişinin yaşamını sürdürmek için profesyonel olarak yaptığı iş meslek olarak tanımlanmaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013). Her meslek için, mesleğin temsilcilerinin belirli kişisel ve mesleki niteliklere sahip olması gerekir. Bu nitelikler hem bireyin hem de mesleğin gelişimi için önemlidir.

Tüm meslek grupları, üyelerinin uyması gereken belirli kural ve ilkeleri belirlemiştir. Bu ilkelerin tamamı mesleki etik olarak tanımlanmaktadır (Elgin, 2006). Profesyonel etik; belirli bir meslek grubu ve meslek mensuplarının kişisel düşünce ve yönelimlerini sınırlayan, olağan davranışlarda bulunmaya olanak sağlayan ilkeler olarak tanımlanmaktadır (Köktürk, 2013). Aydın (2003), meslek etiğini bir meslek grubu tarafından bir mesleğe ilişkin olarak oluşturulan ve meslek içi rekabeti düzenlerken üyelerin uyması gereken ilkeler olarak tanımlamaktadır. Özmen ve Güngör (2008) meslek etiğini, aynı meslekten kişilerin benimsediği, kişinin işini yaparken dikkat etmesi ve hatta öğrenmesi gereken kurallar, tutumlar, tutumlar ve davranışlar olarak tanımlamaktadır.

Meslek etiği, iş hayatında ilerlemek için para kazanmak ile dürüst davranmak arasındaki ikilemleri araştırır ve bu ikilemlere çözüm bulmaya çalışır. Her mesleğin kendine has etik kuralları vardır. Bu nedenle meslek sayısı kadar meslek etiği olduğunu söylemek yanlış olmaz. Ancak tüm meslek gruplarında bazı ilkeler kabul edilmektedir (Ayboğa, 2001). Örneğin saygı ve dürüstlük gibi değerler tüm meslek gruplarının uyması gereken etik ilkelere aittir.

Meslek grubu üyeleri, kendi haysiyetlerini ve mesleki onurlarını korumak için mesleklerinin etik kurallarına uymak zorundadırlar. Aksi takdirde meslek grubunun toplum nezdindeki itibarı kaybedilebilir. Mesleki etiğin yararları şu şekilde sıralanabilir (Aydın, 2018):

- “Bireyin meslektaş baskısı nedeni ile etik davranışlar göstermesini sağlar.
- Meslek ile ilgili doğru ve iyi olarak kabul edilen davranışlar konusunda rehberlik eder.
- Bireyin karmaşık veya belirsiz durumlarda nasıl davranması gerektiği konusunda rehberlik sağlar.
- Mesleğin sosyal ve toplumsal sorumluluklarını belirler.
- Mesleğin gelişimine katkıda bulunur.”

Meslek etiğine ilişkin kurallar meslek mensuplarının katılımıyla belirlenirse meslek etiği ilkelerine uyulması da artacaktır. Böylelikle mesleğin icrasında ortaya çıkabilecek olası bazı problemler ortaya çıkmadan önlenabilmektedir (Özbek, 2003).

2.1.1.3. Yönetisel etik

Bir örgüt çatısı altında önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya getirilen insanları koordine ederek eşgüdümlü eyleme geçirme süreci, yönetim olarak ifade edilebilir (Karadağ, 2018). Örgütlerin var olma amaçları, mevcut durumlarını koruyarak ileriki dönemlerde de varlıklarını devam ettirmektir. Dolayısıyla bu süreçte, örgütü amaçlarına uygun yaşatmak, insan kaynağını ve diğer kaynakları etkin bir şekilde kullanmak önem arz etmektedir. Örgütün amaçlarını gerçekleştirirken yönetim işlevini üstlenen kişinin etik kurallara uygun davranması ve bu kurallara güçlü bir şekilde bağlılık göstermesi gerekir (Güney, 2006).

Her alanda hızlı değişimin yaşandığı günümüz koşullarında yönetilenlerin beklenti ve ihtiyaçları da değişmektedir. Hızlı değişim, yöneticilerin etik kurallara bağlılığında daha fazla hassasiyet göstermesini gerektirmektedir. Nitekim etik konusu yönetim faaliyetlerinin önemli bir parçasıdır. Yönetim uygulamaları yalnızca yasalarla yürütülecek bir süreci içermemekte, çoğu durumda yönetici kendi takdirini kullanarak süreci idare etmektedir (Pustu, 2011). Yönetim ortamının yasal dayanağın yanında takdir yetkisinin kullanılmasını gerektiren durumlarda etik değerlere bağlı kalması, ahlak kavramına önem veren, ahlak denetimini esas alan uygulamaların yapılması önem arz etmektedir (Yatkın, 2015).

Yönetisel etik, ağırlıklı olarak yönetim gruplarını kapsayan, adil, tarafsız, kişilere karşı saygılı karar vermelerini sağlayan, taraflar için en iyi olmaya çalışan ve yöneticilere

eşitlik, hoşgörü çerçevesinde hareketlerinde rehberlik eden ilkelerdir (Sonakin, 2010). Yöneticinin davranış ve tutumunun ne olması veya olmaması gerektiği hakkında bilgi sağlar. Yönetim etiği üç ana bölümü kapsar: kişisel uygulama ve ahlaki konular, profesyonel eylemler ve günlük yönetim işleri. Yöneticilerin kişisel çıkarlarına hizmet eden etik olmayan davranışlar, kişisel uygulama ve ahlaki konular alanındadır. Çıkar çatışmaları, cinsel taciz ve kaynakların kötüye kullanılması bu tür davranışlara örnektir. Yöneticilerin meslekleriyle ilgili konularda yaptıkları etik seçimler, mesleki eylemleri çerçevesinde yürütülür. Nepotizm, profesyonel faaliyetlerle ilgili en yaygın etik dışı uygulamalardan biridir. Öte yandan, günlük yönetsel işler, yönetmek için gücün kullanılması, bir kurum ve çalışanların oluşumu, gücün adil kullanımı ve seçimlerle ilgilidir (Kılavuz, 2002).

Yönetim etiği kavramı, toplumda geniş bir demokrasi anlayışını, hukukun üstünlüğünün güçlendirilmesini ve toplam kalite yönetimi anlayışını savunanlar için kurumsal yönetimde etik ilkelere olan ihtiyacı vurgulamaktadır (Koçel, 2015). Bir kurumun başarılı bir şekilde işlemesi için etik yönetim ilkelerinin başta üst yönetim olmak üzere kurumun tüm çalışanları tarafından benimsenmesi gerekmektedir.

2.1.2. Etik davranış ilkeleri

Büyük hedeflere ulaşma çabasında olan örgütler, icra edilen mesleğin niteliğini artırmak, mesleğe yönelik çağdaş ölçütler elde etmek için etik ilkelere sıkı sıkıya bağlı hareket etmektedirler. Yöneticiler, örgütün amaçlarına ters düşen bir hareketle ya da uygunsuz bir davranışla karşılaştıklarında norm ve etik ilkelere dayalı olarak karar vermektedirler (İkiz, 2017). İlke kavramı en basit manada “davranış kuralı, temel inanç, prensip” (TDK, 2019) olarak açıklanabilir. Davranışlara yön vermekle birlikte ölçüt olan soyut ve temel kurallar da etik ilkeler olarak ifade edilebilir (Yıldırım ve Kadioğlu, 2007). Örgütte etik davranışların gerçekleştirilmesi, etik ilkelerin hem daha geniş bir kitle tarafından benimsenmesi hem de olası sorunların önüne geçilmesi adına önem arz etmektedir.

Örgütlerin geneli için söz konusu olan etik ilkelerden bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Sayılı ve Kızıldağ, 2007):

- **Adalet:** Örgütteki tüm çalışanlar için eşit muamelenin gösterilmesi, adalet olarak ifade edilebilir. Çalışan, başarı gösterdiğinde kurum tarafından takdir, ödül, maaşla ödüllendirme gibi desteklenmesidir. Bununla birlikte etik dışı davrandığında, örgüte zarar verecek bir davranış gerçekleştirdiğinde kurumun çalışana yaptırım uygulaması da adalet ilkesinin gereğidir.
- **Eşitlik:** Her çalışan için norm ve etik ilkelerin uygulanması eşitlik ilkesinin bir sonucudur. Eşit hak tanıma, ayrımcılık ya da kayırmacılıktan uzaklaşma, adil davranışların sergilenmesi örgüt içerisinde eşitliği ifade etmektedir.
- **Dürüstlük ve Doğruluk:** Doğru davranışın gerçekleştirilmesi, gerçek olanın açıklanması doğruluk ilkesinin kapsamındadır. Doğruları söyleyen kişinin davranışının arkasında durması da dürüstlük olarak bilinmektedir. Doğruluk ve dürüstlük erdemleri birbirlerinin varlığını güçlendiren ilkelere.
- **Tarafsızlık:** Örgüt içerisinde çalışanlar arasında ya da çalışanla yönetim arasında gerçekleşen olaylar değerlendirilirken başkalarının tesirinde kalmadan yapılan değerlendirmeler, tarafsızlık ilkesini ortaya koymaktadır.
- **Sorumluluk:** Yerine getirilen bir görevin olumlu ya da olumsuz sonuçlarını yüklenmek sorumluluğu açıklamaktadır.
- **Bağlılık:** Örgüt çalışanlarının (iş gören ya da yönetici) işini ve örgütü sahiplenmesi bağlılık olarak ifade edilebilir.
- **Tutumluluk:** Örgütün mevcut kaynaklarının dağıtımında verimlilik esaslı dağıtımın yapılması, israftan kaçınılması tutumluluk ilkesiyle ilişkilidir.
- **Açıklık:** Örgütün bünyesinde istihdam ettiği çalışanlarına yönelik şeffaflık göstermesi, bilgi alış verişinde gizlilik uygulanmaması etik ilkelerden açıklık ilkesinin gereğidir.
- **Emeğin Hakkını Verme:** Çalışanların emeğinin ve hizmetinin karşılığının verilmesi gerekir. Bu durum hem yasal olarak hem de etik açıdan önemli bir gerekliliktir.

Milli Eğitim Bakanlığının kendi personeline yönelik hazırladığı etik eğitim programında yer alan bazı etik davranış ilkeleri aşağıdaki gibidir (MEB Etik Eğitim Programı, 2019):

- Genel hedef ve misyonlara bağlı kalma,
- Hizmetle ilgili kriterlere uyma,
- Dürüst ve tarafsız olma,
- Her zaman kibar ve saygılı olma
- Çıkar sağlamaktan uzak durma,
- Tutumlu davranarak israftan kaçınma,
- Kamuya hizmet etme bilinciyle görev yapma,
- Eğitim kurumunda yönetici olan kişilerin hesap verebilirlik sorumluluğuna sahip olması,
- Mal beyanında bulunma,
- Hediye kabul etmeme,
- Gerçekleşen olaylarla ilgili yetkileri bilgilendirme.

Eğitim kurumlarında etik davranışların sergilenmesi eğitim örgütünde etik kültürün oluşması için oldukça önemlidir.

2.1.3. Etik olmayan davranış ilkeleri

Toplumda ve kamuda etik dışı davranışları ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek için etik dışı davranışların bilinmesi önem taşımaktadır. Yaygın olarak siyaset, hukuk ve yönetim alanlarında karşılaşılan sorunların temelinde toplumda etik algısının tam manasıyla bilinmemesi ve etik olgusunun ciddi bir biçimde tahrip edilmiş olması bulunmaktadır (Eryılmaz, 2008). Etik olgusuna zarar verilmesi, toplumda bilinçli ya da bilinçsiz olarak etik ile ilgili sorunları doğurabilir. Dolayısıyla topluma karşı sorumluluklarından dolayı hem kamu çalışanlarının hem de yöneticilerin etik anlayışı ve etik dışı davranışları oldukça dikkat çekmekte ve bu durum, toplumun etik kültürüne yansımaktadır.

Bireylerin kendi veya örgütlerinin menfaatleri için etik ilkeleri çiğnemelerine etik dışı davranış denilmektedir. Etik dışı eylemlerin oluşmasına neden olan faktörlere baktığımızda kişi, kurum, eylem ve çevre ile ilgili dört ana unsurun birbirlerini etkiledikleri görülmektedir (Bezirci ve Bayraktar, 2017). Etik dışı eylemlerin olmaması için çalışanlardaki davranış ve düşünce zihniyetinin değişmesi gerekir. Böylece eğitim ve

yönetime dair sistemler, görüşler ve beklentilerde de değişim meydana gelecektir. Özellikle kalıplaşmış bazı kuralların, değerlerin ve düşüncelerin dönüşüme uğrayacağı ön görülebilir.

Örgütlerde karşılaşılan etik dışı davranışlar, bireylerin kin, nefret ve öfke duygularını beslemektedir. Dolayısıyla bu duruma bağlı olarak çatışma ve davranış bozuklukları oluşmaktadır. Etik dışı davranışların önüne geçilemeyen örgütler, prestij kaybına uğradıkları gibi çalışanların motivasyonları düşmekte ve örgüte bağlılıkları negatif yönde etkilenmektedir (Mammadova, 2015). Gerekli tedbirler alınmadığı ve etik açıdan bir yozlaşma ortaya çıkıp kurumsallaşmaya başladığı zaman insanlara tekrar değerleri kazandırmak imkansız hale gelebilir. Etik dışı eylemlerin devam etmesi, toplumda değerlerin yozlaşmasına yol açmaktadır (Bezirci ve Bayraktar, 2017). Öğretmen ve okul müdürlerinin basına yansıyan etik dışı haberleriyle ilgili araştırma yapan Kuru Çetin ve Demirkasımoğlu (2015) oluşturdukları içeriğe göre ulaştıkları verileri frekans ve yüzdelik oran olarak hesaplamış ve elde ettikleri değerleri tabloda yansıtmışlardır.

Tablo 2.1. Öğretmen ve Yöneticilerin Etik Dışı Davranışlarının İçeriklerine Göre Dağılımı

	Kategoriler	f	%
ÖĞRETMEN	Öğrenciye karşı cinsel taciz	85	47
	Öğrenciye karşı psikolojik ve fiziksel şiddet	65	36
	Meslektaşlarla ilişkilerde etik dışı davranışlar	8	4
	Yolsuzluk	6	3
	Görevi ihmal ve özensizlik	5	3
	Diğer etik dışı davranışlar	8	4
	Öğrenciye karşı ayrımcılık	1	-
	Terör ve uyuşturucu	6	3
	Toplam	184	100
YÖNETİCİ	Öğrenciye karşı cinsel taciz	27	25
	Öğrenciye karşı psikolojik ve fiziksel şiddet	24	23
	Meslektaşlarla ilişkilerde etik dışı davranışlar	23	22
	Yolsuzluk	13	12
	Görevi ihmal ve özensizlik	7	6
	Diğer etik dışı davranışlar	6	5
	Öğrenciye karşı ayrımcılık	8	7
	Terör ve uyuşturucu	1	-
	Toplam	109	100

Kaynak: Kuru Çetin ve Demirkasımoğlu, 2015

Kuru Çetin ve Demirkasımoğlu (2015) çalışmasında ortaya konulan etik dışı davranışların sıklıkla “cinsel taciz, öğrenciye karşı psikolojik ve fiziksel şiddet, meslektaşlarla ilişkilerde etik dışı davranışlar, yolsuzluklar” olduğu görülmektedir.

İlgili literatürde genel olarak rüşvet, kayırmacılık, yozlaşma ve yolsuzluk gibi etik dışı davranışların olduğu ve çok fazla dile getirildiği görülmektedir (Yatkın, 2015; Taşar ve Çevik, 2017; Polat ve Kazak, 2014; Çetinkaya ve Tanış, 2017). Etik dışı davranışlardan bazılarının açıklamaları şu şekildedir:

Rüşvet: Bir çıkar elde etmek ya da bir zarardan kurtulmak amacıyla etik dışı bir eylem olarak gerçekleştirilmektedir. Rüşvetin temelinde işi hızlandırmak, bürokratik sistemi çıkarları lehine işletmek vardır. Bu eylemde para ya da hediye araç olarak kullanılmaktadır. Hemen hemen tüm toplumlarda rastlanan rüşvet sorununa gelişmiş toplumlarda daha az rastlanmaktadır (Taşar ve Çevik, 2017).

Kayırmacılık: Bireyin ya da grubun çıkarlarına uygun olarak karar vermek kayırmacılıktır. İşin ya da işi yapacak kişilerin niteliğine bakılmaksızın siyaset ya da bürokraside söz sahibi olan tanıdıkların aracılığıyla işe alımların yapılması, kayırmacılık eylemi olarak belirtilebilir (Polat ve Kazak, 2014). Kayırmacılığın örgütte neden olduğu en büyük olumsuz etki, etik iklim üzerinde hissedilmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütlerde oluşturulmak istenen etik iklim, kayırmacılık olarak adlandırılan etik dışı davranışlardan dolayı sağlanamamaktadır.

Yozlaşma ve yolsuzluk: Karar mekanizmasındaki bozulmaya işaret eden yozlaşma ve yolsuzluk davranışı, ortaya çıkan sonuç açısından birbirini tamamlar niteliktedir. Nitekim yolsuzluğun olduğu yerde yozlaşma; yozlaşmanın olduğu yerde yolsuzluk olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle bu iki etik dışı davranış birbirini tetiklemektedir. Yönetimlerde kaynak kullanılırken veya karar alırken sadece yetkiyi tek eline alan ve hesap verme, sorumluluk alma gibi erdemlerden uzak olan kişilerin yetkilerini kötü işler için kullanmaları yolsuzluğa yol açmaktadır (Tarhan vd., 2006). Yolsuzluğun söz konusu olduğu yerlerde hukukun çiğnendiği, bireylerin haklarını alamadığı, demokratik bir yaşam tarzının oluşturulamadığı, adalet olgusunun zuhur edemediği ve ekonominin zarara uğradığı söylenebilir (Uğur, 2012). Ekonominin zarar görmesinin yanında bireylerin demokrasiye ve kamu kuruluşlarıyla ilgili mekanizmaya duydukları güven ve saygıda da azalma meydana gelir. Bunu engellemek için yasalar bulunmakta fakat onlarda yeterli olmamaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007). Yolsuzluklarla ilgili ciddi bir şekilde mücadele edildiğinde etik dışı olan bu davranış engellenebilir. Özellikle verilen eğitimlerde yolsuzlukla ilgili kapsamlı bilgiler verilmesi mücadelede pozitif etki oluşturabilir (Taşar ve

Çevik, 2017). Yolsuzlukla ilgili kanunların uygulanması da davranışın görülme sıklığının azalmasını sağlayabilir.

2.2. Etik Liderlik

2.2.1. Liderlik kavramının tanımı

Liderlik kavramının günlük yaşamda ve literatürde sıkça rastlanan ve kullanılan bir kavram olmasına karşın lider ya da liderlik ifadelerini belirli bir çerçeve içerisinde sınırlamak çok kolay değildir (Yukl, 2013). Geçmişten günümüze kadar yaşanan her değişimle yeni bir tanım ya da özellik kazanan liderlik kavramının kapsamının genişletilmesi ve çağın ihtiyaçlarını karşılar hale getirilmesi için yönetim bilimleri tarafından sürekli olarak araştırmalar yapılmaktadır (Sağır, 2013). 20. yüzyıl araştırmacılarının da ilgi odağı olan liderlik teması, her gelişim döneminde farklı bölgelerde zamanın gereklerine ve koşullarına bağlı olarak farklı liderlik tanımlarının oluşmasına neden olmuştur (Hodgetts ve Luthans, 2003). Bunun nedeni, toplumun sürekli değişim ve gelişime tabi olmasıdır. Bu bağlamda çevresel koşullarla birlikte liderlik tarzları ve davranışları önemini yitirmekte ve yeni lider tiplerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Literatür incelendiğinde, farklı tanımlamalar yapıldığı görülmektedir. Erçetin (2000) tarafından liderlik kavramına yönelik, “tüm grubun gücünü kendi çabalarında ortaya koyabilme; en az çatışma, en güçlü iş birliği ile insanları başarıya ulaştırma yeteneği” şeklinde bir tanımlama yapılmıştır. Bu bağlamda liderler grup üyelerinin ihtiyaçlarının ve isteklerinin farkında olmalı; enerjilerini bu gereksinimleri ve isteklerini karşılamaya yöneltmelidir (Erçetin, 2000). Zel (2001) liderliği, bir grup insanın belli hedefler doğrultusunda bir araya toplanarak hedeflerin gerçekleştirilmesi için bilgi ve becerinin kullanılması olarak tanımlamaktadır. Konfüçyüs’ün yaklaşımına göre “Lider olmak için önce insan olmak gerekir” (Senge, 2013, s.363). Bu yaklaşımda liderin her şeyden önce insan olduğunun farkındalığını yaşaması gerektiği ifade edilmiştir. Başka bir tanımda lider “Rutin olanın dışına çıkabilen, yaratıcı olabilen, yeni şeyler ortaya koyabilen ve kendine izleyenler oluşturabilen kişidir” şeklinde açıklanmaktadır (Sağır, 2011). Çelik (2005) ise liderliği, belirlenen hedefin gerçekleştirilmesi için grubun ikna edilmesi olarak

açıklamaktadır. Bass ve Bass (2008) ise liderliği tanımlayan farklı bakış açılarına değinerek kavrama yönelik gruplandırma yapmıştır:

- Grup süreçlerine odaklanan
- Farklılaştırılmış bir rol
- Hedefe ulaşma aracı
- İnancı biçimlendirme
- Davranış ya da eylem olarak liderlik,
- Kişilik ve etkileriyle oluşan liderlik,
- Etkileşimin sonucunda gerçekleşen liderlik.

Liderlik kavramıyla ilgili olarak yukarıda sıralanan tüm tanımlarda yönlendirme ve yapılandırmanın altı çizilmiştir. Bu kavramlara bakıldığında liderliğin bir süreçten ibaret olduğunu söylemek mümkündür. Lider de bu süreci eyleme geçiren gerçek bir kişi olarak belirtilebilir (Çelik, 2005).

2.2.2. Etik liderlik kavramı

Lider özelliği taşıyan kişi, belli şartlar içerisinde bireysel ya da örgütle ilgili hedeflere ulaşmak için çevresindekilerin eylemlerini etkileyen, yönlendiren ve sorunları nasıl çözeceğinin farkında olan kişidir (Ünal, 2012). Her türlü örgütün büyümesinde ve gelişmesinde lider önemli bir rol oynar. Bunun nedeni, örgüt liderinin kararları çoğu zaman tek başına alması ve alınan bu kararların da iş sonuçları üzerinde geniş bir etkiye sahip olmasıdır (Madanchian vd., 2016).

Liderler, takipçileri için rol model görevi görür ve bir organizasyon içinde belirlenmiş olan davranışsal sınırları göstermektedir. Yeni gelenlerin kültür ve sosyalleşme süreci ile uygun ve istenen davranış geliştirilir. Liderleri iş başında izleyen çalışanlar böylelikle değerleri öğrenirler. Lider, içselleştirilmiş değerleri eyleme dönüştürerek “konuşmayı yürüttükçe”, takipçilerinden daha yüksek düzeyde güven ve saygı elde etmektedir. Liderler, değerlerine uygun davranmak adına takipçileri veya genel olarak şirket için kişisel fedakârlıklar yapmaya hazır olduklarında çalışanlar da aynı şeyi yapmaya daha istekli olurlar. Liderin olaylar karşısındaki yaklaşımı, kullandığı ifadeler, olayları

yönlendirmesi, ortaya koymuş olduğu davranışları onun etik yönüyle ilgili fikir edinilmesini sağlamaktadır. Diğer bir ifadeyle liderin etrafına ve örgüt üyelerine rol model olması, etik liderliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Korkmaz, 2017).

Ciulla, etik liderin hem etkili hem de etik davranan bir lider olduğunu öne sürer (Ciulla, 1995). Buna karşın pratikte daha sık olarak etkili ve etik olmayan veya etkisiz etik liderlere rastlanmaktadır. Ciulla, bazen sadece etik ve güvenilir görülmesinin onu etkili kıldığını bazen de oldukça etkili olmanın kişiyi etik kıldığını savunur. Organizasyon içi perspektiften belirli bir davranış doğru olabilir ancak bu davranış toplumda etik bir davranış olarak karşılanmayabilir. (Ciulla, 2005). Bazı durumlarda da liderlerin ahlaki niyetleri olduğu ancak yetersizlikleri nedeniyle alınan kararların etik olmayan sonuçlar yarattığı görülür. Etik olmak, adil oynamak, başkalarının refahını düşünmek ve kişinin eylemlerinin sonuçlarını düşünmekle ilgilidir. Etik liderler, kararlarının uzun vadeli sonuçlarını, sakıncalarını ve faydalarını düşünürler. Başka bir ifadeyle liderlik becerisi ile etik değerlerin dengesini sağlayarak etik karar verme sistemini oluşturma etik liderliktir (Yıldırım, 2010). Bu liderlik türünde sadece lider becerilerine sahip olmak yeterli değildir. Liderlik kabiliyetinin etik davranışlarla desteklenmesi gerekir.

Etik lider, grup üyelerinin davranışlarını etik açıdan değerlendirmeyi kilit bir faktör olarak görür (Buluç, 2009) ve kişilerle olan ilişkilerinde ideal davranış gösterilmesidir (Brown, Trevino, ve Harrison, 2005). Etik liderliğin örgütsel davranış ve yönetim alanındaki bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerine olan etkisi birçok bilim adamı tarafından tartışılmıştır (Zhu, 2008). Başarılı liderler başarılı bir yönetim gerçekleştirebilirler ve liderler etik değerlere önem verirlse başarılı bir yönetim gerçekleştirebilirler (Günel, Civelek ve Karabulut, 2015). Etik değerler geçmişten günümüze uyum içinde yaşamının, doğru işler yapmanın ve takipçileri etkilemenin en iyi yollarından biri olmuştur. Lider-takipçi ilişkisinde etik, tek seferlik aralıklı bir olaydan ziyade bir süreç olmalıdır. Takipçilerin etik davranışlarını etkileyebilmek için liderler, etik standartları iletmeli ve gerçek örnekleri sürekli olarak değerlendirmelidir (Brown, 2007). Bu, yalnızca bir etik kuralları yazmanın, örgütlerde etik davranışın uygulanmasına yönelik yeterli bir adım olmadığı anlamına gelir. Etik, örgütsel yaşamın her bir gözeneğine yerleşmiş olmalıdır. Etik liderler, etik hatalara tahammül etmeyen kişiler olarak algılanır, daha çok insanları yanlış davranışlar için disipline ederler (Trevino, Brown ve Hartman, 2003). Trevino vd., Amerika'daki üst düzey yöneticiler ve etik görevlileriyle yaptıkları röportaj neticesinde,

etik bir lider olarak algılanmak için; güvenilir ve dürüst olmak gerektiğini, etik davranmak gerektiğini ve cesur ve güçlü olmanın önemli olduğunu ifade etmişlerdir (Trevino vd., 2003).

Etik, etkili bir liderliğin temel taşıdır. Bu nedenle liderler takipçileriyle olan ilişkilerinde etik yükümlülüklerinin farkında olmalı ve bunları eylemlerine yansıtmalıdırlar (Yılmaz, 2006). Aldığı kararlarda doğruluk ve adaletten şaşmayan etik liderler kendisine duyulan güveni sağlamlaştırarak takipçileri üzerinde önemli etkiler bırakabilir. Etik kararlar veren liderler, örgütte adalet ve bağlılık gibi kavramların gelişmesine öncülük ederek çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını arttırmaktadır (Yaman, 2010). Örgüt liderlerinin eylemlerinde dürüstlük, güvenilirlik gibi kavramlara dikkat etmesi örgüt içinde etik davranışların artmasını sağlar (Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Etik liderlerden, örgüt üyelerine örgütün hedeflerini gerçekleştirirken toplumun yararına işler yapmaları konusunda rehberlik etmeleri beklenir. Başka bir ifadeyle etik liderler davranışlarıyla takipçilerine örnek olmalıdırlar (De Hoogh ve Den Hartog, 2008). Örgütlerde liderin, etik liderlik davranışları sergilemesi örgüt üyelerinin de etik davranmasını sağlar. Böylelikle lider, kurumda etik kodların oluşmasını sağlayarak güven ortamını oluşturur (Yılmaz, 2006).

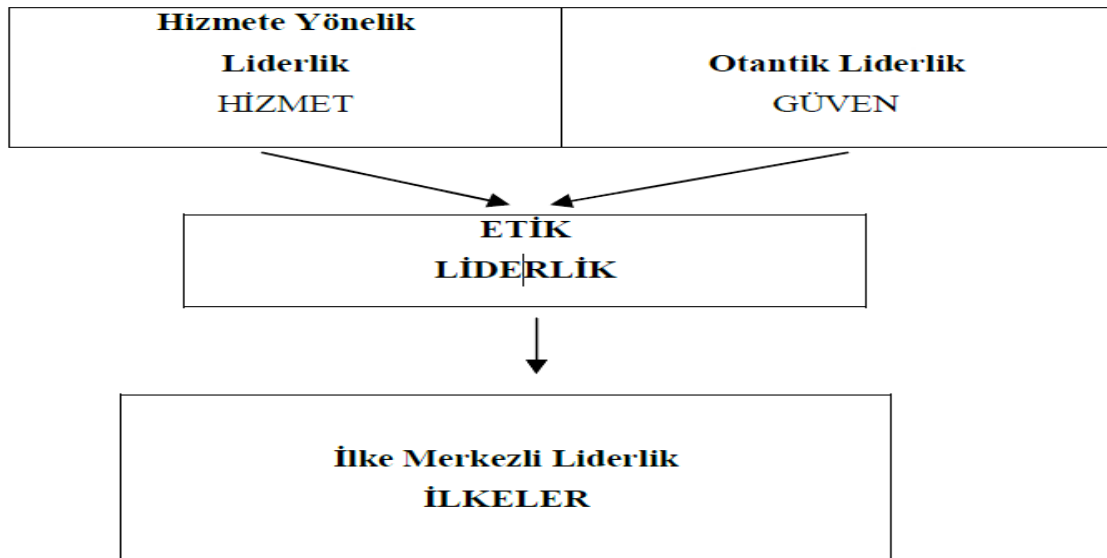
2.2.3. Etik liderlik türleri

Eğitim yönetimi alanında önemli alanlardan biri de eğitimde etik değerler konusudur (Liden vd., 2008). Günümüzde eğitim liderlerinin, yönetsel görevlerini yerine getirirken etik bir şekilde davranmaları önemlidir. Bu nedenle eğitim liderleri çağın taleplerini karşılayabilmek için adil, dürüst ve ahlaklı olmalıdır. Aslında iş etiği, adil, dürüst ve etik davranmayı gerektirir (Trevino ve Nelson, 2011). Etik temel, liderlik tanımlarında güven, sadakat, adalet, sıkı çalışma, demokrasi, hizmet ve insan hakları gibi ortak bir konudur. (Işık, 2009). Riggio, Zhu, Reina ve Maroosis (2010), liderlerin etik davranışlarının arkasındaki motivasyonları tanımlamak için "temel erdemler" (sağduyu, cesaret, ölçülülük ve adalet) odaklanmışlardır. Sağduyu, ahlaki bir ikilemde liderin dengeleyici kararları olarak tanımlanır. Lider, her kararını hem karardan kaynaklanan sonuçlar hem de kişisel ahlaki değerler açısından değerlendirerek dikkatlice düşünmelidir. Karar alırken farkına varmak önemlidir ve bu önem dahilinde sağduyulu hareket etmek, etik davranış için ön

koşul niteliği taşımaktadır. Cesaret, etik olmak için gereken güç ve ısrarla ilgilenmektedir. Direniş karşısında etik davranmak çoğu zaman cesaret ister. Yine de cesaret tanım gereği etik değildir. Kişi, kötü davranışlarda ısrar etse bile cesur olabilir. Yine de etik liderlerin zorlu zamanlarda direnişi sürdürmek için cesarete ihtiyaç duymaları oldukça muhtemeldir. Üçüncü temel erdem, ölçülü olmak, liderin kendi çıkarına veya kendi hoşgörüsüne düşkün davranışları açısından kısıtlamalarıyla ilgilidir. Bu erdemi benimseyen liderler, alçakgönüllülük değerlerine odaklanır. Son olarak, adalet en çok ilgiyi çeken erdemdir (hem felsefi hem de psikolojik araştırmada). Saygılı olan ve başkalarının pahasına fayda sağlamayan liderler, bu yönü etik liderliğin ayrılmaz bir parçası haline getirmektedir (Trevin'o, Brown ve Hartman, 2003). Ayrıca etik liderlerin adil olması, dürüst, açık ve takipçilere saygılı olması adalet özelliğiyle ilgilidir (Brown ve Trevin~o, 2006).

Etik liderliğin tanımları ve etik bir liderin özellikleriyle ilgili teorik bilgilerden hareketle etik liderlik belli bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Literatür incelendiğinde çok sayıda sınıflama ve sıralama yapıldığı görülmekle beraber bu sınıflandırmalar içerisinde en yaygın olanı “Hizmete Yönelik Liderlik, Otantik Liderlik, İlke Merkezli Liderlik” şeklindedir. Turan (2007) tarafından etik liderlikle ilgili sınıflandırma şekil olarak özetlenmiştir.

Şekil 2.1. Etik Liderliğin Üç Türü



Kaynak: Turhan, 2007

2.2.3.1. Hizmete yönelik etik liderlik

Hizmet, takipçiler için bir şeyler yapmak, onları korumak ve güçlendirmek için yürütülmektedir. Hizmeti sağlayan hizmetkâr liderin en önemli özelliği “ben” odağından uzaklaşarak “sen”, “siz” kavramlarına yönelmesidir. Hizmetkâr lider, takipçilerin gereksinimlerine uygun belli şartlarda hizmet etmektedir. Bu liderlik türünde kişi, yönettiği grupla ilgili sorumlulukları kabul etmek için hizmet etme isteğini daha artırmalıdır. Takipçiler için lider, en iyi hizmeti sağlayan şekilde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla takipçilerin gereksinimlerinin karşılanması, liderin ana hedefidir. Diğer bir deyişle hizmetkârlık yaklaşımında, liderin herhangi bir çıkar ya da fayda gütmenden tamamen hizmet etme davranışına yönelerek takipçilerin ihtiyaçlarını karşılamak için kendini adanması söz konusudur (Ercan, 2012). Nitekim hizmete yönelik liderlik anlayışında olanlar, insanlara hizmet etmeyi etik bir sorumluluk olarak görmekte ve bunu bir vazife olarak algılamaktadırlar.

Hizmete yönelik liderliğin boyutları “kahya liderlik (steward leadership)” ve “hizmetçi liderlik (servant leadership)” olmak üzere iki boyut olarak değerlendirilmektedir. Bu iki liderlik şeklinin temel düşüncesini Greenleaf’ın kahyalık felsefesi oluşturmaktadır (Işık, 2009).

Kahya liderlik, hizmeti liderliğin önüne koyan bir liderlik biçimi olarak görülmektedir. Başkalarına hizmet, kahya liderler için doğal bir duygudur. Taşımış oldukları bu duygudan kaynaklı bilinçli bir şekilde insanlara hizmette bulunmaya çalışmaktadırlar. Kahya liderler liderliği, diğer liderlerden farklı olarak, insanlar üzerinde üzerinde güç kullanmak ya da onlara hakimiyet kurmak olarak değerlendirmezler (Turhan, 2007).

Bir yöneticinin çalışanlarından kendilerini işine adanmalarını veya işi eksiksiz yapmalarını beklemesi doğal olduğu gibi, çalışanların da yöneticilerinden iyi bir lider olmasını beklemeleri doğaldır. Çalışanların işlerini iyi yapabilmeleri için ihtiyaç duydukları desteği ve araçları yöneticilerinden almaları gerekir. Bu liderliğe göre lider, çalışanlarına hizmet etmeye öncelik vermelidir. Çalışanlar da bu lider yaklaşımına göre çalışmalı ve böylece liderlerine bağlılıklarını göstermelidirler (Işık, 2009).

Yönetim teorisinde yöneticiler kendi çıkarları tarafından motive edilmezler, yöneticilerin ve örgütün çalışanlarının genel güdüleridir. Lider-yönetici, tüm paydaşlarının çıkarlarına saygı duyar ve hizmet eder, ahlaki ilke ve güvene dayanır, bu doğrultuda görev ve sorumluluklarını yerine getirir. Butler liderliği ile ilgili önemli olan, paydaşları belirli hedeflere ulaşmak için bir araç olarak görmemektir.

2.2.3.2. Otantik liderlik

Otantik liderlik kavramı, psikanalizden hareketle pozitif psikoloji ve sosyolojinin bazı kısımlarında kendine karşılık bulmaktadır. Otantik kelimesinin anlamı, kişinin sahip olduğu tecrübe, kazanım, tutum, inanç, mevcut bilgilerini kontrol edebilme ve geliştirme şeklinde açıklanır (Avolio ve Gardner, 2005). Dolayısıyla otantiklik özelliğinde kişisel birikim bulunmaktadır. Nitekim birey, mevcut içsel birikimini değerlendirerek tutum geliştirmektedir. Ancak kavramın Yunan Felsefesine kadar uzanan yazın kaynağı olduğu halde (Avolio ve Gardner, 2005) kavrama yönelik tam bir tanımlama yapılamamakta, kavramsal yapısı tam olarak ifade edilememektedir (Ayyıldız Ünnü, 2009). Otantik kavramının psikoloji, sosyoloji disiplinlerinde kullanılmasından sonra yönetim alanında da kullanılmaya başlaması, disiplinler arası bir süreci başlatmıştır. Bu duruma bağlı olarak her disiplinin kendi kavramsal çerçevesine göre otantik kelimesi tanımlanmıştır. Sonuç olarak kavramla ilgili tek tanıma ulaşmak mümkün değildir. Otantik liderliğe yönelik tanımların önemli bir bölümü, kavramın özünde bulunan “otantiklik” yapısıyla başlamaktadır. Otantiklik yapısı; kendini tanımayı, kendine karşı dürüst davranmayı ve kendini kabul etmeyi ima etmektedir (Tabak vd., 2012).

Otantik liderler, hizmete yönelik anlayış geliştiren liderlerden farklı olarak bireyci ve görev odaklı hareket etmezler. Otantik lider özelliğine sahip kişiler, takipçilerinin mutluluğunu, motivasyonunu, takım ruhunun gerçekleşmesini, örgütle toplum arasındaki uyumu amaçlayan tutum benimserler ve o doğrultuda hareket ederler. Ahlaki değerlerle bireysel değerlerin denge içerisinde olmasına dikkat edilir. Bir hata olduğunda sorumluluğun tamamını otantik lider üstlenmektedir. Bu özellik otantik liderlik türünün en önemli özelliğidir. Otantik lider, bir örgütte olumlu ve etik bir iklim yaratabilen, bir örgüt içinde bilgi ve deneyimi etkin bir şekilde yayan, takipçileriyle açık ve şeffaf ilişkiler

kurabilen, hem örgüt-kurum iklimi hem de yönetsel etik oluşturabilen kişidir (Toor ve Ofori, 2008).

May ve diğerlerine (2003) göre samimiyet ve kendini tanıma otantik liderliğin temel özellikleridir. Otantik liderliğe sahip liderler, olaylara farklı açılardan bakıp değerlendirme, iç ve dış müşterilerin ihtiyaçlarını dikkate alma vb. konularda etik yeteneğe sahiptirler. Bu yetenek, liderin inançları ve değerleriyle ilgilidir. Otantik lider, etik kararlar alabilen bir sisteme sahiptir ve başka bu sistemi geliştirmek için gayret gösterir (Turhan, 2007).

2.2.3.3. İlke merkezli liderlik

İlke merkezli etik liderlik anlayışında etik ve ahlaki değerler, güven, sadakat gibi değerler ön plandadır. Bu liderlik türünde etik ilkeler doğrultusunda davranılması esastır. Çok zor durumda kalsa dahi yalan söylemeyen ve bu erdemi kendisine ilke edinen kişi, ilke merkezli lidere örnek gösterilebilir. Steven Covey'in kaleme aldığı "Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı" adlı kitapta özellikleri belirtilen lider, ilke merkezli liderdir. Covey, kitabında liderliğin belli ilkelere dayandırılmasından bahsetmektedir. İlke merkezli liderlik anlayışına göre koşulların zorluğunda dahi ilkelere göre tutum geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda kişinin hayatı boyunca ilkelerinin olması ve bu doğrultuda bir yaşam biçimi belirlemesi gerektiği vurgulanmaktadır (Turhan, 2007).

Takipçileri etkilemek için lider tarafından kullanılan araçlar, benliğinde sahip olduğu etkili kişilik özellikleri ve belli ilkeler oluşturarak bu ilkelere bağlı karar almasıdır. Bu şekilde takipçilerinin güvenini kazanan lider, etkili kişilik özelliklerine işlerlik kazandırarak kendi ilke ve kurallarını örgüt kültürüne yerleştirmektedir. Bu ilke ve kurallar, mevcut yasalardan daha etkili olabilmektedir. Nitekim lider tarafından belirlenen ilke ve kurallar, takipçilere uygun ve kabul edilebilir özellikte olduğu için örgüt kültürüne yerleşmektedir. Zamanla bu ilke ve kurallar örgütün bir parçası haline gelmektedir (Turhan, 2007).

2.2.4. Etik liderlik boyutları

Etik liderliğin tam anlamıyla anlaşılabilmesi adına alt boyutlarına bakmak önem arz etmektedir. Etik lider olarak ifade edilen bireyin taşıdığı ya da taşıması gereken özellikler, etik liderliğin boyutları olarak ifade edilebilir. Liderlerin etik yönünün belirlenmesi amacıyla geliştirilen “Etik Liderlik Ölçeği” (ELÖ) çalışması sonucunda dört boyutun öne çıktığı anlaşılmaktadır (Yılmaz, 2005). Bu boyutları; karar vermede etik, davranışsal etik, iletişimsel etik, iklimsel etik olarak sıralamak mümkündür.

2.2.4.1. İklımsel Etik

Örgüt bünyesinde çalışan kişilerin geliştirdikleri ilişkilerde izlenen duygu ve davranışlar, iklimle ilgili fikir vermektedir. İklim, örgütün yapı ve uygulamalarına yönelik çalışanların öznel algılarını ifade etmektedir (Şişman, 2011).

Örgütün belirlenen amaçlarına ulaşılması ile kişisel gereksinimlerin karşılanması arasındaki ilişki, örgütsel iklimin niteliğini açıklamaktadır (Bursalıoğlu, 2013). Dolayısıyla örgütte olumlu bir iklim geliştirilmesi için etik değerlerin merkeze alındığı, olumlu bir iletişim sürecinin benimsendiği, sevgi, saygı ve karşılıklı anlayış ortamının kurulması gerekir (Toytok, 2014). Bu şekilde algılanan olumlu iklimin etkisiyle işten ayrılmalardan daha az yaşanacağı, iş doyumu ve örgütsel bağlılığın artacağı ön görülmektedir (Schwepker, 2001). Bununla birlikte yöneticilerin örgütte etik iklimin öneminin farkında olması, etik davranışlar sergilemesi, gerekli adımları cesaretle bir şekilde atması önemlidir.

2.2.4.2. Etik karar verme

Örgütün faaliyetlerine yönelik her türlü sürecin idare edilmesinden sorumlu olan yönetim, aynı zamanda karar organı olarak da algılanmaktadır. Bursalıoğlu’na (2013) göre “Karar yönetimin kalbi ve diğer süreçlerin eksenidir. Örgütün yaşaması alınan kararların doğruluğuna bağlıdır.” Dolayısıyla yönetimin izlediği strateji, sergilediği davranışlar, kurduğu iletişim şekli önem arz etmektedir. Bu süreçte yeteneklerinin farkında olan, eksikliklerini görebilen ve geliştirme çabasına giren, etik değerlere uygun hareket eden bir liderin çalışanlarla iletişimini de olumlu yönde geliştirmesi beklenmektedir (Pehlivan,

2002). Nitekim yöneticinin aldığı kararlarda hem bireysel özellikleri hem de becerileri önem taşımaktadır.

Eğitim örgütlerinde yöneticilerin karar alırken izlemesi gereken ilkeleri Bursalıoğlu (2013) şu şekilde açıklamaktadır:

- Hitap edilen grubun dinamiği yönetici tarafından anlaşılmalı,
- Örgütsel amaçlar, benimsenmeli ve amaçların gerçekleştirilmesi yönünde kararlar alınmalı,
- Örgütteki her paydaşın karara katılımı sağlanmalı,
- Çalışanların motivasyonu sağlanmalı,
- Karar sürecinde aykırı görüşlerle ilgili uzalaştırıcı bir yol izlenmeli,
- Grup başarısı ve başarının devam ettirilmesi yönünde koordineli hareket etmeye özen gösterilmeli,
- Demokratik bir atmosfer oluşturulmalı,
- Katı kuralcılıktan uzak esnek bir örgütsel yapı inşa edilmeli,
- Grup değer ve normlarına önem vermeli,
- Yönetici, yetki ve takdir hakkı kullanırken etik değerleri ve kurumsal yararı gözetmelidir.

Eğitim örgütünde yöneticiler, ahlaki yönden doğru olanı tercih etme ve aynı zamanda etik değerlere bağlı kalma yönünde hareket ederek hem çalışanlarda etik bir algı oluşmasını sağlamakta hem de gelecekteki kararlarda olası bir direnç gelişmesini önlemektedir (Aykanat, 2014). Bu bağlamda yöneticiler, yönetsel davranışlarında ve karar verme sürecinde etik ilkeler doğrultusunda davranışlarını düzenlediklerinde yönetimin aldığı kararların etkililiği de artmaktadır denilebilir.

2.2.4.3. Davranışsal etik

Eğitim örgütlerindeki yöneticiler diğer örgüt yöneticilerinden daha farklı statüde algılanmaktadır. Nitekim eğitim örgütünde hedef, eğitim vasıtasıyla istendik davranış değişikliği edindirmek olduğu için örgüt yöneticisinin davranışları oldukça önemlidir. Dolayısıyla eğitim örgütü yöneticisinin dürüst, adil, eşit hak dağıtımına önem veren,

mesleğe bağlılık, başkalarının görüşlerine saygı gösterme, güvenilirlik, nezakat, cömertlik, cesaret, fedakarlık, merhamet gibi toplumun ideal ölçüde tanımladığı bireyin taşıması gereken özellikleri kendinde toplamış olması beklenmektedir. Bununla birlikte ödül ve ceza uyulamalarında etik sınır dahilinde karar vermesi de önem arz etmektedir. Bu doğrultuda davranışlarını şekillendiren bir yönetici, çevresindeki bireylere de iyi bir örnek olmaktadır (Çelik, 2009).

Davranışsal etik çerçevesinde liderin en önemli özelliklerinin dürüstlük, etik ilkeler, çalışanlara karşı eşit muamele olduğunu ileri süren Brown vd. (2005), bu özelliklerinin birleşiminin etik liderliğin köşe taşlarını oluşturduğu belirtmektedir. Trevino vd. (2000) davranışsal etikte iki boyuta dikkat çekmektedir: Ahlaki kişiler ve ahlaki yöneticiler. Martin vd. (2009) ise davranışsal etiği; karakter, fedakarlık, dürüstlük, teşvik ve kolektif şuurla ilişkilendirmiştir. De Hoogh ve De Dartog (2008) davranışsal etiğin; ahlak ve adalet, rol açıklığı ve güç paylaşımı gibi üç boyutlu yönüne dikkat çekmiştir. Resick vd. (2006), karakter ve dürüstlük, toplum ve insana odaklı olmak, etik farkındalık, motivasyon, teşvik etmek ve cesaretlendirmek, etik hesap verebilirlik şeklinde altı kilit özelliğe vurgu yapmıştır. Karabay (2015'ten akt. Akpınar, 2016) da etik değerlere bağlı iyi bir yöneticiden beklenen davranışları birçok araştırmacının yaklaşımına göre teorik olarak özetlemiştir. Etik liderden beklenen davranışlar Tablo 2.2'de gösterilmiştir.

Tablo 2.2. Etik Liderden Beklenen Davranışlar

Liderlik Boyutları	Tanımı	Araştırmacılar
Karakterli (Character)	Davranışın etik ya da ahlaki bir temel sağlamak niyetini, eğilimleri ve erdemlerini içermesi.	Petrick ve Quinn (1997), Martin vd (2009), Resick vd (2006), Kalshoven vd (2011).
Dürüst (Honest)	Organizasyondaki değerleri, örgüt tonunu ve kültürünü şekillendiren, örgütün tüm üyeleri arasında gerçekçilik, bağlılık ve hayal gücünün etkin olduğu bir iletişim sağlamak.	Resick vd (2006), Petrick ve Quinn (1997), Martin vd (2009), Kalshoven vd (2011).
Etik Bilinçli (Etik Farkındalık) (Ethical Awareness)	Başkalarının etik bilinci üzerinde önemli etkisi olacak seçimler yaparken bireysel hakları dikkate alan ve ahlak ile ilgili konularda duyarlı olabilmek kapasitesi.	Petrick ve Quinn (1997); Resick vd (2006), Trevino vd (2011).
Adaletli (Fairness)	Herkse doğru ve eşit bir şekilde davranma, kayırma yapmadan ilkeli ve adil seçimler yapmak.	Brown vd (2005), De Hoogh ve Den Hartog (2008), Kalshoven vd (2011).

Güç Paylaşımıcı (Power Sharing)	Takipçileri karar alma sürecine dahil eden, onların fikir ve endişelerini dinleyen lider.	De Hoogh ve Den Hartog (2008), Kalshoven vd (2011).
Rol Belirleyici (Role Clarification)	Sorumlulukları, beklentileri ve performans hedeflerini netleştirebilen lider.	De Hoogh ve Den Hartog (2008), Kalshoven vd (2011).
İnsan Yönelimli (People orientation)	Takipçilerini önemseyen, saygı duyan ve destekleyen; onların davranışlarının diğerlerini nasıl etkilediği konusunda bilgili olan ve onların sosyal güçlerini, bireysel önceliklerde değil tüm grubun ortak önceliklerinde kullanan lider.	Fluker (2002), Kanungo ve Medonca (1996), Resick vd (2006), Kalshoven vd (2011).
Etik Rehber (Ethical guidance)	Etik kuralları açıklayan, tanıtan ve etik davranışları ödüllendiren lider.	Kalshoven vd (2011).
Özverili (Altruist)	Kendi çıkarlarını diğerlerinin faydası için arka plana atan, yardımcı ve endişe edici yönünü herhangi bir ödül beklemeden başlarına yardım amacıyla gerçekleştiren lider.	Mendonca (2001), Martin vd (2009), Resick vd (2006).
Cesaretlendirici (Encouraging)	Takipçileri için tanımladığı özbenlik ve saygı duygusu. Güçlendirme stratejilerini takipçileri için kullanan lider.	Palanski ve Yammarino (2007), Resick vd (2006), Toor ve Ogunlana (2008).

Kaynak: Karabay, 2015'ten akt. Akpınar, 2016.

Tabloya bakıldığında bir liderin etik çerçevede davrandığını ifade edebilmek için o liderin; karakterli, dürüst, etik bilinç sahibi, adaletli, güç paylaşımıcı, rol belirleyici, insan odaklı, etik rehber, özverili, cesaretlendirici özellikleri sergiliyor olması gerekmektedir.

2.2.4.4. İletişimsel etik

Örgütler kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek ve faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak için bünyesinde belli sayıda çalışan istihdam etmektedir. İnsan kaynakları olarak da ifade edilen iş gücünün gerek kendi içinde gerekse çevresiyle ilişkilerde olumlu bir iletişim şekli geliştirmesi önem arz etmektedir. İletişim sürecinin olumlu bir şekilde gerçekleşmesi için iletişim öğelerinin (kaynak-mesaj-kanal-alıcı-geribildirim) eksiksiz bir şekilde izlenmesi gerekir. Nitekim iletişim süreci, iş görenler ile yönetici arasındaki iletişimin niteliğinin belirlenmesi açısından önemlidir (Bursalıoğlu, 2013).

Etkili bir iletişim yolu geliştirmek için yöneticilerin çalışanlarla geliştirdikleri ilişkilerin tutarlı ve dürüst olması, doğru ve açık bir iletişim yolunun kullanılması, alınacak kararlarla ilgili görüş alışverişinde bulunmak, ilgili bir dinleyici olmak gerekmektedir

(Arslantaş ve Dursun, 2008). Bu şekilde çalışanların yöneticiye karşı yüksek düzeyde güven duyması söz konusu olacağı için gerekli bilgiyi zamanında yöneticiyle paylaşmaları da mümkün olacaktır. Eğitim örgütlerinde yöneticilik görevini yerine getiren kişiler, tüm paydaşlarla ilişkilerinde bencil davranışlara yönelmeden, yargılamadan, öğretmenler arasında sorun oluşturacak davranışlardan uzak durarak, adaletli davranarak, tartışmalarda yapıcı bir üslup benimseyerek, sabırlı olarak, merhametli ve şefkatli tutum içerisinde sevgi göstererek saygılı olmalıdır. Diğer bir ifadeyle eğitim yöneticisinden bu özellikte davranışlar sergilemesi beklenmektedir (Baştuğ, 2009). Bu şekilde kurulan iletişimin etik çerçevede geliştirildiği belirtilebilir. Diğer taraftan takipçiler, yöneticinin söz ve davranışlarında etiği hissetmediklerinde, yöneticinin güvenilirliği, inandırıcılığı ve doğruluğu ile ilgili şüphe duygusuna kapılırlar (Yılmaz, 2006).

2.2.5. Etik liderlik davranışları

Örgüt liderinin karakter özellikleri etik eksikliklerin yerine getirilmesi açısından önem arz etmektedir. Güçlü bir karaktere sahip liderin etik performansı yüksektir ancak zayıf karakter sahibi liderin etik eksikliklerin tam olarak karşılaması mümkün görünmemektedir (Brown, 2007). Karakteri, iç pusula olarak ifade eden Covey (2004), etik liderlik konusunu bireysel karakter olarak değil “insan etkililiğini yöneten ilkeler” olarak ele almakta ve “Karakter Etiği” terimiyle konuya açıklık getirmektedir.

Etik standartların ve dolayısıyla uygulamanın ihmal edildiği veya uygulandığı tarz, bireysel özelliklerin bir fonksiyonu olarak değerlendirilmektedir. Covey'in güçlü bir etik bileşeni olan etkili liderliğe ilişkin görüşü şu cümlede açıklanmaktadır: “Kendine değer vermek ve aynı zamanda kendini daha yüksek amaçlara ve ilkelere tabi kılmak, insanlık olarak ulaşılabilecek en yüksek seviyenin paradoksal özü ve etkili liderliğin temelidir.” (Covey, 2004). Covey, etik karakterin bireysel karakterden çok daha fazlası olduğunu ifade ederek liderin etkili olabilmesi için en yüksek amaçlara ve ilkelere odaklanmasını gerekli görmektedir. Jones, etik davranışın, kişinin kişisel eğilimlerinin, karakterinin bir sonucu olduğunu ve öğrenme deneyiminin bir sonucu olmadığını ileri sürer. Etik lideri, münzevi bir yapı olarak tanımlayan Jones, münzevinin kendi kendini kontrol eden, sonuçlara dikkat eden, maksatlı bir kişi olduğunu ileri sürer ve kişinin kendi anlık mutluluğundan ve iyiliğinden daha yüksek amaçlara yöneldiğini belirtir (Jones, 1995). Covey ve Jones'in etik

liderlik davranışlarıyla ilgili belirttikleri özelliklere bakıldığında, her iki araştırmacının da liderlik görevini yerine getiren kişinin karakter özelliğini tanımlarken yüksek amaçları elde etmek için kendini adayan bir insanı tarif ettiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte bir liderin yüksek amaçları yerine getirmesinin ancak etik değerlere uygun davranmasıyla mümkün olacağı da tanımlarda ortak özellik olarak belirtilmiştir.

Etik ilkelere uygun davranış sergileyen liderlerin takipçileri arasındaki etkisinin daha güçlü ve sürekli olduğu ifade edilebilir. Etik değerleri içselleştirmiş liderler, bu değerleri davranışlarına yansıttığı zaman hem örgütün etik atmosferinin oluşmasına hem de çevredeki kişilerin etik davranışı rol model olarak etik davranışların yaygınlaşmasına katkı sağlamaktadır. Bu şekilde çalışanlar etik davranışlarla ilgili örnekleri gördükçe kendileri de benzer durumlarla karşılaştıklarında etik davranışa yönelmektedirler. Etik liderliğin ana davranış karakterleriyle ilgili açıklamalar yapan bilim insanları ve bu teorisyenlere ait görüşler Tablo 2.3'te gösterilmiştir (Yılmaz, 2006).

Tablo 2.3. Etik Liderlik İçin Ana Davranış Karakterleri Ve Bunları İfade Eden Teorisyenler

Etik Liderliğin Özünü Oluşturan Temel Davranış ve Karakter Özellikleri	Etik Liderliğin Özünü Oluşturan Temel Davranış ve Karakter Özelliklerini İfade Eden Teorisyenler
İyiliği yaymaya çalışmak	Plato
Başkalarının kişisel özelliklerine saygı göstermek	Gardner, Greenleaf, Plato,
Dürüstlük	Bridge, Ciulla, Nair, Noer, Ryan & Oestrich, Schurtz, Senge, Kleiner, Roberts, Ross & Smith
Güvenirlilik, inanırlılık, samimilik	Kauzes & Posner, Nair, Terry,
Kişilerarası ilişkilerde beceri	Argyris, Senge
Demokratik karar alma ve katılımı destekleme	Habermas, Plato, Ricoeur
Anlayışlı, kibar olma	Kauzes & Posner, Plato, Ricoeur

Kaynak: Yılmaz, 2006.

Tabloda etik davranışlarla ilgili görüşlerde, genel olarak liderlerin hangi davranışı benimselerse etik lider özelliği göstereceği ifade edilmiştir. Bilim insanlarının tanımladığı etik davranışa göre bir lider; iyilik yanlısı, başkalarının kişilik özelliklerine saygılı, dürüst, güvenilir, inanırlılık, samimilik, kişilerarası ilişkilerde beceri sahibi, demokratik karar alma ve karara katılımı destekleme, anlayışlı ve kibar olmalıdır.

2.3. Etik İklim Kavramı

Örgütteki mevcut atmosferin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, iklim kavramlarıyla ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütte yaşanan olaylara psikolojik yönden yaklaşımları ve örgütü değerlendirmeleri iklim kavramının tanımı olarak belirtilmektedir (Büte, 2011). Başka bir tanımda iklim, örgüt içerisinde doğru ve yanlış olan davranışların ayırt edilmesi ve bu bağlamda hangi davranışın yapılması hangisinin yapılmaması gerektiğinin belirlenmesi olarak açıklanmaktadır (Parboteeah vd., 2005). Bozkurt ve Torun'a (2014) göre iklim, davranışların ahlaki yönünün belirlendiği değerler bütünüdür. Yıldırım ve Nktyok (2018) ise etik iklim kavramının 1980'li yıllarda ön plana çıkan bir kavram olarak belirtmiş ve etik iklimi; örgüt içerisinde meydana gelen sorunlarla çalışanların baş etme yollarını kullanırken doğru davranışa yönelmesi, çıkan probleme ilişkin alternatif yollar aranmasını sağlayan etkili bir araç olarak açıklamışlardır.

Etik iklim kavramıyla ilgili ilk araştırmalar Victor ve Cullen tarafından 1987-88 yıllarında yapılmış ve örgütlerde kapsamlı bir yapı olan etik iklimin varlığı görünür hale gelmiştir. Victor ve Cullen (1988) etik iklimin etik problemlerle baş etme yollarını kullanırken doğru davranışa karar verme olduğunu ifade ederek etik çerçevede gerçekleştirilen uygulamalar ile algı şeklinin de etik iş iklimini tanımladığını belirtmişlerdir. Silva (2004) örgütteki etik iklimi, kurumsal yapının oluşturduğu değerlere ve kurallara yönelik ortaya çıkan ortak algı şeklinde belirtmiştir. Dolayısıyla kurumsal yapıyla ilgili oluşan ortak algı çalışanların tutumlarını etkilemektedir (Caricati vd., 2014). Etik iklim, olaylar karşısında etik karar vermeyi ve etik problemlere neden olan davranışa karşı nasıl cevap verilmesi gerektiğini belirlediği için etik iklim, çalışan tutumları üzerinde etkilidir. Güçlü bir etik iklim diğer bir ifadeyle çalışanlar tarafından kabul görmüş bir etik iklim, davranışların belirlenmesinde kılavuzluk rolü üstlenmektedir (Cullen vd., 2003). Bununla birlikte örgütsel bağlılık üzerinde de etkili olup çalışanlarda motivasyonu artırmaktadır Dolayısıyla çalışan performansı, yüksek motivasyona bağlı olarak artmaktadır (Caricati vd., 2014).

Sonuç olarak etik iklim, örgütlerin geleceği üzerinde etkili bir güçtür denilebilir. Nitekim örgütlerin önemli girdileri olarak değerlendirilen insan kaynaklarının verimli çalışmaları, örgütün amaçlarını benimsemeleri, doğru davranışa yönelme, iyi ilişkiler geliştirmesi, olumlu bir atmosfer oluşturmaları, yüksek performans göstermeleri, iş

doyumunu elde etmeleri, örgütsel bağlılık geliştirmeleri gibi hususlar etik iklime bağlı olarak gelişmektedir (Victor ve Cullen, 1988; Silva, 2004; Caricati vd., 2014; Cullen vd., 2003).

2.3.1. Etik iklimin boyutları

Örgüt içerisinde alınan kararlarda önemli bir etkiye sahip olan etik iklim (Cullen vd., 1989) ölçülebilir özelliğe sahiptir. Etik iklim üzerine ilk araştırmaları yapan Victor ve Cullen (1988) tarafından örgütteki etik iklimin belirlenmesi amacıyla Etik İklim Ölçeği (Ethical Climate Questionare) geliştirilmiştir. Uluslararası kabul görmüş bir ölçek olan Etik İklim Ölçeğinde yer alan boyutlarla çalışanların örgüt içerisindeki etik meseleleri anlatabilmesi sağlanmıştır. Bu bağlamda örgütsel karar vericiler, etik sorunları tespit edebilme ve etik olmayan davranışları en aza indirebilecek teknikleri belirleyebilme fırsatı elde etmişlerdir (Mertin ve Cullen, 2006).

Victor ve Cullen (1988) Etik İklim Ölçeğinin alt boyutlarını ifade eden matrisi iki eksen üzerine oluşturmuşlardır. İlk eksen “bireysel, örgütsel ve evrensel” boyutlar analiz boyutunu oluştururken; ikinci eksen “egoizm, yardımseverlik, ilkelilik” boyutları etik boyutu oluşturmaktadır (Elçi ve Alpkan, 2006). Victor ve Cullen tarafından oluşturulan Etik İklim matrisi Şekil 2.2’de gösterilmiştir.

Şekil 2.2. Victor ve Cullen’in Etik İklim Matrisi

ETİK BOYUTLAR	ANALİZ DÜZEYLERİ		
	Kişisel	Örgütsel	Evrensel
Egoizm	Kişisel Çıkar	Kurum Çıkarı	Verimlilik
Yardımseverlik	Arkadaşlık	Takım Çıkarı	Sosyal Sorumluluk
İlkelilik	Kişisel Ahlak Kuralları	Kurumsal Ahlak Kuralları	Kanunlar ve Mesleki Kodlar

Kaynak: Martin ve Cullen, 2006.

Analiz düzeyi, etik kararlardaki sınırı ve kaynağı belirlemektedir (Appelbaum, Deguire, Lay 2005). Analiz düzeyindeki odaklar; kişisel, örgütsel ve evrensel olarak

belirtilmektedir. Etik iklim matrisinde etik boyutlar (egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik) üç alt boyut olarak ele alınmış olup bu üç alt boyutun her biri kendi içinde üç tür olarak ayrılmıştır. Egoizm boyutunun; kişisel çıkar, kurum çıkarları ve verimlilik, yardımseverlik boyutunun; arkadaşlık, takım çıkarı ve sosyal sorumluluk, ilkelilik boyutunun; kişisel ahlak kuralları, kurumsal ahlak kuralları, kanunlar ve mesleki kodlar şeklinde türlerden oluştuğu görülmektedir (Weber, Seger 2002).

2.3.1.1. Analiz odak boyutu

Örgüt içerisinde karar alınacağı zaman ahlaki yönden değerlendirmesinde sınırların belirlenmesi, analiz boyutunun kapsamındadır (Yıldırım ve Naktiyok, 2018). Analiz düzeyleri boyutu, etik kararlar alınacağı zaman bireysel, örgütsel ve evrensel boyuttan hangisinin referans alınacağını ve nasıl bir etik tutum sergileneceğini gösterir. Dolayısıyla referans alınacak gruplar; bireysel, örgütsel ve evrensel olmak üzere üç seviyede tanımlanmıştır. Bu analiz seviyelerinin oluşturulmasında sosyolojik teorilerde geçen roller ve referans grupları kavramları etkili olmuştur.

2.3.1.1.1. Bireysel odak boyutu

Bireysel odak boyutu, kişilerin kararlarında kendi ahlaki değerlerini dikkate almasıdır. Kararlarının sonucunu da yine kendi değerleri bağlamında muhakeme ederler. Bu boyutta kişi kendi prensiplerini dayanak noktası olarak belirlemektedir. Herhangi bir olayla karşılaştığında “benim için doğru nedir?” sorusu odağında düşünür ve karar verir (Cullen vd., 2003).

2.3.1.1.2. Örgütsel odak boyutu

Örgütsel odak boyutunda alınan kararlarda örgütün politikaları ve örgütte bulunan diğer insanların düşünceleri önemsenmektedir. Bu boyutta bireylerin ilişkili olduğu insanların düşünceleri önem taşımaktadır (Mert, 2017). Bireylerin bulundukları mevcut koşulları da göz önünde bulundurarak yakın çevresinin çıkarları doğrultusunda doğru olana karar verirler (Martin ve Cullen, 2006).

2.3.1.1.3. Evrensel odak boyutu

Evrensel odak boyutu referans kabul edildiğinde örgüt dışındaki gruplara odaklanma söz konusudur. Bireysel ve örgütsel boyut referans alınırken birey ve örgütün çıkarları gözetilmekte ve seçilen referansın bakış açısına göre hareket edilmektedir. Buna karşın evrensel boyut referans alındığında birey ve örgüt dışındaki çevrenin bakış açısı önemsenmektedir. Dolayısıyla bir karar alınacağı zaman “onların düşündükleri doğru nedir?” sorusuna odaklanılmaktadır. Bu sorunun cevabına göre çözüm belirlenmektedir (Yıldırım ve Naktiyok 2018).

2.3.1.2. Etik boyutlar

Etik boyutlar; egoizm, yardımsever iklim boyutu ve ilkelilik boyutu olarak üç boyut halinde değerlendirilmektedir.

2.3.1.2.1. Egoizm iklim boyutu

Egoizm boyutunun düşünsel zemini, egoizm felsefesine dayanmaktadır. Bu boyutta birey, kendi çıkarına en uygun olan seçenek üzerine yoğunlaşarak etik düşünme sürecini şekillendirmektedir (Barnett ve Vaicys, 2000). Bu boyutta birey, çıkarlarını en üst seviyelere taşımaya odaklanır. Egoizm iklimlerde kurallar bireysel odaklı şekillendiği için bireylerin kendileri dışındaki kişilerin menfaatlerini düşünmesi gibi davranışlar beklenemez. Birey, her zaman kendi yararına yönelik faaliyetler gerçekleştirir (Akbaş, 2010) ve menfaatini artıran kararları destekler (Yıldırım ve Naktiyok, 2018).

Egoizm iklim boyutunun bireysel analiz düzeyi, bireyin kendi istek ve çıkarlarını düşünmesi şeklinde tanımlanır. Örgütsel analiz düzeyi, örgütün kârı, stratejik avantajları gibi konuların öncelikli olmasını açıklar. Evrensel analiz düzeyinde ise egoizm boyutu; sosyal ve ekonomik sistemin ilgisinin düşünülmesi olarak tanımlanmaktadır (Victor ve Cullen, 1988).

2.3.1.2.2. Yardımseverlik iklimi

Yardımseverlik iklim boyutunda mümkün olduğu ölçüde çok sayıda insanın faydasının gözetilmesi amaçlanır (Peterson, 2002). Yardımseverliği ölçüt olarak kabul eden bireyler, kendi çıkarlarına uygun olmasa da alınacak kararın sonuçlarından etkilenebilecek tüm birey ve grupları dikkate alarak davranış belirlerler (Weber ve Seger, 2002, s.73). Bu etik iklim boyutuna göre hareket eden tüm bireyler, grup içinde ve dışında herkesin iyiliğini düşünerek, ilgi ve gereksinimlerini önemseyerek, birbirlerinin düşüncelerine karşı duyarlı ve saygılı olarak, kendi aralarında yardımlaşmaya özen göstererek davranırlar (Cullen vd., 2003). Yardımseverlik ikliminin hakim olduğu örgütlerde bireylerin kendinden daha çok karşısındaki bireye/bireylere göre düşünmesi ve onların faydasına kararlara yönelmesi, örgüt içi ilişkileri güçlendirdiği için örgütsel bağlılığı da artırmaktadır (Yıldırım ve Naktiyok, 2018).

Yardımseverlik boyutunun analiz düzeyi, örgütün içindeki bireyi “biz kimiz” şeklinde tanımlar ve ilgilerinin sınırlarını belirler. Bu özelliğinden dolayı yardımseverlik boyutu, egoizmden ayrılmaktadır. Bireysel analiz düzeyinde yardımseverlik kriteri, örgütün dışındaki diğer insanları (karardan etkilenebilecek çevreyi) düşünmeye odaklanır. Örgütsel analiz düzeyi, örgütsel topluluğu düşünmeye odaklanır. Evrensel analiz düzeyi, örgüt dışındaki diğer kuruluşları düşünerek hareket etmeye odaklanır ((Victor ve Cullen, 1988).

2.3.1.2.3. İlkelilik iklimi

İlkelilik boyutu, adından anlaşılacağı üzere kuralların, yasaların uygulanmasını ve yorumlanmasını açıklayan etik iklim boyutudur (Cullen vd., 2003). İlkelilik ölçütünün temelinde başkalarının ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik düşünceler geliştirilirken doğru olanın yapılması gerektiği anlayışı bulunmaktadır (Çelik ve Tekin, 2017). İlkelilik bakış açısı, örgütlerin etik kodu, kurallar, yasalar, hükümet politikaları, prosedürler, toplum yasalarına büyük önem verir (Rasmussen, Malloy ve Agarwal, 2003). Bu boyutu dikkate alan kişiler, yardımseverlik boyutunda olduğu gibi başkalarının ihtiyaçlarının ve ilgilerinin karşılanmasına odaklanırlar ancak alınan kararlar, sonuçlar ya da konuya dair düşüncelere bakılmaksızın doğru ne ise onu yapmaya özen gösterirler (Weber ve Seger, 2002).

Dolayısıyla en önemli ölçüt, kurallar, ilkeler, ayasalardır. Grup içinde kararlarla ilgili herhangi bir uyuşmazlık yaşandığında kural ne ise o yerine getirilir, kodlara uygun kararlar alınır (Cullen vd., 2003).

İlkelilik etik boyunun analiz düzeyi, örgütlerin kararlarında kullanılması beklenen kuralların kaynağını ve sınırını tanımlar. Bireysel analiz düzeyinde ilkelikler, bireyin kendi tercihlerine dayanmaktadır. Örgütsel analiz düzeyinde, ilkelerin dayandığı kaynağı örgüt belirlemektedir. Evrensel analiz düzeyinde ise ilkelerle ilgili kriter örgütün dışındadır. Bunlar yasal sistemler ya da mesleki örgütler olarak düşünülebilir. Örgütsel analiz düzeyinde ve evrensel analiz düzeyinde bireyin kendi etik seçimlerini dikkate almaksızın onun dışındaki ilkelere odaklanma söz konusudur (Victor ve Cullen, 1988).

2.3.2. Eğitim kurumlarında etik

Eğitim kurumlarının temel amacı, bireylerin kendilerine ve topluma faydalı olmasını sağlamak ve demokratik ve çağdaş toplumun ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri, yeterlilik, değer ve tutumları bireylere kazandırmaktır (Kılınç, 2015; Kılınç ve Dere, 2013). Toplumu meydana getiren bireylerin ahlaki değerlere bağlı olması ve doğru olan davranışları sergilemesinde, etik yaklaşımları benimsemiş ve etik değerleri hissedilir hale getirmiş bir eğitim kurumu öncelikli ölçüde etkili olmaktadır.

Eğitim kurumlarında etik değerlerin hissedilmesi ve etik tutumların geliştirilmesinde okul idaresinin önemli bir rol üstlendiği belirtilebilir. Eğitimin sürdürülmesinde etkili olan tüm paydaşlara saygılı, tarafsız ve samimi yaklaşan, alınan kararlara katılımı sağlayan, adil kararlar alınması yönünde tutum benimseyen, hoşgörülü, teşvik edici, eleştirel olmayan bir okul idaresi, eğitim kurumunda etik ilkelerin oluşmasına, gelişmesine ve kurumun geneline yayılmasına olanak sağlar (Aydın, 2016).

Etik ilkeleri önemseyen ve koruyan bir okul idaresi, eğitim felsefesine uygun bir vizyona sahiptir. Bahsedilen vizyon, insan ilişkilerinde ve alınan kararlarda sürecin sağlıklı bir şekilde ilerlemesine, öğretmen ve diğer çalışanlara rehberlik etmektedir. Bir yönüyle okulda algılanan iklim, okul idaresinin söz ve davranışlarına göre şekillenmektedir de denilebilir. Dolayısıyla okulun etik ikliminin olumlu bir şekilde algılanması için okul idaresinin etik ilkeleri belirleyip o doğrultuda hareket etmesi gerekmektedir (Toker, 2015).

Eğitim kurumunun başındaki idarecinin; eşitlikçi, insan haklarını koruyan ve haklara saygı duyan, eğitim faaliyetlerinden her öğrencinin eşit şekilde yararlanmasını sağlayan, ayrımcılığın her türlüünü yasaklayan bir tutum içerisinde olması önem arz etmektedir. Bununla birlikte eğitim paydaşları (öğretmen, öğrenci, veli, çalışanlar) tarafından saygı duyulan, güven duyulan, hesap verebilirliğe dikkat eden, demokratik tutumdan yana olan bir idareci, okulda oluşacak iklimi etkilediği gibi öğretmen motivasyonunu, öğrenci başarısını, velilerle olumlu ve etkili iletişim kurulmasını ve geliştirilmesini de artırmaktadır (Kılınç, 2015).

Eğitim yöneticisinin kurduğu ve geliştirdiği iletişim, eğitim örgütünün iç ve dış çevresinin yaklaşımlarını etkilediği için doğrudan okuldaki iklimi de etkilemektedir. Dolayısıyla eğitim yöneticisinin belli ilkeleri takip etmesi ve bu ilkelerin her birine önem vermesi, eğitim yöneticisinin etik bir şekilde hareket etmesini sağlamaktadır (Şahin ve Dünder, 2011).

2.3.3. Eğitim kurumlarında dikkat edilmesi gereken etik ilkeler

Eğitim kurumlarında etik değerlerin yerleşmesi ve eğitim kurumu bünyesinde olan herkesin olumlu bir iklim algılaması için etik ilkelerin korunması, bu ilkelerden taviz verilmemesi önem arz etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığının yapmış olduğu çalışmanın sonucunda eğitim örgütünde uyulması gereken etik ilkeler belirlenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ifade edilen ilkeler Tablo 2.4’te gösterilmiştir.

Tablo 2.4. Milli Eğitim Bakanlığının Belirlediği Etik İlkeler

Öğrencilerin iyiliği tüm karar ve eylemlerde temel esas olarak kabul edilmelidir
Eğitim öğretim faaliyetleri sevgi ve saygı esası üzerine dayandırılmalıdır.
Öğrenciyi rencide edecek tutum ve davranışlardan kaçınılmalıdır
Öğrencilere tavır, dayanış, görüntü ve yaşantı ile iyi örnek olunmalıdır. Bilgi birikimi ile öğrencilerde öğrenmeye karşı ilgi ve istek uyandırılmalıdır. Kötü örnek oluşturacak tavır ve davranışlardan mümkün olduğunca uzak durulmalıdır.
Her bir öğrenci farklı özellik ve yeteneklere sahip olduğu için tüm öğrencilere hoşgörü ve anlayış ile yaklaşılmalıdır
Eğitim öğretim süreçlerinin tümünde insan haki arma saygılı davranılmalıdır. Ayrıca dil, din, ırk, siyasi görüş, ailenin maddi durumu vb. gözetmeden tüm öğrencilere eşit ve adil davranılmalıdır. Her öğrenciye eşit şekilde ilgi gösterilmelidir.
Öğrencilerin sosyal, duygusal, fiziksel, kültürel ve ahlaki tüm gelişimleri dikkatli bir şekilde takip edilmelidir. Bu konuda öğrencilerle güven ve samimiyete dayalı iletişim kurulmalıdır.

Öğrencilere ait her türlü bilgi, gizliliğe riayet edilerek korunmalıdır. Bu bilgiler üçüncü şahıslarla yasal zorunluluklar dışında paylaşılmamalıdır.

Bireysel sorunlar hiçbir şekilde öğrencilere yansıtılmamalıdır

Öğretmen ve yöneticiler saygın bir mesleğe sahip olduklarının bilincinde olmalı ve bu bilinçle hareket etmelidir. Ayrıca mesleki yeterliklerini geliştirmeye çalışmalı, kendi alanlarında yapılan güncel araştırmaları takip etmelidirler.

Eğitim öğretim ortamlarında öğrencilerin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden her türlü unsur ortadan kaldırılmalı, öğrenme öğretme süreçlerinin huzur ve güven içinde gerçekleşmesi sağlanmalıdır.

Mesai saatlerine titizlikle dikkat edilmeli, derslere zamanın da girilip zamanında çıkılmalıdır

Öğrencilerden gelen hediyeler, öğretmenler günü gibi özel günlerde maddi değeri olmayan sembolik hediyeler hariç, kabul edilmemelidir.

Mesleki konumunu kullanarak kişisel menfaat sağlanmamalıdır.

Öğrencilerden ve/veya öğrenci velilerinden bağış, yardım vb. adlan altında kesinlikle para ve eşya talebinde bulunulmamalıdır

Eğitim kurumu çalışanları kendi aralarında dil, din, ırk, siyasi görüş ve maddi durum vb. dayalı ayrımcılık yapmamalıdır

Öğrencilerin önünde veya başka ortamlarda meslektaşlarını rencide edici söylem ve davranışlardan uzak durulmalıdır.

Öğrencilerin daha kaliteli bir eğitim almaları için eğitimciler arasında işbirliği yapılmalıdır

Veliler, çocuklarının kişisel, sosyal ve ahlaki gelişimlerini desteklemesi amacıyla yönlendirilmelidir.

Mesleki sorumlulukların icrasında doğruluğa ve dürüstlüğe özen gösterilmelidir.

Kanun ve yönetmeliklere uygun davranılmalı, yasalara aykırı eylemlerden kaçınılmalıdır.

Kaynak: MEB, 2015.

Milli Eğitim Bakanlığının belirlemiş olduğu etik ilkelere bakıldığında eğitim öğretim sürecinde etkin rol üstlenen öğretmen ve okul idaresine önemli sorumluluklar düştüğü ayrıca oluşturulan ilkelerin rehberlik niteliği taşıdığı anlaşılmaktadır. Eğitim ve öğretimin baş aktörlerinin hangi davranışı yapıp hangi davranışı yapmaması gerektiği ilkelerle açıklanmıştır.

2.3.4. Etik iklimin sonuçları

Örgütün faaliyetlerinin sürdürülmesi, rekabet edebilirlik, iş verimliliği, performans, çalışanların örgüte bağlılığı gibi dinamikler yönüyle oldukça önem taşıyan etik iklim konusu, örgüt ve örgüt bünyesindeki çalışanlar için birtakım sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Örgütteki etik iklimin sonuçlarını özetlemek gerekirse;

- Çalışanların etik iklim algısı, iş verimliliğini ve performansı artıran bir etki oluşturmaktadır (Dönertaş, 2008).
- Örgütün genelinde yayılan etik iklim, yönetimin kalitesini, çalışanların örgüte bağlılığını, sosyal sorumluluk düzeyini etkilemektedir (Şahin ve Dündar, 2011).
- Etik iklimin sonucunda etik olmayan davranışların ne olduğu, etik sorunlarla nasıl baş edileceği, doğru davranışın ne olduğu anlaşılmaktadır (Çevirgen ve Üngüren, 2009).
- Etik iklim sonucu, çalışanlar arasındaki ilişkinin niteliğini ve örgüte duyulan güveni etkilemektedir (Bilgen, 2014).
- Kurumlarda anlayış olarak gelişen etik iklim, doğru davranışın belirlenmesini sağlayan örgüt kültürünü oluşturduğu için çalışanların örgütün iç ve dış çevresini meydana getiren insanlarla uyum halinde çalışmasını mümkün kılmaktadır (Şahin ve Dündar, 2011).

Etik iklimin sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, etik iklime yönelik algıların hem bireysel hem de örgütsel çıktıları etkilediği anlaşılmaktadır.

2.4. İlgili Araştırmalar

Yapılan araştırmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okulun etik iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi amaçlanmaktadır. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerine etkisini doğrudan araştıran bir çalışma olmadığı için okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını öğretmen görüşleri bağlamında inceleyen ve etik iklim konusunu ele alan çalışmalara yer verilmiştir. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının önemini vurgulamak ve konuya yönelik farkındalık kazandırmak için okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının birçok değişken üzerinde etkili olduğunu göstermek amacıyla etik liderlikle örgütsel adalet, öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri, iş motivasyonu, öğretmenlerin özerklik davranışları, örgütsel adalet algıları, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri, öğretmen performansı, öğretmen öz yeterliği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara yer verilmiştir. Ayrıca etik iklim algısının; eleştirel düşünme düzeyleri, sosyal adalet, iş doyumu, etik dışı davranışlar, güven ve motivasyon değişkenleri üzerindeki etkisini ele

alan çalışmalara yer vererek etik iklimin birçok değişken üzerinde etkili olduğu ve bu bağlamda önemli bir değer olarak farkındalık oluşturması gerektiği ortaya konulmak istenmiştir. Alana yönelik yapılan etik liderlik davranışını ele alan araştırmalar ve etik iklim araştırmaları kronolojik sıra ile verilmiştir.

Luo, Huang ve Najjar (2007) yaptıkları araştırmada okuldaki mevcut etik iklimle lise öğrencilerindeki performans arasındaki ilişki ele alınmıştır. Yapılan alışma sonucunda lise ğrencilerinin etik iklim algısı ile performans, sınıf seviyesi ve cinsiyet değişkenleri arasında ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt (2010) alışmayı İsrail’de liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerle yürütmüşlerdir. Araştırmada algılanan etik iklim ile öğretmenlerin isteğe bağlı devamsızlıklarının ilişkili olup olmadığı ve ilişkide duygusal örgütsel bağlılığın aracı rolü incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda etik iklim algısı ile duygusal örgütsel bağlılığın negatif yönde ilişkisi bulunduğu ve bu ilişkide duygusal örgütsel bağlılığın aracı rolünün yalnızca resm etik iklim türü ve öğretmenlerin isteğe bağlı devamsızlık sıklıklarında görüldüğü belirtilmiştir.

Kocayığit (2010) alışmasında öğretmenler ile öğrencilerin algılarına göre ilköğretim okullarının etik iklimlerini tespit etmek ve çeşitli değişkenler yönüyle değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Tarama modelinde yürütülen çalışmanın örneklemine, 355 ğretmen, 818 ğrenci oluşturmuştur. İlköğretim ğretmenleri ve öğrencileriyle yürüttüğü çalışmada etik iklim algıları yönüyle “ğretmen-ğrenci, ğrenci-ğretmen, ğrenci-ğrenci” boyutlarında anlamlı farklılığa rastlandığı ifade edilmiştir.

Aktoy (2010) alışmasında ilköğretim yöneticilerinin etik liderlik davranışlarıyla ilgili ğretmen görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. alışmasında ğretmen görüşlerinin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini de incelemiştir. Betimsel ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen çalışmada 300 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırmanın neticesinde, öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını yüksek düzeyde sergiledikleri belirtilmiştir. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmenlerin algılarının medeni durumuna, mesleki hizmet süresine, okuldaki hizmet süresine, branşa, öğrenim durumuna, cinsiyete göre anlamlı farklılık oluşturmadığı belirtilmiştir.

Toksoy (2011) çalışmasında yöneticilerin etik liderlik davranışlarına uyup uymadıklarını araştırmıştır. Tekil tarama modelinde yapılan çalışmada 480 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin yöneticilerin etik ilklere uymalarına yönelik olumlu algıya sahip oldukları ifade edilmiştir. Buna karşın okul yöneticilerinin güvene bağlı liderlik özelliği açısından çok başarılı bulmadıkları araştırma sonucunda belirtilmiştir.

Demir (2014) tarafından yapılan çalışmada etik iklimin öğrenci ve öğretmenlerin güven ve motivasyon düzeyleri üzerine etkisi incelenmiştir. Çalışma betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmış ve örneklem, oransız grup örneklem yöntemiyle yansız bir şekilde seçilmiştir. Araştırmanın örneklem grubu 35 okulda çalışan 200 öğretmen ve eğitimlerini bu okullarda alan 621 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma neticesinde algılanan etik iklimin öğretmen motivasyonunu anlamlı bir şekilde yordadığı, algılanan etik iklimin öğrencinin öğretmene ve öğretmenin öğrenciye duyduğu güveni pozitif anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir.

Büyükgökçe (2015) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin ve öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri incelenmiştir. Tarama modelindeki araştırmada nicel ve nitel yöntemin bir arada kullanıldığı karma yöntem uygulanmıştır. Araştırmada 80 okul müdürü ve 1200 öğretmen örneklem grubu olarak seçilmiştir. Araştırmanın sonucunda nicel verilere dayalı olarak etik liderlik ölçeğinin “karar vermede etik” alt boyutundan başka diğer alt boyutlarda okul yöneticilerinin öğretmenlere göre kendilerini daha yüksek puanlarla değerlendirdiği ifade edilmiştir. Çalışmada okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri değerlendirildiğinde sadece iklimsel etik alt boyutunun istatistiksel farklılık oluşturduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada elde edilen nitel verilerde ise okul müdürleri ve öğretmenlerin ortak bir görüş bildirdikleri, etik dışı davranışlarda bulunan öğretmenler için yaptırım uygulanmadığını ifade edilmiş, yöneticinin yalnızca sözlü uyarıda bulunduğu belirtilmiştir.

Atlar (2015) okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarına göre belirlenmesinin amaçlandığı çalışmada nitel bir yöntem tercih edilerek yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. 36 öğretmenle yapılan görüşme sonucunda içerik analiziyle veriler çözümlenmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının okulda güven ortamı oluşturduğu, öğretmenlerin

adil yaklaşımla değerlendirilmesinin de adil ve demokratik anlamda ılımlı bir ortam oluşmasını sağladığı belirtilmiştir. Bununla birlikte ılımlı hava oluşmasının öğretmenleri rahatlattığı ve bu bağlamda yaratıcılıklarını gösterebildikleri, performanslarını arttırdıkları, mesleklerine yönelik olumlu bakış açısı geliştirdikleri belirtilmiştir. Okul yöneticilerinin çalışan görüşlerine, duygularına değer vermesinin demokratik ortam oluşmasına katkı sağladığı, doğru davranışlara yönlendirdiği ve öğretmenlerin yaratıcılıklarının geliştirilmesi için kaynak ayrılmasının verimliliği arttırdığı, etik ilkelere uygun davranışların kuralların benimsenmesini sağladığı ve kararlara katılımın fazla olmasının kurum disiplinini sağladığı yönünde sonuçlar bildirilmiştir.

Mertler (2015) sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla 512 öğretmenle tanımlayıcı bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranış düzeyini yüksek düzeyde belirledikleri ifade edilmiştir. Tüm boyutlarda anlamlılığın artmasının değişkenlerin birbirini etkilediğini ve alınan puanları yükselttiği belirtilmiştir.

Erdoğan (2016) çalışmasında öğretmen algı ve görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları karma yöntemle incelenmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları sergiledikleri belirtilmiştir. Bununla birlikte etik liderlik ölçeğinin iletişimsel etik, iklimsel etik, davranışsal etik ve karar verme alt boyutlarında etik boyutların, öğretmenlerin; demografik özelliklerine göre bir farklılık oluşturmadığı ifade edilmiştir. Buna karşın politik, ekonomik, hiyerarşik yapılarla olumsuz okul ikliminin etik olmayan davranışları ortaya çıkardığı ifade edilmiştir. Ayrıca yöneticilerin personel, ücret, eğitim öğretim faaliyetleri ve okulun sosyal çevresiyle alakalı hususlarda etik dışı davranışta bulundukları belirtilmiştir.

Özen ve Durkan (2016) çalışmasında meslek etiğinin örgütteki etik iklim algısına etkisi incelenmiştir. Çalışmada yöntem olarak nicel yöntem kullanılmış olup ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel etik iklimin olduğu ve bu algının meslek etiğinin alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Arslan Hendekci (2017) çalışmada ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları etik iklimin öğretmenlerin etik dışı davranışlarına etkisi incelenmiştir. Nicel yöntemin

kullanıldığı çalışmada tarama deseni tercih edilmiştir. Çalışmanın sonucunda demografik özelliklerin etik iklim arasında anlamlı bir fark olmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin alt boyutları ve Etik Dışı Davranışlar Ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edildiği belirtilmiştir.

Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen öz yeterliği arasındaki ilişkinin ele alındığı (Tutkun, 2017) çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen öz yeterliği arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Buna göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergileme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin öz yeterlik algılarının da arttığı ifade edilmiştir.

Yeşil, Mavi ve Ceyhan (2017) yapılan araştırmada akademisyenlerin etik iklim algısının performans, işten ayrılma niyeti, bilgi paylaşımı, örgütsel vatandaşlık davranışı, yenilikçi davranış ve iş tatminini değişkenleri üzerinde etkisi araştırılmıştır. 100 akademisyenle yürütülen çalışmanın sonucunda etik iklim algısının bilgi paylaşımını, örgütsel vatandaşlık davranışını, yenilikçi davranışını, iş tatminini pozitif yönde etkilediği fakat; performans ve işten ayrılma niyeti üzerinde hiçbir etki oluşturmadığı tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine etkilerinin araştırıldığı (Yoldaş, 2018) çalışmada öğretmenlerin hem etik liderlik hem de örgütsel adalet algıları üzerinde sosyo-demografik değişkenlerin genel anlamda etkili olmadığı ifade edilmiş olup elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği belirtilmiştir. Bununla birlikte bulgulara dayalı olarak öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yükseltilmesinde yönetici etik liderlik davranışlarının önemli bir yere sahip olduğu sonucu bildirilmiştir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği (Gülhan, 2018) çalışmada “yöneticinin etik ortamını iyi sağladığı, öğretmenlerin yöneticinin iletişimsel etik davranışları ile ilgili olumlu düşündüğü, öğretmenlerin yaş, medeni durum, eğitim seviyesi” değişkenleri ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı belirtilmiştir. Buna karşın cinsiyet ile etik liderlik ve örgütsel güven arasında “Duyarlılık”, “Yöneticiye

Güven”, “İletişim Ortamı” ve “Yeniliğe Açıklık” boyutları bakımından erkek öğretmenlerin, kadınlara kıyasla daha yüksek seviyede olduğu bildirilmiştir.

Meslek liselerindeki yöneticilerin gösterdiği etik liderlik tipi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelendiği (Bilgin-Yurdaöz, 2018) çalışmada tarama modelinde nicel ve nitel yöntemin bir arada kullanıldığı karma yöntem tercih edilmiştir. Araştırmanın sonucunda etik liderlik davranışı ile öğretmen performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişkiyi araştıran (Bayat, 2019) araştırmasını tarama modeline göre tasarlamıştır. Basit seçkisiz örneklem yöntemini kullanarak 215 öğretmeni örneklem grubu olarak belirlemiştir. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin etik liderlik algılarının yüksek bulunduğu ifade edilmiştir. Öğretmen özerkliği toplam ölçek puanına ilişkin algılarının da yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir. Araştırmada, etik liderlik ile öğretmen özerkliği arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Akbaş (2019) çalışmasında yaygın eğitim kurumlarından olan Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre belirlemeyi amaçlamıştır. Nitel yöntemin tercih edildiği araştırmada görüşme tekniği uygulanmıştır. 30 öğretmenle yapılan görüşme sonrasında elde edilen verilerin içerik analizi yöntemi ile çözümlenmesiyle Karar vermede eşitlik ve adil olmanın önemsendiği, etkili iletişim geliştirildiği, çalışanların psikolojisinin dikkate alındığı ve iyi örnek olma davranışının gösterildiği yönünde sonuçlar ifade edilmiştir. Öğretmen algılarına göre yaygın eğitim yöneticilerinin etik dışı davranışlar sergilediği, kayırmacılık, ayrımcılık ve şeffaf olmama davranışlarının yöneticilerde daha çok görüldüğü belirtilmiştir.

Levent (2019) okul yöneticileri ve öğretmenlerin algılarına göre etik liderlik konusunu araştırmıştır. Araştırmada yöntem olarak nitel yöntem izlenmiş ve görüşme tekniğine başvurulmuştur. Yapılan çalışmanın neticesinde etik liderin okul ortamının mutlu, huzurlu ve rahat olmasını, üreticiliği desteklemesini ve motivasyonun yüksek tutulmasına önem vermesi, veli memnuniyetini sağlaması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca okullarda etik liderlik davranışlarının sergilenmesinin olumlu yansımalarının olduğu ve çevre tarafından bu tür okulların örnek alındığı ve etik liderliğe önem veren okulların daha

fazla tercih edildiği sonucu belirtilmiştir. Okullarda etik kültürün yerleştirilmesi için yenilikçi politikaların geliştirilmesinin önemine vurgu yapılmıştır. Ayrıca yönetici seçimlerinde dikkatli ve objektif davranılmasının eğitimin her kademesinde etik kültürün yerleştirilmesi için gerekli olduğu araştırma sonuçlarında bildirilmiştir.

Güzel Kuyucu (2019) çalışmasında spor bilimleri alanındaki akademisyenlerin eleştirel düşünme düzeyleri ile örgütün etik iklimine ilişkin algıları arasında ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmasında nedensel-karşılaştırma ve bağıntısal yöntemden faydalanmıştır. Araştırmanın örneklem grubu 130 akademisyenden oluşmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda akademisyenlerin eleştirel düşünme yönüyle orta düzeyde puan aldıkları belirtilmiştir. Akademisyenlerin eleştirel düşünme düzeyleri ile demografik özellikleri açısından bir farklılık olmadığı ifade edilmiştir. Akademisyenler etik iklim ölçeğinden aldıkları puana göre de orta düzeyde etik iklim algısına sahiptirler. Akademisyenlerin etik iklim algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı belirtilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin eleştirel düşünme düzeyleri ile örgütsel etik iklim algıları arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Diğer bir ifadeyle eleştirel düşünme düzeyleri artıkça örgütsel etik iklim algı düzeyleri azalmakta; etik iklim algı düzeyleri artıkça eleştirel düşünme düzeyleri azalmaktadır.

Arslan (2019) çalışmasında sosyal adalet liderliği ile etik iklim arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmasında nicel yöntemlerden ilişkisel tarama desenini kullanmış, örneklem grubunu belirlerken tabakalı örneklem yöntemini tercih etmiştir. Örneklemi 764 öğretmenden oluşan araştırmanın sonucunda, yöneticilerin sosyal adalet liderliği ve etik iklim ölçeğinden aldığı sonuçların yüksek olduğu belirtilmiştir. Araştırmada sosyal adalet liderliği ile etik iklim arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir. Sosyal adalet liderliğinin etik iklimin anlamlı bir yordayıcısı olduğu da ulaşılan sonuçlar arasındadır.

Korkmaz (2019) çalışmasında etik iklimi ve öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Tarama modelinde tasarlanan çalışmanın örneklemi ilkokulda 298, ortaokulda 322, lisede 357 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda okullardaki etik iklim algısının iş doyumunu yordadığı ifade edilmiştir.

Demografik değişkenler yönüyle öğretmen algılarının etik iklim türlerinde bir değişiklik oluşturmadığı ifade edilmiştir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi araştıran (Erdoğan, 2020) çalışmasında 344 öğretmene anket uygulamıştır. Araştırmanın sonucunda etik liderlik ve örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu ifade edilmiştir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele alan (Kaya, 2020) yapmış olduğu doktora çalışmasında nicel ve nitel yöntemi bir arada kullanarak karma desen uygulamıştır. Araştırmanın sonucunda yöneticilerin iletişimsel etik davranışlarına ilişkin erkek öğretmenlerin görüşlerinin kadın öğretmenlerinkine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirtilmiştir. Araştırmacı, cinsiyette oluşan bu farklılaşmayı, yöneticilerin çoğunluğunun erkek olmasına bağlamıştır. Dolayısıyla erkek öğretmenlerin daha rahat iletişim kurabildiklerini ifade etmiştir. Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinin incelendiği sosyal sermayenin alt boyutu olan “örgütsel bağlılık”ta erkek öğretmenler lehine anlamlı sonuç bildirilmiştir. Erkek öğretmenlerin kadınlara kıyasla okula daha kolay uyum sağlaması, kadın öğretmenlerin okul dışında da farklı rollerinin bulunması, erkek öğretmenlerin işlerini daha çok önemsemeleri ve yöneticilerin çoğunluğunun erkek olması farklılaşmanın gerekçesi olarak belirtilmiştir. Sosyal sermayenin “güven” alt boyutunda erkek öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinin kadın öğretmenlerinkine göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Yapılan literatür taramasında okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin öğretmenlere göre yeterli düzeyde olduğu belirtilmesine karşın araştırmaların genelinde yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çok başarılı bir düzeyde olmadığı bildirilmiştir. Tematik analiz yapılan çalışmalarda etik liderlikle ilgili kavramların doğru kullanıldığı belirtilmiş olup öğretmenlerin etik ve etik liderlik kavramlarını doğru tanımladıkları sonucu dikkat çekmektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin etik olup olmayan davranışları ayırt edebildiği çıkarımına ulaşılmıştır. Etik liderlikle örgütsel adalet, performans, sosyal sermaye, özerlik, öz yeterlilik arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyde bulunması, etik liderliğin bu değişkenler üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Çalışmaların bazılarında yöntem olarak nitel ya da nicel yöntem kullanıldığı tespit edilmiş olup her iki yöntemi bir arada kullanan çalışmalara da rastlanmıştır. Bazı araştırmalarda nicel verilerin

derinlemesine yorumlanabilmesi için nitel yöntemlerden olgubilim desenin kullanılması alandaki araştırmanın sonuçlarının değerlendirilmesine katkı sağladığı görülmüştür. Etik iklim araştırmalarında ise etik iklimin birçok değişken üzerinde anlamlı yönde farklılık oluşturduğu bildirilmiştir. Etik iklim ile motivasyon, eleştirel düşünme, güven, iş doyumu, sosyal adalet, etik dışı davranış, öğrenci performansı arasında anlamlı yönde ilişki olduğu sonucu etik iklim konusunun eğitim örgütleri açısından önemi olduğunu gösteren sonuçlardır. Dolayısıyla eğitim örgütlerinin başındaki yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışları okullarda algılanan etik iklim açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda araştırma, alana önemli bir katkı sağlayarak alana yönelik çalışma yapacak olan araştırmacılara kaynaklık edecektir. Bu yönüyle de yapılacak olan çalışma önemlidir.



BÖLÜM III

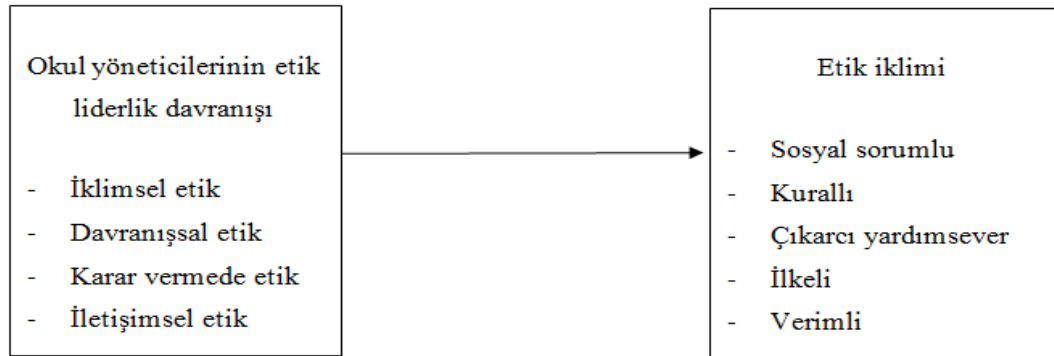
YÖNTEM

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okulun etik iklimi arasındaki ilişkinin incelendiği nicel korelasyonel bir çalışmadır. Korelasyonel araştırmalar değişkenler arasındaki ilişkileri çözümleyerek önemli bir olayı anlamaya çalışmak için kullanılır. Çalışmanın amacı okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını tespit etmek ve bu davranışların etik iklim ile ilişkisini ortaya çıkarmak olduğu için korelasyonel yöntem tercih edilmiştir.

3.2. Araştırma Modeli

Araştırmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve etik iklimi iki farklı değişken olarak ele alınacaktır. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları, iklimsel etik, davranışsal etik, karar vermede etik ve iletişimsel etik şeklinde dört alt boyutta incelenecektir. Etik iklimi ise sosyal sorumlu, kurallı, çıkarıcı yardımsever, ilkeli ve verimli olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu durumda araştırmanın modelini aşağıdaki şekilde oluşturmak mümkündür.



3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinin Çankaya ilçesinde görev yapan lise öğretmenleri oluşturmaktadır. 2020-2021 eğitim – öğretim yılında Çankaya’da 42 devlet genel lisesinde görev yapan 2.116 öğretmen bulunmaktadır.

Rao, Hartley ve Cochran (1962) tarafından oluşturulan aşağıdaki örneklem formülü örneklemin büyüklüğünü belirlemek için kullanılmıştır:

$$n_0 = (Z^2 pq) / e^2$$

e = hata payı

p = söz konusu özelliğe sahip nüfusun (tahmini) oranı

q = 1-p

$$n_0 = ((1,96)^2 (0,5) (0,5)) / (0,05)^2 = 384$$

Örneklemin büyüklüğü 384 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte Rao, Hartley ve Cochran’ın (1962) daha küçük evrenler için ek bir formülü daha vardır:

$$n = n_0 / (1 + ((n_0 - 1) / N))$$

n_0 = İlk aşamada bulunan örneklem sayısı

N = evren büyüklüğü

Buradan yola çıkarak

$$n = 384 / (1 + (383 / 2.116)) = 325$$
 olarak bulunmaktadır.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimleyici Özellikler

Katılımcıların cinsiyet dağılımına ilişkin veriler Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

	Demografik Özellik	n	%
Cinsiyet	Erkek	145	44,62
	Kadın	180	55,38
	Toplam	325	100,00

Tablo 3.1’deki frekans analizine göre katılımcıların % 44,62’si erkek ve % 55,38’i kadındır. Katılımcıların yaş grubu dağılımına ilişkin veriler Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2: Katılımcıların Yaş Grubu Dağılımları

	Demografik Özellik	n	%
Yaş Grubu	25-34	176	54,15
	35-44	111	34,15
	45-54	31	9,54
	55+	7	2,15
	Toplam	325	100,00

Tablo 3.2’de frekans analizine göre katılımcıların % 54,15’i 25-34 yaş grubunda, % 34,15’i 35-44 yaş grubunda, % 9,54’ü 45-54 yaş grubunda ve % 2,15’i 55+ yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyi dağılımına ilişkin veriler Tablo 3.3’te sunulmuştur.

Tablo 3.3: Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımları

	Demografik Özellik	n	%
Eğitim Durumu	Önlisans	25	7,69
	Lisans	206	63,38
	Yüksek Lisans	86	26,46
	Doktora	8	2,46
	Toplam	325	100,00

Tablo 3.3’teki frekans analizine göre katılımcıların % 63,38’i lisans mezunu, % 26,46’sı yüksek lisans mezunu, % 7,69’u önlisans mezunu ve % 2,46’sı doktora mezunudur.

Katılımcıların kurumda çalışma süresi dağılımına ilişkin veriler Tablo 3.4’te sunulmuştur.

Tablo 3.4: Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresi Dağılımları

	Demografik Özellik	n	%
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	246	75,69
	6-10 yıl	41	12,62
	11-15 yıl	13	4,00
	16-20 yıl	14	4,31
	20 yıldan daha fazla	11	3,38
	Toplam	325	100,00

Tablo 3.4’teki frekans analizine göre katılımcıların % 75,69’u kurumunda 1-5 yıllık, % 12,62’si 6- yıllık, % 4,31’i 16-20 yıllık, % 4’ü 11-15 yıllık ve % 3,38’i 20 yıldan daha uzun sürelik çalışma geçmişine sahiptir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilecektir. Anket yönteminin tercih edilmesinin nedeni ilişkisel tarama modeline en uygun veri toplama yöntemi olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca anket zaman ve maliyet tasarrufu da sağlamaktadır (Arıkan, 2018).

Araştırma kapsamında hazırlanan anket Google Formlar aracılığı ile online ortama yüklenmiş ve ardından araştırmacının örneklemini oluşturan Ankara ili Çankaya ilçesinde görev yapan öğretmenlere e-posta yolu ile dağıtılmıştır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada üç farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlar katılımcıların demografik özelliklerini ölçmek için oluşturulan “Demografik Form”, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını ölçmek amacıyla “Etik Liderlik Ölçeği” ve etik iklimi ölçmek için “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” kullanılmıştır.

3.5.1. Demografik form

Bu formda katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kurumda bulunma süresini tespit etmek amacıyla demografik sorular sorulacaktır. Ölçek sahiplerinden izin alıp onu eklemen gerekir.

3.5.2. Etik liderlik ölçeği

Araştırmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını ölçmek amacıyla Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Yılmaz (2006) öğretmenlerin görüşlerini alarak okul yöneticilerinin etik liderlik ile ilgili eğilimlerini belirtmek amacıyla 5’li likert tipine göre geliştirilen Etik Liderlik Ölçeği’de 1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-fikrim yok, 4-katılıyorum, 5-tamamen katılıyorum seçenekleri bulunmaktadır. Etik Liderlik Ölçeği’nin dört alt boyutu bulunmaktadır. Bu alt boyutlar iklimsel etik, davranışsal etik, karar vermede etik ve iletişimsel etik olarak

sıralanmaktadır. Etik Liderlik Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı 0,97 olarak ölçülmüştür. Alt boyutların da güvenilirlik analizi yapılmış iklimsel etik 0.92, davranışsal etik 0.90, karar vermede etik 0.94 ve iletişimsel etik 0.95 olarak belirlenmiştir (Yılmaz, 2006). Ölçeğin alt boyutlarını aşağıdaki şekilde açıklamak mümkündür:

İklimsel Etik: Bu alt boyut okul yöneticilerinin işlerini sorumluluk hissi ile yerine getirmeleri, öğretmenleri mesleki olarak teşvik etmeleri, öğrenme arzusu taşımaları, öğretmenlerin yaratıcılarını gösterebilecekleri eğitim ortamı sunmaları, gelecek ile ilgili gerçekçi hedefler belirlemeleri, farklı düşüncelere karşı saygılı olmaları, mesleki etkinlikleri artırma çabaları ve ödüllendirmede adil davranışları gibi etik davranışların düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu alt boyut 11 sorudan oluşmaktadır. Puan aralığı ise 11 ile 55 arasında değişmektedir.

Davranışsal Etik: Bu alt boyutta okul yöneticilerinin doğru sözlü olması, yalan söylememesi, akılcı davranması, gerçekçi olması, kişisel haklara önem vermesi, toplumsal değerlere saygı göstermesi ve öz değerlendirme yapabilmeleri gibi etik davranışlarının ne düzeyde olduğunun tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu alt boyut 9 sorudan oluşmaktadır. Puan aralığı ise 9 ile 45 arasında değişmektedir.

Karar Vermede Etik: Bu alt boyutta okul yöneticilerinin politik konularda kazanç elde etme çabası, sistemli çözüm arayışı, dini konularda fayda sağlama çabası, ekonomik açıdan şahsi kazanç elde etme çabası olmaması, mesleki sorumluluklarını dürüstçe yerine getirmesi, ortak kararları etkin şekilde üretmeleri gibi etik davranışların ne düzeyde olduğunun tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu alt boyut 9 sorudan oluşmaktadır. Puan aralığı ise 9 ile 45 arasında değişmektedir.

İletişimsel Etik: Bu alt boyut okul yöneticilerinin öğretmenlerle kurduğu ilişki ile ilgilidir. Yöneticilerin, öğretmenlere karşı adil davranışları, eşitçi olmaları, sabırlı olmaları ve bencil davranış sergilememeleri bu boyut kapsamında ele alınan konulardır. Bu alt boyut 15 sorudan oluşmaktadır. Puan aralığı ise 15 ile 75 arasında değişmektedir.

3.5.3. Etik iklim ölçeği

“Örgütsel Etik İklim Ölçeği” öncelikle Cullen, Victor ve Bronson (1993) tarafından örgütlerde kullanılmak üzere geliştirilmiştir. Daha sonra Özen ve Durkan (2016) tarafından ise eğitim örgütlerinde kullanılmak üzere tekrar uyarlanmıştır. Bu ölçeğin sosyal sorumlu, kurallı, çıkarıcı yardımsever, ilkel ve verimli olmak üzere beş alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekte toplam 22 madde yer almakta olup ölçeğin güvenilirliği 0,98’dir. Alt boyutların güvenilirliği ise 0,70 ile 0,90 arasında değişmektedir. Ölçeğin alt boyutlarını aşağıdaki şekilde açıklamak mümkündür:

Sosyal Sorumlu: 1-7 arası sorular bu boyutu oluşturmakta olup, bu boyuttaki sorular yardımseverlik ve sosyal sorumluluk ile ilişkili sorulardan oluşmaktadır.

Kurallı: 8-11 arası sorular bu boyutu oluşturmaktadır. Bu boyut, örgütün kural ve ilkelerine bağlılığı ele almaktadır.

Çıkarıcı- Yardımsever: Takım ruhu ve arkadaşlık ile ilgili yargıları içeren bu boyut 12-15 arası soruları içermektedir.

İlkeli: 16-19 arası soruları içeren bu alt boyut, ilkelere uygunluğu ele alan yargıları içermektedir.

Verimli: Örgütün verimliliğine ilişkin yargıları içeren bu boyut 20-22 arasındaki sorulardan oluşmaktadır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde istatistiksel paket programı SPSS ve Microsoft Excel kullanılmıştır.

Analiz kapsamında ilk olarak ölçeklerdeki verilerin normal dağılım durumları incelenmiştir, çünkü yapılacak olan istatistiksel analiz yöntemleri verilerin normal dağılıma durumuna göre farklılık göstermektedir. Seçer’e göre (2005) ölçeklerin ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri, ölçeklerin ve verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini daha doğru şekilde ortaya çıkarmaktadır. Bu yüzden ölçeklerin ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri tespit edilmiştir. Bu kapsamda çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,50 ile + 1,50 arasında olması, verilerin normal dağılıma sahip

olduğunu göstermektedir (Tabachnich ve Fidell, 2013). Ölçek ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3.5’te sunulmuştur.

Tablo 3.5: Ölçek ve Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	N	Çarpıklık	Basıklık
Etik Liderlik Ölçeği	325	-0,99	1,62
İklimsel Etik	325	-0,75	0,48
Davranışsal Etik	325	-1,27	3,28
Karar Vermede Etik	325	-0,97	0,95
İletişimsel Etik	325	-0,93	1,42
Etik İklim Ölçeği	325	-2,36	8,07
Sosyal Sorumluk	325	-2,05	6,52
Kurallı	325	-2,55	9,01
Çıkarıcı-Yardımsever	325	-1,41	3,02
İlkeli	325	-1,55	3,49
Verimli	325	-1,86	4,33

Tablo 3.5 incelendiğinde bazı ölçek ve ölçek alt boyutlarının -1,5 ile + 1,5 arasında olmadığı görülmüştür. Bu yüzden verilerin normallik varsayımını sağlamadığı görülmektedir. Bu kapsamda analizlerde parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Katılımcıların demografik verilerine göre ölçeklerin farklılaşma durumları incelenirken, iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Korelasyon hesaplamalarında ise Spearman korelasyonu kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında toplanan verilere ait bulgular sunulmuştur. Öncelikle iç tutarlılık analizi yapılmış, ardından demografik özelliklere ilişkin betimleyici analizlere yer verilmiştir. İlerleyen bölümlerde ise verilerin demografik özelliklere göre farklılaşma durumları ve korelasyon testleri yer almaktadır.

4.1. İç Tutarlılık Analizi

Bu bölümde çalışmada yer alan Etik Liderlik Ölçeği ve Etik İklim Ölçeği ile bu ölçeklerin alt boyutlarına yönelik iç tutarlılık analizi yapılmıştır. Özdamar'a göre (1999 513) ölçeklerin iç tutarlıklarının değerlendirilme ölçütleri aşağıdaki gibidir:

Eğer $\alpha < 0,400$ ise ölçek güvenilir değildir.

Eğer $0,400 < \alpha < 0,600$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

Eğer $0,600 < \alpha < 0,800$ ise ölçek güvenilirdir.

Eğer $\alpha > 0,800$ ise ölçek yüksek derece güvenilirdir.

Ölçeğe ait iç tutarlılık analizi sonuçları Tablo 4.1'de gösterilmiştir:

Tablo 4.1: Ölçek ve Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Etik Liderlik Ölçeği	0,975	44
İklimsel Etik	0,904	11
Davranışsal Etik	0,885	9
Karar Vermede Etik	0,896	9
İletişimsel Etik	0,941	15
Etik İklim Ölçeği	0,937	22
Sosyal Sorumlu	0,861	7
Kurallı	0,767	4
Çıkarıcı-Yardımsever	0,773	4
İlkeli	0,819	4
Verimli	0,823	3

Tablo 4.1'e göre ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla Etik Liderlik Ölçeği için 0,975 ve Etik İklim Ölçeği için 0,937'dir.

Etik Liderlik Ölçeği alt boyutlarından İklımsel Etik alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,904; Davranışsal Etik alt boyutunun 0,885; Karar Vermede Etik alt boyutunun 0,896 ve İletişımsel Etik alt boyutunun 0,941'dir.

Etik İklim Ölçeği alt boyutlarından Sosyal Sorumluluk alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,861; Kurallı alt boyutunun 0,767; Çıkarcı-Yardıısever alt boyutunun 0,773; İlkeli alt boyutunun 0,819 ve Verimli alt boyutunun 0,823'dür.

Etik Liderlik Ölçeği ve Etik İklim Ölçeği ile alt boyutlarının Cronbach's Alpha değeri incelendiğinde, ölçeklerin ve alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğu ve analizde kullanılmasının uygun olduğu görülmektedir.

4.2. Alt Problemlere Göre Verilerin Analizi

Bu bölümde araştırma kapsamında oluşturulan alt problemlere göre veriler analiz edilmiştir.

Alt Problem 1 - Öğretmen algılarına göre okul yöneticisi, etik liderlik davranışlarını ne düzeyde göstermektedir?

Etik Liderlik Ölçeği'ne ilişkin betımsel analiz sonuçları Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2: Etik Liderlik Ölçeği'ne Yönelik Betımsel Analiz Sonuçları

Alt Boyut / Ölçek Puanı	Ortalama $\pm$ SS	Ortanca	En Küçük - En Büyük
Etik Liderlik Ölçeği	182,89 $\pm$ 26,22	184,00	69,00 - 220,00
İklımsel Etik	45,19 $\pm$ 6,85	45,19	13,00 - 55,00
Davranışsal Etik	37,24 $\pm$ 5,53	38,00	20,00 - 45,00
Karar Vermede Etik	32,17 $\pm$ 5,23	38,00	14,00 - 45,00
İletişımsel Etik	62,28 $\pm$ 10,01	63,00	22,00 - 75,00

SS = Standart Sapma

Tablo 4.2'deki Etik Liderlik Ölçeği puanlarına yönelik betımsel analiz sonuçlarına göre katılımcıların "Etik Liderlik Ölçeği" ortalama puanları 182,89 $\pm$ 26,22 olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınmış en düşük puan 69 ve en yüksek puan da 220'dir. Alt boyutlar

incelendiğinde ise İklımsel Etik alt boyutu puan ortalaması $45,19 \pm 6,85$; Davranışsal Etik alt boyutu puan ortalaması $37,24 \pm 5,53$; Karar Vermede Etik alt boyutu puan ortalaması $32,17 \pm 5,23$ ve İletişımsel Etik alt boyutu puan ortalaması $62,28 \pm 10,01$ düzeyindedir.

Alt Problem 2 - Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen algıları;

- Cinsiyet
- Yaş
- Eğitim durumu
- Görev yaptığı okulda kaldığı süre değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

Bu bölümde katılımcıların demografik değişkenleri ile Etik Liderlik Ölçeğinden elde etmiş oldukları ortalama puanlar arasındaki farklılaşmalar incelenmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre Etik Liderlik Ölçeği puanlarının farklılaşma durumlarına ilişkin veriler Tablo 4.3'te sunulmuştur.

Tablo 4.3: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Etik Liderlik Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları

		N	Ortanca (En Küçük - En Büyük)	z/Ki kare	p
Etik Liderlik Ölçeği	Erkek	145	185 (89-220)	-0,130	0,896
	Kadın	180	181 (69-220)		
İklımsel Etik	Erkek	145	38 (20-45)	-0,331	0,741
	Kadın	180	37 (20-45)		
Davranışsal Etik	Erkek	145	46 (15-55)	-0,370	0,711
	Kadın	180	46 (13-55)		
Karar Vermede Etik	Erkek	145	64 (31-75)	-0,418	0,676
	Kadın	180	63 (22-75)		
İletişımsel Etik	Erkek	145	38 (22-45)	-0,226	0,821
	Kadın	180	38 (14-45)		

* Mann Whitney U testi

Katılımcıların cinsiyetlerine göre “Etik Liderlik Ölçeği” puanları ve alt boyutu puanları arasında istatıksel anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Katılımcıların yaş

gruplarına göre Etik Liderlik Ölçeği puanlarının farklılaşma durumlarına ilişkin veriler Tablo 4.4’te sunulmuştur.

Tablo 4.4: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Etik Liderlik Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları

		N	Ortanca (En Küçük - En Büyük)	z/Ki kare	p
Etik Liderlik Ölçeği	25-34	176	183,5 (69 - 220)	2,032	0,566
	35-44	111	185 (89 - 220)		
	45-54	31	179 (159 - 220)		
	55+	7	188 (173 - 220)		
İklimsel Etik	25-34	176	37 (20 - 45)	3,394	0,335
	35-44	111	39 (20 - 45)		
	45-54	31	37 (29 - 45)		
	55+	7	39 (37 - 45)		
Davranışsal Etik	25-34	176	45 (13 - 55)	3,967	0,265
	35-44	111	46 (15 - 55)		
	45-54	31	43 (41 - 55)		
	55+	7	48 (42 - 55)		
Karar Vermede Etik	25-34	176	64 (22 - 75)	1,854	0,603
	35-44	111	63 (31 - 75)		
	45-54	31	62 (56 - 75)		
	55+	7	64 (58 - 75)		
İletişimsel Etik	25-34	176	38 (14 - 45)	0,866	0,834
	35-44	111	38 (23 - 45)		
	45-54	31	39 (31 - 45)		
	55+	7	37 (36 - 45)		

* Kruskal Wallis testi $a < b$ ($p < 0,05$)

Katılımcıların yaş gruplarına göre “Etik Liderlik Ölçeği” puanları ve alt boyutu puanları arasında istatistiksel anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Katılımcıların eğitim düzeylerine göre Etik Liderlik Ölçeği puanlarının farklılaşma durumlarına ilişkin veriler Tablo 4.5’te sunulmuştur.

Tablo 4.5: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Etik Liderlik Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları

		N	Ortanca (En Küçük - En Büyük)	z/Ki kare	p
Etik Liderlik Ölçeği	Önlisans	25	181 (126 - 215)	10,292	0,016*
	Lisans	206	184 (69 - 220)		
	Yüksek Lisans	86	179 (135 - 220)		
	Doktora	8	199,5 (177 - 220)		
İklimsel Etik	Önlisans	25	37 (23 - 43)	12,866	0,005*
	Lisans	206	39 (20 - 45)		
	Yüksek Lisans	86	37 (26 - 45)		
	Doktora	8	39 (37 - 45)		
Davranışsal Etik	Önlisans	25	44 (30 - 54)	10,076	0,018*
	Lisans	206	46 (13 - 55) ^b		
	Yüksek Lisans	86	44 (30 - 55) ^a		
	Doktora	8	49 (43 - 55)		
Karar Vermede Etik	Önlisans	25	63 (43 - 74)	8,582	0,035*
	Lisans	206	64 (22 - 75)		
	Yüksek Lisans	86	62 (39 - 75)		
	Doktora	8	71 (60 - 75)		
İletişimsel Etik	Önlisans	25	36 (27 - 45)	8,596	0,035*
	Lisans	206	38 (14 - 45)		
	Yüksek Lisans	86	38 (28 - 45)		
	Doktora	8	41 (37 - 45)		

* Kruskal Wallis testi $a < b$ ($p < 0,05$)

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre “Etik Liderlik Ölçeği” ve alt boyut puanları karşılaştırıldığında, lisans mezunlarının “Davranışsal Etik” alt boyutu puanlarının, yüksek lisans mezunlarının puanlarından anlamlı yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). “Etik Liderlik Ölçeği” puanları ile “İklimsel Etik”, “Karar Vermede Etik” ve “İletişimsel Etik” alt boyut puanlarının eğitim durumuna göre farklılaştığı görülmüş, ancak farkın hangi gruplar arasında olduğuna dair yeterince kanıt elde edilememiştir. Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre Etik Liderlik Ölçeği puanlarının farklılaşma durumlarına ilişkin veriler Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Etik Liderlik Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları

		N	Ortanca (En Küçük - En Büyük)	z/Ki kare	p
Etik Liderlik Ölçeği	1-5 yıl	246	184,5 (69 - 220)	9,754	0,045*
	6-10 yıl	41	176 (89 - 220)		
	11-15 yıl	13	200 (112 - 220)		
	16-20 yıl	14	181 (177 - 220)		
	20 yıldan daha fazla	11	185 (176 - 212)		
İklimsel Etik	1-5 yıl	246	37 (20 - 45)	13,911	0,008*
	6-10 yıl	41	36 (20 - 45) ^a		
	11-15 yıl	13	42 (22 - 45) ^b		
	16-20 yıl	14	40 (35 - 45)		
	20 yıldan daha fazla	11	39 (36 - 45)		
Davranışsal Etik	1-5 yıl	246	46 (13 - 55)	10,152	0,038*
	6-10 yıl	41	44 (15 - 55)		
	11-15 yıl	13	50 (24 - 55)		
	16-20 yıl	14	46 (40 - 55)		
	20 yıldan daha fazla	11	45 (42 - 50)		
Karar Vermede Etik	1-5 yıl	246	64 (22 - 75)	10,407	0,034*
	6-10 yıl	41	59 (31 - 75)		
	11-15 yıl	13	69 (39 - 75)		
	16-20 yıl	14	62,5 (57 - 75)		
	20 yıldan daha fazla	11	64 (60 - 72)		
İletişimsel Etik	1-5 yıl	246	38 (14 - 45)	2,198	0,699
	6-10 yıl	41	38 (23 - 45)		
	11-15 yıl	13	39 (27 - 45)		
	16-20 yıl	14	39 (34 - 45)		
	20 yıldan daha fazla	11	37 (37 - 45)		

* Kruskal Wallis testi a < b (p<0,05)

Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre “Etik Liderlik Ölçeği” ve alt boyut puanları karşılaştırıldığında, 11-15 yıldır çalışanların “İklimsel Etik” alt boyutu puanları, 6-10 yıldır çalışanların puanlarından anlamlı yüksek bulunmuştur (p < 0,05). “Etik Liderlik Ölçeği” puanları ile “Davranışsal Etik”, “Karar Vermede Etik” ve “İletişimsel Etik” alt boyut puanlarının kurumda çalışma sürelerine göre farklılaştığı görülmüş, ancak farkın hangi gruplar arasında olduğuna dair yeterince kanıt elde edilememiştir.

Etik Liderlik Ölçeği puanlarına göre fark testlerinin değerlendirilmesine ilişkin özet veriler Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7: Etik Liderlik Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumlarının Genel Değerlendirilmesi

Ölçekler	Cinsiyet	Yaş Grubu	Eğitim Düzeyi	Kurumda Çalışma Süresi
Etik Liderlik Ölçeği	X	X	✓	✓
İklimsel Etik	X	X	✓	✓
Davranışsal Etik	X	X	✓	✓
Karar Vermede Etik	X	X	✓	✓
İletişimsel Etik	X	X	✓	X

Alt Problem 3 - Öğretmenlerin etik iklim algıları ne düzeydedir?

Etik İklim Ölçeği’ne ilişkin betimsel analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: Etik İklim Ölçeği’ne Yönelik Betimsel Analiz Sonuçları

Alt Boyut / Ölçek Puanı	Ortalama $\pm$ SS	Ortanca	En Küçük - En Büyük
Etik İklim Ölçeği	85,30 $\pm$ 18,97	88,00	0,00 - 110,00
Sosyal Sorumlu	27,40 $\pm$ 6,32	28,00	0,00 - 35,00
Kurallı	16,40 $\pm$ 3,57	17,00	0,00 - 20,00
Çıkarıcı-Yardımsever	14,77 $\pm$ 3,94	16,00	0,00 - 20,00
İlkeli	15,13 $\pm$ 3,95	16,00	0,00 - 20,00
Verimli	11,58 $\pm$ 3,01	12,00	0,00 - 15,00

SS = Standart Sapma

Tablo 4.8’deki Etik İklim Ölçeği puanlarına yönelik betimsel analiz sonuçlarına göre katılımcıların “Etik İklim Ölçeği” ortalama puanları 85,30 $\pm$ 18,97 olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınmış en düşük puan 0 ve en yüksek puan da 110’dur. Alt boyutlar incelendiğinde ise Sosyal Sorumlu alt boyutu puan ortalaması 27,40 $\pm$ 6,32; Kurallı alt boyutu puan ortalaması 16,40 $\pm$ 3,57; Çıkarıcı-Yardımsever alt boyutu puan ortalaması 14,77 $\pm$ 3,94; İlkeli alt boyutu puan ortalaması 15,13 $\pm$ 3,95 ve Verimli alt boyutu puan ortalaması 11,58 $\pm$ 3,01 düzeyindedir.

Alt Problem 4 - Öğretmenlerin etik iklim algıları;

- Cinsiyet
- Yaş
- Eğitim durumu
- Görev yaptığı okulda kaldığı süre değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

Bu bölümde katılımcıların demografik değişkenleri ile Etik İklim Ölçeğinden elde etmiş oldukları ortalama puanlar arasındaki farklılaşmalar incelenmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre Etik İklim Ölçeği puanlarının farklılaşma durumlarına ilişkin veriler Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Etik İklim Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları

		N	Ortanca (En Küçük - En Büyük)	z/Ki kare	p
Etik İklim Ölçeği	Erkek	145	88 (0 - 110)	-1,702	0,089
	Kadın	180	88 (0 - 110)		
Sosyal Sorumlu	Erkek	145	28 (0 - 35)	-2,232	0,026*
	Kadın	180	29 (0 - 35)		
Kurallı	Erkek	145	17 (0 - 20)	-2,282	0,022*
	Kadın	180	18 (0 - 20)		
Çıkarıcı-Yardımsever	Erkek	145	15 (0 - 20)	-1,481	0,139
	Kadın	180	16 (0 - 20)		
İlkeli	Erkek	145	16 (0 - 20)	-0,470	0,638
	Kadın	180	16 (0 - 20)		
Verimli	Erkek	145	12 (0 - 15)	-0,774	0,439
	Kadın	180	12 (0 - 15)		

* Mann Whitney U testi

Katılımcıların cinsiyetlerine göre “Etik İklim Ölçeği” ve alt boyut puanları karşılaştırıldığında, kadınların “Sosyal Sorumlu” ve “Kurallı” alt boyut puanları erkeklerin puanlarından anlamlı yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). Diğer karşılaştırmalarda gruplar arasında istatistiksel anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların yaş gruplarına göre Etik İklim Ölçeği puanlarının farklılaşma durumlarına ilişkin veriler Tablo 4.10’da sunulmuştur.

Tablo 4.10: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Etik İklim Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları

		N	Ortanca (En Küçük - En Büyük)	z/Ki kare	p
Etik İklim Ölçeği	25-34	176	88 (0 - 110)	1,615	0,656
	35-44	111	88 (0 - 110)		
	45-54	31	88 (76 - 102)		
	55+	7	98 (0 - 106)		
Sosyal Sorumlu	25-34	176	28 (0 - 35)	3,655	0,301
	35-44	111	28 (0 - 35)		
	45-54	31	26 (23 - 34)		
	55+	7	32 (0 - 35)		
Kurallı	25-34	176	17 (0 - 20)	4,630	0,201
	35-44	111	17 (0 - 20)		
	45-54	31	18 (13 - 19)		
	55+	7	18 (0 - 20)		
Çıkarıcı-Yardımsöer	25-34	176	16 (0 - 20) ^b	9,189	0,027*
	35-44	111	16 (0 - 20) ^b		
	45-54	31	14 (8 - 18) ^a		
	55+	7	17 (0 - 17)		
İlkeli	25-34	176	16 (0 - 20)	5,606	0,132
	35-44	111	16 (0 - 20)		
	45-54	31	17 (9 - 19)		
	55+	7	18 (0 - 19)		
Verimli	25-34	176	12 (0 - 15)	1,631	0,652
	35-44	111	12 (0 - 15)		
	45-54	31	12 (10 - 15)		
	55+	7	13 (0 - 15)		

* Kruskal Wallis tesi a < b (p<0,05)

Katılımcıların yaş gruplarına göre “Etik İklim Ölçeği” ve alt boyut puanları karşılaştırıldığında, 25-34 ve 35-44 yaş grubunun “Çıkarıcı-Yardımsöer” alt boyut puanları 45-54 yaş grubunun puanlarından anlamlı yüksek bulunmuştur (p < 0,05). Diğer karşılaştırmalarda gruplar arasında istatistiksel anlamlı fark bulunmamıştır (p > 0,05). Katılımcıların eğitim düzeylerine göre Etik İklim Ölçeği puanlarının farklılaşma durumlarına ilişkin veriler Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4.11: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Etik İklim Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları

		N	Ortanca (En Küçük - En Büyük)	z/Ki kare	p
Etik İklim Ölçeği	Önlisans	25	92 (53 - 110)	3,126	0,373
	Lisans	206	88 (0 - 110)		
	Yüksek Lisans	86	88 (53 - 110)		
	Doktora	8	103,5 (0 - 104)		
Sosyal Sorumlu	Önlisans	25	29 (20 - 35)	7,576	0,056
	Lisans	206	28 (0 - 35)		
	Yüksek Lisans	86	28 (16 - 35)		
	Doktora	8	32,5 (0 - 34)		
Kurallı	Önlisans	25	17 (14 - 20)	12,415	0,006*
	Lisans	206	17 (0 - 20) ^b		
	Yüksek Lisans	86	16 (12 - 20) ^a		
	Doktora	8	19 (0 - 20)		
Çıkarıcı-Yardımsever	Önlisans	25	16 (8 - 20)	0,721	0,868
	Lisans	206	16 (0 - 20)		
	Yüksek Lisans	86	16 (8 - 20)		
	Doktora	8	18 (0 - 20)		
İlkeli	Önlisans	25	16 (6 - 20)	4,053	0,256
	Lisans	206	16 (0 - 20)		
	Yüksek Lisans	86	16 (9 - 20)		
	Doktora	8	18 (0 - 20)		
Verimli	Önlisans	25	12 (5 - 15)	4,741	0,192
	Lisans	206	12 (0 - 15)		
	Yüksek Lisans	86	12 (4 - 15)		
	Doktora	8	14 (0 - 15)		

* Kruskal Wallis testi $a < b$ ($p < 0,05$)

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre “Etik İklim Ölçeği” ve alt boyut puanları karşılaştırıldığında, lisans mezunlarının “Kurallı” alt boyutu puanları yüksek lisans mezunlarından anlamlı yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). Diğer karşılaştırmalarda gruplar arasında istatistiksel anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre Etik İklim Ölçeği puanlarının farklılaşma durumlarına ilişkin veriler Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Etik İklim Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumları

		N	Ortanca (En Küçük - En Büyük)	z/Ki kare	p
Etik İklim Ölçeği	1-5 yıl	246	88 (0 - 110)	3,211	0,523
	6-10 yıl	41	88 (47 - 110)		
	11-15 yıl	13	91 (2 - 103)		
	16-20 yıl	14	93,5 (80 - 101)		
	20 yıldan daha fazla	11	95 (76 - 106)		
Sosyal Sorumlu	1-5 yıl	246	28 (0 - 35)	6,492	0,165
	6-10 yıl	41	28 (16 - 35)		
	11-15 yıl	13	31 (2 - 35)		
	16-20 yıl	14	29,5 (23 - 34)		
	20 yıldan daha fazla	11	30 (24 - 35)		
Kurallı	1-5 yıl	246	17 (0 - 20)	6,129	0,190
	6-10 yıl	41	17 (8 - 20)		
	11-15 yıl	13	14 (0 - 20)		
	16-20 yıl	14	18 (17 - 20)		
	20 yıldan daha fazla	11	18 (13 - 20)		
Çıkarıcı-Yardımsever	1-5 yıl	246	16 (0 - 20)	6,301	0,178
	6-10 yıl	41	16 (7 - 20)		
	11-15 yıl	13	19 (0 - 20)		
	16-20 yıl	14	15,5 (11 - 20)		
	20 yıldan daha fazla	11	17 (8 - 17)		
İlkeli	1-5 yıl	246	16 (0 - 20)	12,129	0,016*
	6-10 yıl	41	16 (9 - 20)		
	11-15 yıl	13	15 (0 - 20)		
	16-20 yıl	14	17 (15 - 19)		
	20 yıldan daha fazla	11	18 (11 - 19)		
Verimli	1-5 yıl	246	12 (0 - 15)	5,232	0,264
	6-10 yıl	41	12 (7 - 15)		
	11-15 yıl	13	12 (0 - 15)		
	16-20 yıl	14	11,5 (11 - 13)		
	20 yıldan daha fazla	11	13 (10 - 15)		

*Kruskal Wallis testi $a < b$ ($p < 0,05$)

Katılımcıların kurumda çalışma süresine göre “Etik İklim Ölçeği” ve alt boyut puanları karşılaştırıldığında, “İlkeli” alt boyutunun kurumda çalışma sürelerine göre

farklılaştığı görülmüş, ancak farkın hangi gruplar arasında olduğuna dair yeterince kanıt elde edilememiştir.

Etik Liderlik Ölçeği puanlarına göre fark testlerinin değerlendirilmesine ilişkin özet veriler ve hipotezler Tablo 4.13'te gösterilmiştir.

Tablo 4.13: Etik İklim Ölçeği Ortalama Puanlarının Farklılaşma Durumlarının Genel Değerlendirilmesi

Ölçekler	Cinsiyet	Yaş Grubu	Eğitim Düzeyi	Kurumda Çalışma Süresi
Etik İklim Ölçeği	X	X	X	X
Sosyal Sorumlu	✓	X	X	X
Kurallı	✓	X	✓	X
Çıkarıcı-Yardımsöer	X	✓	X	X
İlkeli	X	X	X	✓
Verimli	X	X	X	X

Alt Problem 5 – Etik liderlik davranışı ile etik iklim arasında anlamlı ilişki varmıdır?

Bu bölümde Etik Liderlik Ölçeği ile Etik İklim Ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişki Spearman'ın koralesyon analizi ile incelenmiştir. Analizlerin istatistiki anlamlılığı ise $p < 0,05$ seviyesinde değerlendirilmiştir. Köklü, Büyüköztürk ve Bökeoğlu (2006), korelasyon katsayısı için değerlendirme ölçütlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

$r = 0,00$ ise değişkenler arası ilişki yoktur.

$0,0 < r < 0,30$ ise değişkenler arası düşük düzeyde ilişki vardır.

$0,30 \leq r < 0,70$ ise değişkenler arası orta düzeyde ilişki vardır.

$0,70 \leq r < 0,99$ ise değişkenler arası yüksek düzeyde ilişki vardır.

$r = 1,00$ ise değişkenler arası mükemmel ilişki vardır.

Yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.14'te sunulmuştur.

Tablo 4.14: Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Etik Liderlik Ölçeği	r										
	p										
2. Davranışsal Etik	r	,934**									
	p	0,000									
3. İklımsel Etik	r	,936**	,885**								
	p	0,000	0,000								
4. İletişımsel Etik	r	,965**	,835**	,894**							
	p	0,000	0,000	0,000							
5. Karar Vermede Etik	r	,884**	,809**	,772**	,827**						
	p	0,000	0,000	0,000	0,000						
6. Etik İklim Ölçeği	r	,488**	,468**	,546**	,446**	,402**					
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000					
7. Sosyal Sorumlu	r	,591**	,550**	,640**	,571**	,487**	,892**				
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000				
8. Kurallı	r	,461**	,474**	,477**	,390**	,516**	,707**	,668**			
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			
9. Çıkarcı-Yardıısever	r	,283**	,267**	,357**	,257**	,164**	,858**	,684**	,423**		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000		
10. İlkeli	r	,319**	,345**	,367**	,268**	,235**	,819**	,602**	,467**	,710**	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
11. Verimli	r	,351**	,355**	,383**	,302**	,324**	,827**	,651**	,593**	,661**	,720**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

** p < 0,05

Korelasyon analizi sonuçlarına göre Etik Liderlik Ölçeği ile Etik İklim Ölçeği cevapları arasında orta pozitif bir ilişki ($r = 0,488$) bir ilişki söz konusudur.

Etik Liderlik Ölçeği ile Etik İklim Ölçeği'nin "Sosyal Sorumlu" alt boyutu cevapları arasında orta pozitif bir ilişki ($r = 0,591$); "Kurallı" alt boyutu cevapları arasında orta pozitif bir ilişki ($r = 0,461$); "Çıkarcı-Yardımsever" alt boyutu cevapları arasında düşük pozitif bir ilişki ($r = 0,283$); "İlkeli" alt boyutu cevapları arasında orta pozitif bir ilişki ($r = 0,319$) ve "Verimli" alt boyutu cevapları arasında orta pozitif bir ilişki ($r = 0,351$) bir ilişki söz konusudur.

Etik İklim Ölçeği ile Etik Liderlik Ölçeği'nin "Davranışsal Etik" alt boyutu cevapları arasında orta pozitif bir ilişki ($r = 0,468$); "İklimsel Etik" alt boyutu cevapları arasında orta pozitif bir ilişki ($r = 0,546$); "İletişimsel Etik" alt boyutu cevapları arasında orta pozitif bir ilişki ($r = 0,446$) ve "Karar Vermede Etik" alt boyutu cevapları arasında orta pozitif bir ilişki ($r = 0,402$) söz konusudur.

Araştırmanın bu bölümünde basit doğrusal regresyon analizi ile değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Tablo 4.15'te etik liderliğin, etik iklim üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Tablo 4.15: Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar			F	R ²
	B	Std. Hata	β	t	p		
Sabit	31,624	6,823		4,635	0,000	63,164	0,164
Etik Liderlik (X _{LİDERLİK})	0,293	0,037	0,405	7,948	0,000		

Bağımlı değişken: Etik İklim (Y_{İKLİM})

* $p < 0,05$

Etik liderliğin, etik iklimi ne ölçüde etkilediğini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve etik iklim varyansının % 16,40'ını açıklayabildiği görülmektedir ($R^2=0,164$; $F_{(1,321)} = 63,164$, $p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, etik liderliğin etik iklimi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif

yönde yordadığı ($\beta = 0,405$; $p < 0,05$) belirlenmiştir. Oluşturulan modelin denklemi aşağıdaki gibidir:

$$Y_{IKLİM} = 31,624 + 0,293 X_{LİDERLİK}$$

Etik liderliğin alt boyutlarının da dikkate alındığı çoklu regresyon analizi sonuçları ise aşağıdaki gibidir:

Tablo 4.16: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar			F	R ²
	B	Std. Hata	β	t	p		
Sabit	28,522	7,281		3,918	0,000		
Davranışsal Etik (X _{DAVRANISSAL})	0,613	0,404	0,179	1,518	0,000		
İklimsel Etik (X _{IKLİMSEL})	1,298	0,363	0,469	3,582	0,000	19,783	0,199
İletişimsel Etik (X _{İLETİSİMSEL})	-0,439	0,265	-0,232	-1,655	0,000		
Karar Vermede Etik (X _{KARARVERME})	0,068	0,390	0,019	0,174	0,000		

Bağımlı değişken: Etik İklim (Y_{IKLİM})

* $p < 0,05$

Etik liderlik alt boyutlarının, etik iklimi ne ölçüde etkilediğini tespit etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve etik iklim varyansının % 19,90'ını açıklayabildiği görülmektedir ($R^2=0,199$; $F_{(1,321)} = 19,783$, $p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, davranışsal etiğin etik iklimi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı ($\beta = 0,179$; $p < 0,05$); iklimsel etiğin etik iklimi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı ($\beta = 0,469$; $p < 0,05$); iletişimsel etiğin etik iklimi istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde yordadığı ($\beta = -0,232$; $p < 0,05$) ve karar vermede etiğin etik iklimi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı ($\beta = 0,019$; $p < 0,05$) belirlenmiştir. Oluşturulan modelin denklemi aşağıdaki gibidir:

$$Y_{IKLİM} = 28,522 + 0,613 X_{DAVRANISSAL} + 1,298 X_{IKLİMSEL} + (- 0,439 X_{İLETİSİMSEL}) + 0,068 X_{KARARVERME}$$

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile etik iklim arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesidir. Bu amacı ortaya çıkarmaya yönelik hazırlanan alt problemlere göre ulaşılan veriler analiz edilerek bulgular bölümü oluşturulmuştur. Bu bölümde araştırmanın bulguları alt problemlere göre sırasıyla verilerek alanda yapılan çalışmalar mevcut araştırma bulgularıyla kıyaslanmıştır.

Araştırmanın birinci alt problemi olan öğretmen algılarına göre okul yöneticisinin etik liderlik davranışlarıyla ilgili bulgulara bakıldığında ölçeğin genelinden ve alt boyutlarından alınan puanların ortalamasının üzerinde bir değeri ifade ettiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda öğretmen algılarına göre okul yöneticisinin etik liderlik düzeyinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Benzer sonuç, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen algılarını inceleyen Bayat (2019) ve Emirbey (2017) araştırmasında da ifade edilmiş olup öğretmenlerin etik liderlik algıları yüksek düzeyde olarak belirtilmiştir. Mevcut araştırma sonucunu destekleyen Demirtaş (2013) araştırmasında da etik liderlik algı düzeyi ortalamasının üzerinde bulunmuştur.

Araştırmanın ikinci alt problemi olan okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarında bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğiyle ilgili bulgulara bakıldığında okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarında cinsiyet yönüyle bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Etik liderliği ölçen bazı araştırma sonuçlarının mevcut araştırma sonucunu destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Eğitim örgütlerinde etik liderlik konusuna ilişkin araştırma yapan Erdoğan (2018), Güler (2017) ve Ünverdi (2016) cinsiyet değişkeninin etik liderlik algısını değiştirmedeği bulgusunu rapor etmişlerdir. Buna karşın Bayat (2019) araştırmasında cinsiyet değişkeninin etik liderlik algısında farklılık oluşturduğu belirtilmiştir. Benzer sonuç, Emirbey (2017), Toytok (2014) ve Yurdaöz (2018) araştırmasında da tekrar etmiş, cinsiyete göre etik liderlik algısının anlamlı yönde farklılık oluşturduğu sonucu açıklanmıştır. Araştırma sonucundan farklı olan bu araştırmalarda farklılığının nedeni, kişisel özelliklerin farklılığıyla açıklanabilir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarında yaş değişkeni yönüyle bir değişiklik oluşturup oluşturmadığına bakıldığında yaş değişkeninin öğretmen

algılarında anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmektedir (bkz. Tablo 4.9). Mevcut araştırmayla benzer sonuç Tokhay (2016), Erdoğan (2018) ve Yoldaş (2018) araştırmalarında da bildirilmiştir. Dolayısıyla bu araştırma sonuçlarının mevcut araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği ifade edilebilir. Ancak alanda yapılan Bayat (2019) araştırmasında yaş faktörünün öğretmenlerin etik liderlik algılarını anlamlı yönde farklılaştırdığına dair sonuç, Haban (2018) araştırmasında da bildirilmiştir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarında eğitim durumu değişkeni yönüyle farklılaşmaya neden olduğu görülmektedir. Etik liderlik ölçeğinden alınan puanla alt boyutları puanı karşılaştırıldığında davranışsal etik alt boyutunda, lisans mezunlarının puanları yüksek lisans mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde yüksek bulunduğu sonucu belirlenmektedir. Etik liderlik ölçeği ile diğer alt boyutlarda alınan puanlar kıyaslandığında da bir farklılaşma olduğu sonucu belirlenmekle birlikte farklılığa yönelik kanıtlara ulaşamadığı anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe etik liderlik algısının değişmesi olası bir durum olarak değerlendirilebilir. Nitekim katılımcıların eğitim düzeyinin farklılaşması, olaylara bakış açısında ve çıkarımlarında etkili olabilir. Başka araştırmalarda da eğitim durumu değişkeninin etik liderlik algılarını etkilediği ve farklılaştırdığı belirlenmiş olup eğitim düzeyi yüksek olan katılımcıların puanlarının diğerlerine kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucu bulunmuştur (Karagöz, 2008; Tokhay, 2016). Buna karşın öğretmenlerin etik liderlik algılarını ölçen bazı çalışmalarda eğitim durumu değişkeninin anlamlı düzeyde etik liderlik algısında değişikliğe neden olmadığı sonucu ifade edilmiştir (Bayat, 2019; Emirbey, 2017; Yoldaş, 2018; Yurdaöz, 2018).

Bulgulara bakıldığında görev yaptığı okulda kaldığı süre değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarında farklılığa yol açtığı sonucu görülmektedir. Görev yaptığı okulda 11-15 yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin etik liderlik ölçeği puanlarıyla iklimsel etik alt boyutu puanlarının 6-10 yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucu belirlenmiştir. Bulgulara bakıldığında etik liderlik ölçeği puanlarıyla diğer alt boyutlara ilişkin puanlar karşılaştırıldığında bir farklılaşma olduğu belirlenmekle birlikte farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklandığına dair yeterli kanıt olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma sonucundan farklı olarak görev yaptığı kurumda çalıştığı süre değişkeninin herhangi bir

farklılığa neden olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalara rastlanmıştır (Bayat, 2019; Tokhay, 2016; Yoldaş, 2018).

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “Öğretmenlerin etik iklim algıları ne düzeydedir?” sorusuna ilişkin bulgulara bakıldığında öğretmenlerin etik iklim algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmada ulaşılan bu sonuçla ilgili öğretmenlerin örgütlerine bağlılıklarının da arttığı ifade edilebilir. Literatür incelendiğinde etik iklim algısının yüksek olmasının örgütsel bağlılıkları artırdığı sonucuna rastlanmaktadır (Cullen vd., 2003; Demir, 2018; Ünal, 2012). Ayrıca etik iklim algısının yüksek olmasının çalışan davranışlarına olumlu yansıdığı ve bu bağlamda çalışanların birbirine yardımcı olmaya çalıştıkları, karar alınırken kurallara ve düzenlemelere uyum gösterdikleri ifade edilmektedir (Cullen vd., 2003). Mevcut araştırma sonucuna göre öğretmenlerin etik iklim algısının yüksek düzeyde olması, eğitim örgütünde destekleyici ve uyumlu bir davranış biçiminin hakim olduğunu düşündürmektedir. Alanda yapılan araştırmalardan Arslan (2019) çalışmasında etik iklim algı düzeyinin öğretmenlerde yüksek olduğu sonucu ifade edilmiştir. Başka araştırmalarda da benzer sonucun tekrar ettiği görülmektedir (Demir, 2018; Demir ve Karakuş, 2015; Kocayigit ve Sağnak, 2012). Dolayısıyla mevcut araştırma sonuçlarının alanda yapılan farklı araştırmalarla paralel olduğu anlaşılmaktadır (Arslan, 2019; Demir, 2018; Demir ve Karakuş, 2015; Kocayigit ve Sağnak, 2012). Bununla birlikte bazı araştırma sonuçlarının mevcut araştırma sonucundan farklı olduğu belirlenmiştir. Güzel Kuyucu (2019) araştırmasında akademisyenlerin etik iklim ölçeği ve alt boyutlarında aldıkları puan ortalamalarına göre bağlı bulundukları üniversitelerin etik iklimine orta düzeyde katıldıkları ifade edilmiştir. Aynı şekilde başka bir çalışmada etik iklim ölçeğinden alınan puanların orta düzeyde etik iklim algısını ifade ettiği belirtilmiştir (Mert, 2017). Korkmaz (2019) araştırmasında öğretmenlerin etik iklim algı düzeyinin orta düzeyde olduğu bildirilmektedir. Güzel Kuyucu (2019), Korkmaz (2019) ve Mert (2017) tarafından yapılan araştırmalarla araştırma sonucunun farklı olması, katılımcıların görev yaptıkları ortamdaki kişilerin yaklaşımlarının farklılığıyla açıklanabilir.

Araştırmanın dördüncü problemi olan öğretmenlerin etik iklim algılarının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığıyla ilgili bulgulara bakıldığında cinsiyet değişkeni yönüyle farklılaştığı sonucu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre etik iklim ölçeği ile alt boyutlar kıyaslandığında farklılığın “Sosyal Sorumlu” ve

“Kurallı” alt boyutunda olduğu görülmektedir. Bu boyutta kadın katılımcıların puanlarının erkeklerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer alt boyutlarda cinsiyet yönüyle bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde Arslan (2019), araştırmasında da cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin etik iklim algısının farklılaştığı sonucu ifade edilmekle birlikte farkın erkeklerin puanından kaynaklandığı belirtilmiştir. Dolayısıyla Arslan (2019) araştırması, cinsiyetin etik iklim algısında farklılık oluşturduğu sonucu mevcut araştırma sonucuyla örtüşürken farkın erkeklerin puanından kaynaklandığına dair bildirilen sonuçla örtüşmediği anlaşılmaktadır. Arslan (2019) araştırmasında sosyal sorumluluk, çıkarıcı yardımseverlik ve ilkelilik alt boyutlarında erkeklerin puanlarının kadınlardan yüksek olduğu; kurallılık ve verimlilik alt boyutlarında cinsiyet değişkeninin bir farklılık oluşturmadığı sonucuna yer verilmiştir. Mevcut araştırmada ise yalnızca “Sosyal Sorumlu” ve “Kurallı” alt boyutlarında kadınların etik iklim algısı erkeklerden anlamlı yüksektir. Diğer boyutlarda etik iklim algısı hem kadınlarda hem de erkek katılımcılarda birbirine yakın değerde bulunmuştur. Dolayısıyla cinsiyet değişkeninin etik iklim ölçeğinin bazı alt boyutlarında değişikliğe yol açması yönüyle mevcut araştırma ve Arslan (2019) sonuçlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Cinsiyet değişkeninin etik iklim algısında farklılaşmaya neden olduğu Akbaş, (2010) ve Arslan Hendekci (2017) araştırmasında da belirtilmiştir. Akbaş (2010) ve Arslan Hendekçi (2017) araştırma sonucu ile mevcut araştırma sonucunun paralel olduğu ifade edilebilir. Alanda yapılan bazı araştırma sonuçlarının ise mevcut araştırma sonucundan farklı olduğu ve cinsiyet değişkeninin etik iklim algısında farklılaşmaya yol açmadığı belirlenmiştir (Kocayığit, 2010; Kocayığit ve Sağnak, 2012; Korkmaz, 2019; Özen ve Durkan, 2016; Tokhay, 2016; Yiğitsoy, 2021). Mevcut araştırma sonucuyla farklılık gösteren araştırma sonuçları değerlendirildiğinde farklılığın nedeni, katılımcıların bulundukları örgütte cinsiyet açısından etik iklimde farklı anlaşılabilecek uygulamaların olmayışı, kuralların herkes için uygulanıyor olmasıyla açıklanabilir.

Yaş değişkeniyle ilgili bulgulara bakıldığında, etik iklim ölçeği “Çıkarıcı-Yardımsever” alt boyutunda 25-34 ve 35-44 yaş grubunun puanlarının 45-54 yaş grubunun puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yaş değişkenine göre etik iklim ölçeği ile diğer alt boyutlar arasında istatistiksel bir değişikliğe rastlanmadığı sonucu belirlenmiştir. Mevcut araştırma sonucu, Akbaş (2010) ve Kılıç (2013) araştırma sonucunu desteklerken; Korkmaz (2019) araştırmasında ulaşılan sonuçtan

farklıdır. Korkmaz (2019) araştırmasında yaş değişkeninin anlamlı düzeyde farklılık oluşturmadığı ifade edilmiştir.

Eğitim durumu değişkenine göre etik iklim ölçeği ile alt boyutlar arasında istatistiksel bir farklılık yalnızca “Kurallı” alt boyutu puanlarında gerçekleşmiş olup bu boyutta lisans mezunlarının puanlarının yüksek lisans mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu anlaşılmıştır. Etik iklim ve diğer alt boyutlar arasında eğitim durumu değişkeninin bir farklılık oluşturmadığı anlaşılmaktadır. Mevcut araştırma sonucu, ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin etik iklim algısını araştıran Oğuzhan (2015) araştırma sonucuyla benzerdir. Ayrıca güncel çalışmalardan biri olan Yiğitsoy (2021) araştırmasında elde edilen sonuçla da mevcut araştırma sonucu örtüşmektedir. Yiğitsoy (2021) araştırmasına göre eğitim durumu değişkeni etik iklim algısında değişikliğe neden olmuş ve mevcut araştırmanın sonucuna benzer şekilde lisans mezunlarının puanı yüksek lisans mezunlarının puanından yüksek düzeyde bulunmuştur. Dolayısıyla her iki araştırma sonucuna göre lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu katılımcılara göre etik iklimi daha kurallı algıladıkları ifade edilebilir. Diğer taraftan öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça etik iklimle yönelik algılarında kurallılık açısından azalma olmaktadır denilebilir. Eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte mesleki profesyonellikleri ve bilişsel becerilerinin gelişmesi, kurumlara yönelik işleyişle ilgili farkındalıklarını artırmış olabilir. Arslan (2019), Kocayigit (2010) ve Korkmaz (2019) araştırmasında ise eğitim durumu değişkeninin farklılık oluşturmadığı sonucu, mevcut araştırma sonucunu desteklememektedir.

Görev yaptığı okulda kaldığı süre değişkenlerine göre bulgular incelendiğinde “İlkeli” alt boyutunun kurumda çalışma sürelerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmakla birlikte farkın hangi gruplar arasında olduğuna yönelik yeterli kanıt olmadığı belirlenmiştir. Mevcut araştırma sonucuyla Arslan Hendekçi (2017) araştırma sonucu benzerlik gösterirken; Korkmaz (2019) ve Kılıç (2013) araştırmasında etik iklim algısı öğretmenlerin okulda çalıştıkları süreye göre değişmediği sonucu farklılık göstermektedir. Örgüt olarak işletme statüsünde olan bir kurumda yapılan araştırmada da kurumdaki hizmet süresinin etik iklimle ilgili algıda bir farklılık oluşturmadığı belirtilmektedir (Tokhay, 2016). Bu bağlamda mevcut araştırma sonucunu açıklamak için farkın hangi gruplardan kaynaklandığına dair yeterli kanıt olmadığı için görev yaptığı okulda çalışma süresinin etik iklim algısını neden değiştirdiği belirtilememektedir. Ancak öğretmenlerin

görev yaptığı okulda kaldığı sürenin fazla olmasının ortamla ilgili etik durumun anlaşılmasında daha fazla tecrübeye sahip olduklarını düşündürmektedir. Dolayısıyla hizmet süresinin etik iklimle ilgili algının niteliğini etkileyebileceği varsayılabilir.

Beşinci alt problem olan “Etik liderlik davranışı ile etik iklim arasında anlamlı ilişki var mıdır?” sorusuna yönelik bulgular incelendiğinde Etik Liderlik Ölçeği ile Etik İklim Ölçeği arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Mevcut araştırmada ulaşılan bu sonuç beklenen bir sonuçtur. Nitekim liderin gerçekleştirdiği faaliyetlerde yaklaşımı, bireyleri ve örgütleri yönlendirici etkiye sahiptir. Liderin sorumluluklarının farkında olması, bu sorumlulukların neleri içerdiğini bilmesi etik iklim oluşturmada güven faktörünü açıklamaktadır. Lider sorumluluklarının gereğini yaptığında etik davranışlar sergilemekte ve bu davranışlarıyla rol model olmaktadır. Bu bağlamda etik ilkelere uygun davranış örüntülerinin oluşturulması etik iklime katkı sunmaktadır (Brown ve Trevino, 2006). Dolayısıyla etik liderlikle etik iklim yakından ilişkilidir. Alanda yapılan araştırmalara bakıldığında ulaşılan sonuçların araştırma sonucunu destekler nitelikte olduğu anlaşılmaktadır (Akpınar, 2016; Demirtaş, 2013; Tokhay, 2016).

Etik liderlik davranışının etik iklim üzerinde etkisi olup olmadığını açıklayan bulgular incelendiğinde etik liderliğin etik iklimi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Etik liderlik ve etik iklim konusuna odaklanan bankacılık, üretim, gıda, hizmet, sağlık ve turizm sektörlerinde faaliyette bulunan 7 firma üzerinde çalışan Akpınar (2016) ve havacılık alanında faaliyet gösteren üç kamu kurumunun çalışanlarıyla araştırma yürüten Demirtaş (2013) araştırmasında da etik liderliğin etik iklimi yordadığı sonucu belirlenmiştir. Bu araştırmaların araştırma sonucunu desteklediği ifade edilebilir.

Okul yöneticilerinin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile etik iklim arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesini amaçlayan araştırmada ulaşılan sonuçlar maddeler halinde belirtilmiştir:

- Öğretmen algılarına göre okul yöneticisinin etik liderlik davranışlarını sergileme düzeyi yüksek düzeyde algılanmaktadır.
- Demografik değişkenlere göre;

- Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen algılarının cinsiyet, yaş yönüyle değişmediği belirlenmiştir.
- Eğitim durumu ve görev yaptığı okulda kalma süresine göre bazı alt boyutlarda öğretmen algılarında farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğretmenlerin etik iklim algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin etik iklim algısı demografik değişkenlere göre incelendiğinde;
- Öğretmenlerin etik iklim algısı, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve görev yapılan okulda kalma süresine göre değişmiştir.
- Etik liderlik ve etik iklim arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Etik liderliğin etik iklimi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada ulaşılan sonuçlara dayanarak şu öneriler sunulmaktadır:

Araştırmacılara yönelik öneriler:

- Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerine etkisinin öğretmen algılarına göre inceleyen bu araştırma, liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerle yürütülmüştür. Araştırmanın farklı kademelerde farklı okul türlerinde yapılarak konuya yönelik daha detaylı çıkarımlara ulaşılması sağlanabilir.
- Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları eğitimin tüm paydaşlarını ilgilendiren bir konudur. Dolayısıyla öğretmen dışındaki diğer paydaşların araştırmaya dahil edildiği çalışmalar yürütülebilir.
- Eğitim örgütlerinde etik liderlik ve etik iklim arasındaki ilişkinin çok sayıda araştırma tarafından açıklanması beklenmektedir.
- Nicel araştırma ile ulaşılan verilerin altında yatan duygu ve düşüncelerin açığa çıkarılması için nitel yöntemin de işe koşulması önerilmektedir. Karma yöntem takip edilerek araştırmanın ulaşmak istediği amaç, nicel ve nitel olarak açıklanmış olacaktır.
- Araştırmanın hedefi Ankara ilinin Çankaya ilçesindeki 42 devlet lisesinde görev yapmakta olan 2.116 öğretmendir. Bu evren içerisinde 325 örneklem ile

Çalışma yürütülmüştür. Daha geniş örneklem grubuyla çalışarak örneklemenin evreni temsil etme gücü artırılabilir.

Uygulayıcılara yönelik neriler:

- Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını sergileme düzeyleri ile etik iklim arasında pozitif yönlü ilişki olduğuna dair kanıtlara dayanarak okul yöneticilerinin etik liderlik konusunda hem teorik yönden bilgilendirilmesi hem de uygulama yönüyle pratiğe dönüştürme olanağı tanınması önerilmektedir. Uygulama sonrasında eksik ya da hatalı pratikler üzerine geri dntler sağlanması önem arz etmektedir.
- Etik iklimle ilgili tüm okul yöneticilerinin hassasiyetleri artırmalıdır. Etik iklimin çalışanların sorunlarına ahlaki yönden çözüm aramalarını sağlayıcı etkisi göz önünde bulundurularak okul yöneticilerinin etik iklim konusundaki farkındalıklarını artıran eğitim seminerleri periyodik bir şekilde verilmelidir.
- Etik iklim algısının etik liderlik davranışlarından etkilendiği sonucuna dayanarak etik liderlik davranışlarının artırılması önerilmektedir. Eğitim rgtlerinde okul yöneticilerinin davranışları, çalışanların arasındaki ilişkiyi, öğretmenlerin okula ve ortama uyum sağlamalarını etkilediği için liderliğin rol model özelliğinin farkına varmaları gerekmektedir. Bu farkındalık için etik liderlik pratikleriyle ilgili kurslara okul yöneticilerinin katılmaları konusunda teşvik edici adımlar atılmalıdır. Kursun verimliliğini ölçen ve eksikleri tespit eden uygulamalara da yer verilmelidir.
- Okul yöneticileri, eğitim örgütünde kuralların ve etik ilkelerin hem koruyucusu hem de uygulayıcısı rolünde olduğu için sergileyeceği davranışlarla ilgili farkındalıkları önemlidir. Bu tür araştırmalar, farkındalık yönüyle uyguayıcılara bilinç katmaktadır. Dolayısıyla okul yöneticisinin konuya yönelik araştırmaları detaylı bir şekilde okuması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaşı, M. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre yaygın eğitim yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Şanlıurfa.
- Akbaşı, T. T. (2010). *Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi; görgül bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akpınar, F. (2016). *Etik liderlik ve etik iklimin mobbing (yıldırma davranışları) üzerindeki etkisi: ampirik bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktoy, B. (2010). *İlköğretim yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi (Şanlıurfa ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Aliyeva, S. (2019). *Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Alpar, Ş. E. (2013). *Etik ilkeler*. Bahçecik N, Karabacak Ü. (Ed.). Çağdaş Hemşirelik Etik. 2. Baskı, İstanbul: İstanbul Tıp Kitabevi.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J. ve Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 5(4), 43–55.
- Arıkan, R. (2018). Anket yöntemi üzerinde bir değerlendirme. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 1(1), 97-159.
- Arslan Hendekci, E. (2017). *Algılanan örgütsel etik iklimin ilköğretim okullarında öğretmenlerin etik dışı davranışlarına etkisi (Diyarbakır merkez ilçeleri örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.

- Arslan, A. (2019). *Sosyal adalet liderliği ve etik iklim arasındaki ilişkiye yönelik ğretmen görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arslantaş, C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 111-128.
- Atlar, Y. (2015). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının ğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi Kilis ili rneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Avolio, B. J. ve Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 319-320.
- Ayboğa, H. (2001). Ülkemizde muhasebe mesleği ve meslek etiği. *Muhasebe-Finans-man*, 1(2), 28-44.
- Aydın, İ. (2018). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem Atıf İndeksi.
- Aydın, İ.P. (2016). *Yönetsel mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Ayyıldız nn, N. A. (2009). Politik pazarlamada pazar yönlülük ve otantik liderliğin nemi. *Ege Akademik Bakış*, 9(4), 1263-1273.
- Barnett, T. ve Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgement and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362. doi: 10. 1023/A:1006382407821
- Barnett, T. ve Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgement and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362. doi: 10. 1023/A:1006382407821
- Bass B. M. & Bass R. (2008). *The bass handbook of leadership: theory, research, and managerial applications*. New York: Free.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2008). *Nitel araştırma yöntemleri: NVivo 7.0 ile nitel veri analizi*. Seçkin Yayıncılık.

- Baştuğ, İ. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bayat, E. (2019). *Okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Bezirci, M. ve Bayraktar, M.K. (2017). *Etik ilkeler ve etik eğitimi*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Biçer, M. (2005). *Satış elemanlarının iş tatmini örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Bilgen, A. (2014). *Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgin-Yurdaöz, A. (2018). *Meslek liselerindeki yöneticilerin gösterdiği etik liderlik tipi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Bonner G, Lowe T, Rawcliffe D, Wellman N. (2002). Trauma for all: a pilot study of the subjective experience of physical restraint for mental health inpatients and staff in the uk. *J Psychiatr Ment Health Nurs*, 9, 465-73.
- Bozkurt, Ö. ve Torun, K. (2014). Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi: devlet üniversitelerinde çalışma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 84-85.
- Brickley, J., Smith, Jr. C. ve Zimmerman, J. (2002). Business ethics and organizational architecture. *Journal of Banking & Finance*, 26(9), 1821-1835.
- Brown, M. E. ve Trevino, L.K. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brown, M. E. ve Trevino, L.K. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.

- Brown, M. E., Trevino, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(1), 117–134.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Büte, M. (2011). Etik iklim örgütsel güven ve bireysel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-191.
- Büyükgökçe, S. (2015). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının incelenmesi, bir karma yöntem araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N. (2014). *Öğretmen liderliği*, Ankara: Pegem Yayınları
- Caricati L, La Sala R, Marletta G. (2014). Workclimate, workvaluesand professional commitment as predictors of jobsatisfaction in nurses. *Journal of Nursing Management*, 22, 984–994.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Chughtai, A., Byrne, M. ve Flood., B. (2015). Linking ethical leadership to employee wellbeing: the role of trust in supervisor. *Journal Of Business Ethics*, 653- 663.
- Ciulla, J. B. (1995). Leadership ethics: mapping the territory. *Business Ethics Quarterly*, 5(1), 5-28.
- Ciulla, J. B. (2005). Integrating leadership with ethics: is good leadership contrary to human nature? In P. J.

- Collste, Göran (2007). Applied and professional ethics – an introduction. *Perspectives on Applied Ethics*, Linköping: LiU-Tryck, Linköpings Universitet, 22–38.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 habits of highly effective people : restoring the character ethic*. Author: Stephen R Covey. New York : Free Press
- Cullen, J. B., K. P. Parboteeah, and B. Victor, (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis. *Journal of Ethics* 46: 127- 141.
- Cullen, J., Victor , B. ve Stephens, C. (1989). An ethical weather report assessing the organization`s ethical climate. *Organizational Dynamics*, 2(18), 51.
- Çelik V. (2005). Liderlik. Y. Özden (Ed.), *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı* (ss. 187-215). Ankara: Pegem A.
- Çelik, A. ve Tekin, İ. (2017). Etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: konya küçük ve orta büyüklükteki işletmeler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 71-90.
- Çelik, S. (2009). İş ahlakı uygulamalarının çalışan memnuniyeti ile ilişkisi. *Turkish Journal of Business Ethics*, 3 (5), 21-42.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Çevirgen A. ve Üngüren E. (2009). Konaklama işletmelerinde etik iklim ve iş tatmini ilişkisi. *10.Ulusal Turizm Kongresi*. 21-24 Ekim 2009, Mersin.
- Çınar, U. (2019). *Mesleki ve teknik anadolu lisesi yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarına göre incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- De Hoogh, A. H. B. ve Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership. relationships with leader`s social responsibility. top management team effectiveness and subordinates` optimism: a multi-method study. *Leadership Quarterly*, 19, 297-311.
- Demir, S. (2014). *Etik iklimin öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Demir, S. (2018). Etik iklim ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişki: örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(201), 10.
- Demir, S. ve Karakuş M. (2015). Etik iklim ile öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(2), 183-212.
- Demirkasımoğlu, N. ve Kuru Çetin, S. (2015). Öğretmen ve yöneticilerin etik ve etik dışı davranışlarının basına yansımaları. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (34), 95-110.
- Demirtaş, Ö. (2013). *Etik liderlik davranışlarının algılanan etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracı rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Dönertaş, C. F. (2008). *Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elçi, M. ve Alpkan, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 141-170.
- Elgin, T. (2006), Meslek etiği ve etik kodu; Jandarma teşkilatı için etik kodu önerisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Emirbey, A.R. (2017). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Ercan, Ü. (2012). Hizmetkâr liderlik. A. Tabak, H. Şeşen ve T. Türköz (Ed.), *Liderlikte güncel yaklaşımlar* (ss. 265- 284), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Erçetin (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdirençlebi M. ve Filizöz B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 127-139.

- Erdoğan, H. (2016). *İlköğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin görüşleri açısından değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Erdoğan, H.Ş. (2018). *Öğretmenlere göre ortaokul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, Y. (2020). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adaletleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bartın.
- Erondü, E., Sharland, A. ve Okpara, J. (2004). Corporate ethics in Nigeria: a test of the concept of an ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 51(4), 349-357. doi: 10.1023/B:BUSI.0000032520.48012
- Eryılmaz, B. (2008). Etik kültürü geliştirmek. *Türk İdare Dergisi*, 1-12.
- Eweje, G. ve Brunton, M. (2010). Ethical perceptions of business students in a new zealand university: do gender. age and work experience matter?. *Business Ethics: A European Review*, 19(1), 95-111.
- Fındıkçı, İ. (2009). *Hizmetkâr liderlik*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Gülcan, M. G., Kılınç, A. Ç. ve Çepni, O. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 123-142
- Güler, T. (2017). *Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Gülhan, G.Y. (2018). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek

Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale

Günel, D., Civelek, M. N. ve Karabulut, T. (2015). İşletmelerde etik liderliğin etik iklim üzerine etkisi: deneysel bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 14(28), 251-265.

Güney, S. (2006). Ahlaki liderliğin kavramsallaştırılması ve ahlaki yönetimde liderliğin rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 13, 1, 135-148.

Güney, S. (2006). Ahlaki liderliğin kavramsallaştırılması ve ahlaki yönetimde liderliğin rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 13, 1, 135-148.

Güzel Kuyucu, E. (2019). *Akademisyenlerin eleştirel düşünme düzeyleri ile örgütün etik iklimine ilişkin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Haban, M.M. (2018). *Ortaöğretim kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin bir karma yöntem çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep

Harmanlı, M.T. (2019). *Etik liderlik üzerine okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Haynes, F. (2002). *Eğitimde etik*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Hodgetts ve Luthans, F. (2003). *International management: culture, strategy, and behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin, Fifth Edition.

<http://www.pusulagazetesi.com.tr/lisedeki-180-bin-tl-yolsuzluk-milli-egitim-mudurune-uzandi-104403-haberler.html>. Erişim Tarihi: 08.02.2022

<https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/yolsuzlugu-bildirdi-mudurlukten-oldu-25784682>. Erişim Tarihi: 08.02.2022

<https://www.kocaelikoz.com/haber/5782004/okul-muduru-yolsuzluk-iddiasi-ile-gorevden-alindi>. Erişim Tarihi: 08.02.2022

- Huang, C.C., You, C.S. ve Tsai, M.T.A. (2012). Multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviors. *Nurse Ethics*, 19(4), 513-529.
- İlgaz, S. ve Bilgili, T. (2006). Eğitim ve öğretimde etik. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(14), 199-210.
- Işık, M. (2009). *okul yöneticilerinin etik açısından özellikleri ile mutfağı arasında: beylikdüzü örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İkiz, F.E. (2017). *Meslek etiği ve yasal konular*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Jones, H. B. (1995). The ethical leader: an ascetic construct. *Journal of Business Ethics*, 14(10), 867-874.
- Karadağ, B. (2018). *Kamu yönetiminde etik: feke kaymakamlığı örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Karagöz, A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (bursa ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaköse, T. ve Oğuz, A. (2007). Okul yöneticilerinin etik liderliği. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 32(338), 25-31.
- Kaya, O. (2020). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kılavuz, R. (2002). Yönetişel etik ve halkın yönetişel etik oluşumuna etkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 255-266.
- Kılıç, G. (2017). *Belediyelerde etik iklimin örgütsel güven üzerine etkisi (bakırköy - beylikdüzü - büyükçekmece - küçükçekmece örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kılıç, S. (2013). *Algılanan örgütsel etik ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kılınç, E. (2015). Elementary school and social studies teachers' opinions about the concept of good citizenship. *Route Educational and Social Science Journal*, 2(3), 194-206.
- Kılınç, E. ve Dere, İ. (2013). High school students' perception of the concept of 'good citizen'. *Journal of Social Studies Education Research*, 4(2), 103-124.
- Kirel, Ç. (2000). Örgütlerde etik, ahlak ve sosyal sorumluluk kavramına kültürel yaklaşımlar. *M.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Kocayığit, A. (2010). *İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kocayığit, A. ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23), 183-195.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. Ankara: Beta Basım.
- Koh, H.C. ve Boo, E.H. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 309-324. doi: 10.1023/A:1010741519818
- Kohlberg, L. (1978). revisions in the theory and practice of moral development. *New Directions for the Child and Adolescent Development*, 2, 83-87.
- Korkmaz, S. P. (2019). *Okulların etik iklimi ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki (Kozan ilçe örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Korkmaz, Y. (2017). *Liderlik türlerinin örgütsel bağlılığa etkisi: kamu çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Köktürk B. (2013). *Hemşirelerin kişisel değerleri ile etik duyarlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Küçüksüleymanoğlu, R. ve Çelik, N. (2014). Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türklerin Dünyası Dergisi*, 6(3), 19-43.
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T. ve Wayne, S. J. (1997). Leader–member exchange theory: the past potential for the future. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 15, 47-119.
- Luo, M., Huang, W. ve Najjar, L. (2007). The relationship between perceptions of a Chinese high school's ethical climate and students' school performance. *Journal of Moral Education*, 36(1), 93-111. doi: 10.1080/03057240601185489
- Madanchian, M., Hussein, N., Noordin, F. ve Taherdoost, H. (2016). Effects of leadership on organizational performance. *Economics and Education*, 115- 119.
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ahlak: benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 225-249.
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ahlak: benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 225-249.
- Mammadova, C. (2015). *Çalışanların etik dışı davranışlarını azaltmada etik liderliğin rolü: ampirik bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Martin, G. S., Resick, C. J., Keating, M. A. Ve Dickson, M. W. (2009). Ethical leadership across cultures: a comparative analysis of german and us perspective. *Business Ethics: A European Review*, 18(2), 127-144.
- Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 180.
- MEB (2019). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı personeline yönelik etik eğitim programı*. etik.meb.gov.tr/Etik_programi.pdf, Erişim tarihi: 13.06.2019.

- Mert, N. (2017). *Yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin etik iklim algılarının karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Mertler, B.Z. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Minaz, M.B. (2017). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının yolsuzluk bağlamında incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Mulki, J.P., Jaramillo, J.F. ve Locander, W.B. (2009). Critical role of leadership on ethical climate and salesperson behaviors. *Journal of Business Ethics*, 86(1), 125-141. doi: 10.1007/s10551-008-9839-4
- Mutlu, C. (2019). *Eğitim örgütlerinde liderlik algıları yönetsel etik ve iş motivasyonu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Nelson, W. A. (2005). An organizational ethics decision-making process. *Healthcare Executive*, 20, 4, 9-14.
- Oğuzhan, T. (2015). *Algılanan etik iklim boyutları, lider üye etkileşimi ve öz kendilik değerlendirmesinin izlenim yönetimi taktikleri kullanımı üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özbek, O. (2003). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki etik ilkeleri ve bu ilkelere uyma düzeyleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22, 151-168.
- Özen, F. ve Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(4), 593-627.

- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Özlem, D. (2004). *Etik - ahlâk felsefesi*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Özmen, F. ve Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15) , 137-155 .
- Parboteeah , P. K., Cullen, J. B. ve Sakano, T. (2005). National culture and ethical climates a comparison of u. s and japanese accounting firms. *Menagement International Review*, 45(4), 459-481.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326. doi: 10. 1023/A:1021243117958
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326. doi: 10. 1023/A:1021243117958
- Polat, S. ve Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 71-92.
- Pustu, Y. (2011). *Kamu yönetiminde etik bir sorun olarak rüşvet* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Rao, J.N., Hartley, H. O. ve Cochran, W. G. (1962). On a simple procedure of unequal probability sampling without replacement. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 24(2), 482-491.
- Rasmussen, K., Malloy, D., & Agarwal, J. (2003). The ethical climate of government and non-profit organizations implications for public-private partnerships. *Public Management Review*, 5(1), 83-97. doi: 10.1080/1461667022000028825
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W. ve Mitchelson, J. K., 2006. Across-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359.

- Riggio, R. E., Zhu, W., Reina, C. ve Maroosis, J. A. (2010). Virtue-based measurement of ethical leadership: the leadership virtues questionnaire. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62, 235–250. doi: 10. 1037/ a0022286
- Sağır M. (2013). Okul liderliği. N. Can (Ed.), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (ss. 184-213). Ankara: Pegem Akademi.
- Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklim üzerine bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Saylı, H. ve Kızıldağ D. (2007) Yönetmelik etik ve yönetmelik etiğın oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 1, 231-251.
- Senge, P. M. (2013). *Beşinci disiplin*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Shapira-Lishchinsky, O. & Rosenblatt, Z. (2010). School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Administration*, 48(2), 164-181. doi: 10.1108/09578231011027833
- Silva S. (2004). OSCI: an organizational safety climate inventory. *Safety Science*, 42(3), 205–220.
- Sonakın, C. (2010). *Hemşirelerin iş doyumları ile çalıştıkları kurumların etik iklimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sökmen, A., ve Tarakçıoğlu, S. (2013). *Mesleki etik*. Detay Yayıncılık: Ankara.
- Sönmez, S. ve İlgün, G. (2018). Nitel araştırma yöntemlerinin sağlık hizmetleri bağlamında incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(40), 375-400.
- Şahin B. ve Dündar T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 66(1), 130-159.

- Şimşek, M.Ş. (2002). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Günay Ofset,.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. ve Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(4), 89-106.
- Tarhan, B., Gençkaya, Ö.F., Ergül, E., Özsemerci, K. ve Özbaran, H. (2006). *Bir olgu olarak yolsuzluk: Nedenler, etkiler ve çözüm önerileri*: Ankara: Matsa Basımevi.
- Taşar, M. O. ve Çevik, S. (2017). Yolsuzluk ve rüşvetin kültürel belirleyicileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38, 140-153.
- Thoms, J. C. (2008). Ethical integrity in leadership and organizational moral culture. *Leadership*, 4(4), 419-442.
- Toker, M. E. (2015). *Tepe yöneticilerin otantik ve etik liderlik davranışlarının etik iklim algısına etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Toksoy, H. (2011). *Öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Toor, S. R. ve Ofori, G. (2008). Leadership for future construction industry: Agenda for authentic leadership. *International Journal of Project Management*, 26(6), 620-630.
- Toytok, E.H. (2014). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgüt kültürü üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). (Düzce ili örneği). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Trevino, L. K. ve Nelson, A. K. (2011). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Trevino, L. K., Brown, M. ve Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5-37.

- Trevino, L. K., Hartman, L. P. ve Brown, M. E. (2000). Moral person and moral manager: how executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42(4), 128-142.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tutkun, B. (2017). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen öz yeterliği arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Uğur, H. (2012). Türkiye'nin yolsuzlukla mücadele enstrümanları. *TBB Dergisi*, 301-344.
- Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M. ve Grady, C. (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Social Science & Medicine*, 65(8), 1708-1719. doi: /10.1016/j.socscimed.2007.05.050
- Ülgen, H. ve Mirze, S.K. (2013). *İşletmelerde stratejik yönetim*. İstanbul: Beta.
- Ünal, M. (2012). Bilgi çağında değişim ve liderlik. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 297-310.
- Ünverdi, D. (2016). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Van Sandt, Craig, V., Shepard Jon M. ve Zappe Stephen, M. (2006). An examination of the relationship between ethical work climate and moral awareness, *Journal of Business Ethics*, 68, 409- 432.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 1, 101-125.

- Weber, J. ve Seger, J. E. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: a replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 4, 69–84.
- Wheelwright, P. (1959). *Heraclitus*. Princeton: New Jersey Princeton University Press.
- Yaman, A. (2010). *İç denetçinin yeni rolü; etik liderlik*. İstanbul: Denetişim, Kamu İç Denetçileri Derneği Yayını.
- Yatkın, A. (2015). *Kamuda etik yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yeşil, S., Mavi, Y., Ceyhan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51, 19-38.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, F. ve Naktiyok, S. (2018). *Örgütlerde etik iklim*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Yıldırım, G. ve Kadioğlu, S. (2007). Etik ve tıp etiği kavramları. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 29(2), 7-12.
- Yılmaz, A. (2007). AB'ye uyum sürecinde Türk kamu yönetiminin dönüşümü üzerine notlar. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 215-241.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yiğitsoy, S. (2021). *X ve y nesli öğretmenlerde etik iklim ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yozgat.

- Yoldaş, A. (2018). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine etkilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th Edition). *Pearson*, 2(7), 12.
- Yurdaöz, A.B. (2018). *Meslek liselerindeki yöneticilerin gösterdiği etik liderlik tipi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik: evrensel boyutlarıyla yönetsel açıdan araştırmalar, teoriler ve yorumlar*. Ankara: Seçkin.
- Zhu, W. (2008). The effect of leadership on follower moral identity: the mediating role of psychological empowerment. *Kravis Leadership Institute, Leadership Review*, (8), 62-73.

EKLER

Ek-1: Kişisel Bilgiler Formu

Saygıdeğer öğretmenim,

Bu form “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerine Etkisinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezine veri toplamayı amaçlamaktadır. Form, Kişisel Bilgiler Formu, Etik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Etik İklim Ölçeği olmak üzere üç (3) bölümden oluşmaktadır.

Lütfen soruları dikkatle okuyarak, size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

Araştırma kapsamında toplanacak olan veri yalnızca bilimsel amaçla toplanılacak olup, kimseyle paylaşılmayacaktır.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Burcu Kahvecioğlu

Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

e-posta

1. Cinsiyet

- a. Erkek
- b. Kadın

2. Yaş Grubu

- a. 25-34
- b. 35-44
- c. 45-54
- d. 55+

3. Eğitim Durumu

- a. İlköğretim / Lise
- b. Önlisans / Lisans
- c. Yüksek Lisans ve üzeri

4. Meslek Süresi

- a. 1-5 yıl
- b. 5-10 yıl
- c. 10-15 yıl
- d. 15-20 yıl
- e. 20 yıldan fazla

5. Kurumda çalışma süresi

- a. 1-5 yıl
- b. 5-10 yıl
- c. 10-15 yıl
- d. 15-20 yıl
- e. 20 yıldan fazla

Ek-2: Etik Liderlik Ölçeği

Açıklama: Bu bölümde okul yöneticinizin etik liderlik davranışları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeleri sizin görüşünüze ne derece uyumlu olduğunu dikkate alarak değerlendiriniz.

Okulunuzun yöneticisi;

İfadeler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1 Öğretmenleri teşvik eder.					
2 Kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır.					
3 Geleceğe dönük somut hedefler koyar.					
4 Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar					
5 Kendi kendini değerlendirebilir.					
6 Hatalarını kabul eder.					
7 Bencil davranışlar sergilemez.					
8 Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar.					
9 Öğretmenlere adaletli davranır.					
10 Öğrenme konusunda isteklidir.					
11 Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.					
12 Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.					
13 Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılır.					
14 Doğru sözlüdür.					
15 Dürüst davranır.					
16 Olaylar karşısında cesaretle davranır.					
17 Sabırlıdır.					
18 Öğretmenlerin başarısını, adaletli bir şekilde ödüllendirir.					
19 Alçak gönüllüdür.					
20 Okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturur.					
21 İnsanlara eşit davranır.					
22 Tüm öğretmenlere sevgiyle davranır.					
23 Öğretmenlere şefkatle yaklaşır.					
24 Tüm koşullarda gerçeği söyler.					
25 İfadeleri gerçeğe yakındır.					
26 Faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.					
27 Etrafındaki insanlara saygı gösterir.					
28 Bireysel hakları korur.					
29 İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.					
30 Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.					
31 Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.					
32 Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaz.					
33 Tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.					
34 Mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar.					
35 Okulda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygular.					
36 Mesleki etkililiğini artırmaya yönelik çaba içerisinde dir.					
37 Okulda yapılan işlerde ölçüyü bilirler.					
38 Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.					
39 Öğretmenler arasında arabozucu değildir.					
40 Merhametlidir.					
41 Öğretmenlere içten davranır.					
42 Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz.					
43 Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.					
44 Davranışlarının sınırlarını bilir.					

Ek-3: Örgütsel Etik İklim Ölçeği

Açıklama: Bu bölümdeki maddeler okulunuzdaki etik iklime ilişkin algınızı belirlemeye yöneliktir. Etik iklim iyi-kötü veya doğru yanlış olarak nitelendirilmemektedir. Bu ifadeleri sizin görüşünüze ne derece uyumlu olduğunu dikkate alarak değerlendiriniz.

İfadeler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1 Bu kurumdaki insanların en önemli sorumluluğu verimliliklidir.					
2 Paydaşlar için daima doğru olanı yapmanız beklenir.					
3 Bu kurumda çalışanlar takım ruhunu önemser.					
4 Bu kurumda çalışanların, kurum dışındakilere karşı güçlü sorumluluk duyguları vardır.					
5 Kararlar kurumun amaçlarına katkı sağlamasına göre biçimlendirilir.					
6 Bu kurumun çalışanları, kurum paydaşlarının çıkarlarını gözetir.					
7 Burada sorunlara daima etkili çözümler aranır.					
8 Burada kurum kural ve prosedürlerini sıkı sıkıya takip etmek çok önemlidir.					
9 Karar vermede öncelik, kararın yasaya uygun olup olmadığıdır.					
10 İnsanlardan her şeyin ötesinde, yasalara ve mesleki standartlara riayet etmeleri beklenir.					
11 Herkesten kurum kural ve prosedürlerine uyması beklenir.					
12 İnsanlar kurum çalışanları için genellikle neyin en iyi olduğu konusunda çok endişelidirler.					
13 Her birey için iyi olan, örgüt içinde iyidir.					
14 Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanı peşindedir.					
15 Kararların paydaşlar üzerindeki etkisi, bu kurumun öncelikli meselesidir.					
16 Bu kurumda her kişi, kendisi için neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verir					
17 Bu kurumdaki en önemli endişemiz daima, diğeri için en iyinin ne olduğudur.					
18 İnsanlar kurum çıkarları dışında hiç bir şey ile ilgilenmez.					
19 Bu kurumdakiler, kendi kişisel etik ilkeleri ile yönlendirilir					
20 Bu kurumdaki başarılı insanlar kurallara uygun hareket eder.					
21 Bu kurumda en verimli yol, daima en doğru yoldur					
22 Bu kurumdaki başarılı insanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya bağlıdır.					

Ek-4: MEM Araştırma İzni



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-14588481-605.99-27813569
Konu : Araştırma İzni

06.07.2021

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) 18.06.2021 tarihli ve 141655 sayılı yazımız.

Enstitünüz Eğitim Yönetimi yüksek lisans öğrencisi Burcu KAHVECİOĞLU'nun "**Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerinde Etkisinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi**" konulu çalışması kapsamında ilimiz Çankaya İlçesine bağlı liselerde uygulama yapma talebi ilgi (a) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda, gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Turan AKPINAR
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ek: Uygulama Araçları

Dağıtım:

Gereği:

Bilgi:

Ek-5: Etik Liderlik Ölçeği İzni

Değerli Burcu,

"Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerine Etkisinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezinizde "Etik Liderlik Ölçeği"ni kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dileği ile

Prof. Dr. Ercan YILMAZ
N.E. Ü. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanı

EK-6: Örgütsel Etik İklim Ölçeği İzni

Sayın Kahvecioğlu,

Uyarlamasını yaptığımız "Örgütsel Etik İklim Ölçeğini" teziniz kapsamında yapacağınız araştırmada veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim.

Doç. Dr. Fatmanur ÖZEN

GRÜ Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Eğitim Yönetimi ABD Öğretim Üyesi

