

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
OKUL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyma TELCİ

TRABZON

Ağustos, 2023

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
OKUL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Şeyma TELCİ
ORCID: 0009-0005-3098-2716**

**Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünce Yüksek
Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Harun KAHVECİ
ORCID: 0000-0003-1504-3831**

**TRABZON
Ağustos, 2023**

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Trabzon Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

Şeyma TELCİ

17 / 08 / 2023

ÖN SÖZ

Bu araştırma öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma sonucunda ortaya çıkan bulguların eğitim yönetimi alanına ve ilgili çalışmalar yapan herkese yararlı olmasını dilerim.

Tez çalışmam boyunca bilgi ve deneyimiyle her zaman yanımda olan, nazik ve yapıcı davranışlarıyla desteğini hissettiren değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Harun KAHVECİ' ye çok teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim boyunca derslerine girdiğim Doç. Dr. Hülya KASAPOĞLU TANKUTAY'a ve Dr. Öğr. Üyesi Eşref NURAL'a teşekkür ediyor; tez danışmanlığımı üstlenen ancak sonuca ulaşmadan aramızdan ayrılan değerli hocam Doç. Dr. Mehmet OKUTAN'ı rahmetle anıyorum.

Hayatta yaptığım tüm işlerde başarabileceğime olan inancı ve desteğiyle her zaman yanımda olan canım babam Aydın TELCİ'ye, bana insanları sevmeyi ve onlara iyilikte bulunmayı öğreten canım annem Gülşen TELCİ'ye, her zaman daha iyisini yapabileceğime sonuna kadar inanan motivasyon kaynağım ablam Hatice ÇAKIR'a, varlığıyla her zaman güç veren abim Halil İbrahim TELCİ'ye, süreç boyunca desteğini esirgemeyen arkadaşım İbrahim Furkan GÜVEN'e, teyzem Gözde KARAHASAN'a değerli abim Adem KARAHASAN'a, eniştem Muhammet Hakan ÇAKIR'a, yengem Semra TELCİ'ye, biricik ablam Nurselin KARAHASAN'a ve tüm öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Canım yeğenlerim Berra Mina, Ahsen Beren, Mehmet Mirza ve Kadir Kaan... Sizinle geçiremediğim tüm zamanlar için özür diliyor o minik kalplerinizden öpüyorum.

Ağustos, 2023

Şeyma TELCİ

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	iv
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix
TABLolar LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
1. GİRİŞ	1
1. 1. Araştırmanın Amacı.....	2
1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi.....	3
1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1. 4. Araştırmanın Varsayımları.....	4
1. 5. Tanımlar.....	4
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	5
2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi.....	5
2. 1. 1. Etik Liderlik.....	5
2. 1. 1. 1. Etik Kavramının Tanımı ve Kapsamı.....	5
2. 1. 1. 2. Etik-Ahlak İlişkisi.....	5
2. 1. 1. 3. Etik Alanları ve Etik Türleri	6
2. 1. 1. 4. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri.....	7
2. 1. 1. 5. Okul Yöneticisinin Uyması Gereken Etik İlkeler	8
2. 1. 1. 6. Lider ve Liderlik Kavramı	10
2. 1. 1. 7. Lider ile Yönetici Arasındaki Farklar	11
2. 1. 1. 8. Liderlik Kuramları	12
2. 1. 1. 8. 1. Özellik Kuramı	12
2. 1. 1. 8. 2. Davranışsallık Kuramı	13
2. 1. 1. 8. 3. Durumsallık Kuramı	14
2. 1. 1. 9. Yeni Liderlik Kuramları	15
2. 1. 1. 9. 1. Vizyoner Liderlik.....	15
2. 1. 1. 9. 2. Demokratik-Katılımcı Liderlik	16
2. 1. 1. 9. 3. Öğretimsel Liderlik.....	16
2. 1. 1. 9. 4. Dönüşümcü Liderlik	16
2. 1. 1. 9. 5. Karizmatik Liderlik	17
2. 1. 1. 9. 6. Etkileşimsel Liderlik.....	17

2. 1. 1. 9. 7. Etik Liderlik.....	17
2. 1. 1. 10. Etik Liderliğin Tanımı ve Kapsamı.....	18
2. 1. 1. 11. Etik Liderin Özellikleri	18
2. 1. 1. 12. Etik Liderliğin Boyutları.....	19
2. 1. 1. 12. 1. İletişimsel Etik	19
2. 1. 1. 12. 2. İklimsel Etik.....	20
2. 1. 1. 12. 3. Karar Vermede Etik	21
2. 1. 1. 12. 4. Davranışsal Etik.....	21
2. 1. 1. 13. Okul Yönetiminde Etik Liderlik	22
2. 1. 2. Okul İklimi.....	22
2. 1. 2. 1. Örgüt iklimi.....	22
2. 1. 2. 2. Okul ikliminin Tanımı, Kapsamı ve Amacı	23
2. 1. 2. 3. Okul İkliminin Boyutları	25
2. 1. 2. 3. 1. Hoy, Tarter ve Kottkamp’a Göre Boyutlar.....	25
2. 1. 2. 3. 2. Cohen, McCabe, Michelli ve Pickeral’a göre Boyutlar	26
2. 1. 2. 3. 3. Taymaz’a Göre Boyutlar.....	27
2. 1. 2. 4. Okul İklimi Tipleri.....	27
2. 1. 2. 4. 1. Açık İklim	28
2. 1. 2. 4. 2. Bağımlı İklim.....	28
2. 1. 2. 4. 3. Serbest İklim.....	29
2. 1. 2. 4. 4. Kapalı İklim.....	29
2. 2. Literatür Taraması Sonucu.....	29
3. YÖNTEM.....	31
3. 1. Araştırma Modeli.....	31
3. 2. Evren ve Örneklem.....	31
3. 3. Verilerin Toplanması.....	33
3. 3. 1. Veri Toplama Araçları	33
3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu.....	33
3. 3. 1. 2. Etik Liderlik Ölçeği	33
3. 3. 1. 3. Okul İklimi Ölçeği	34
3. 3. 2. Veri Toplama Süreci	35
3. 4. Verilerin Analizi.....	35
4. BULGULAR.....	36
4. 1. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	36

4. 2. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	39
4. 2. 1. Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi	39
4. 2. 2. Öğretmenlerin Yaşı ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi	40
4. 2. 3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi	41
4. 2. 4. Öğretmenlerin Yönetici ile Çalışma Süresi ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi	43
4. 2. 5. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi	44
4. 2. 6. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları İlçe ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi	45
4. 3. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul İklimi Algılarının Belirlenmesine İlişkin Bulgular	46
4. 4. Öğretmen Görüşlerine göre Okul İkliminin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	49
4. 4. 1. Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi	50
4. 4. 2. Öğretmenlerin Yaşı ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi	51
4. 4. 3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi	52
4. 4. 4. Öğretmenlerin Yönetici ile Çalışma Süresi ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi	54
4. 4. 5. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi	55
4. 4. 6. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları İlçe ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi	56
4. 5. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	57
5. TARTIŞMA	60
5. 1. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Bulgularına Ait Tartışma	60
5. 2. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Tartışma	60
5. 3. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul iklimi Bulgularına Ait Tartışma	64

5. 4. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul ikliminin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Tartışma	64
5. 5. Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişkiye Ait Tartışma	67
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	68
6. 1. Sonuçlar.....	68
6. 2. Öneriler.....	69
6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler.....	69
6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	70
7. KAYNAKLAR.....	71
8. EKLER.....	82
9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ	92

ÖZET

Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişki

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre incelemeyi amaçlayan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma, 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında Trabzon ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi anaokulu, ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan 412 gönüllü öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunu belirlemek için seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz (tesadüfi) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)” ve Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilen “Okul İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Verilerin dağılımının normalliğine karar vermek için Shapiro-Wilk Testi uygulanmış, verilerin normal dağılım göstermediği göz önüne alınarak non parametrik testlerden Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi ve Spearman Korelasyon Analizleri yapılmıştır.

Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutlarında yüksek düzeyde, karar vermede etik alt boyutunda ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin cinsiyet, yönetici ile çalışılan süre, görev yapılan ilçe değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte etik liderlik davranışları öğretmenlerin yaş, kıdem, okul türü değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet alt boyutlarında yüksek düzeyde, çatışma boyutunda ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Okul iklimi öğretmenlerin yaş, kıdem, yönetici ile çalışılan süre, okul türü, görev yapılan ilçe değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte cinsiyet değişkenine göre okul iklimi incelendiğinde samimiyet alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenler erkek öğretmen görüşlerine göre samimiyet alt boyutunda okul ikliminin daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Okul İklimi, Okul Yöneticileri, Öğretmen

ABSTRACT

The Relationship Between Ethical Leadership Behaviors of School Administrators and School Climate

In this study, which aims to examine the relationship between the ethical leadership behaviors of school administrators and school climate according to teachers' opinions, the relational survey model, one of the quantitative research methods, was used. The research was carried out with 412 volunteer teachers working in official kindergartens, primary schools, secondary schools and high schools affiliated to the Ministry of National Education in the province of Trabzon in the 2022-2023 academic year. Simple random sampling method, one of the random sampling methods, was used to determine the study group. Personal Information Form created by the researcher, "Ethical Leadership Scale (ELÖ)" developed by Yılmaz (2005) and "School Climate Scale" developed by Yaşam, Demirtaş and Özer (2018) were used to collect data in the research. SPSS 22 package program was used in the analysis of the data. Shapiro-Wilk Test was applied to determine the normality of the distribution of the data, and considering that the data did not show normal distribution, Mann Whitney U Test, Kruskal Wallis Test and Spearman Correlation Analysis were performed, which are non-parametric tests.

According to the research findings, it was concluded that the ethical leadership behaviors of school administrators were at a high level in the sub-dimensions of communicative ethics, climatic ethics and behavioral ethics, and at a low level in the ethical sub-dimension of decision-making. When the ethical leadership behaviors of school administrators were examined according to the variables of teachers' gender, working time with the administrator, and the district where they worked, it was seen that there was no significant difference. However, when ethical leadership behaviors of teachers were examined according to age, seniority and school type variables, it was concluded that there was a significant difference. According to the teachers, it was seen that the school climate was at a high level in the sub-dimensions of democracy and dedication to the school, leadership and interaction, success factors and sincerity, and at a medium level in the conflict dimension. When the school climate was examined according to the variables of teachers' age, seniority, time worked with the administrator, type of school, and the district where they worked, it was determined that there was no significant difference. However, when the school climate was examined according to the gender variable, it was seen that there was a significant difference in the sincerity sub-dimension. Female teachers stated that the school climate is at a higher level in the sincerity sub-dimension than male teachers. According to the teachers, it was concluded that there is a positive and significant relationship between the ethical leadership behaviors of school administrators and the school climate.

Keywords: Ethical Leadership, School Climate, School Administrators, Teacher



TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler.....	32
2.	Etik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Açıklanan Varyans ve Crobach-Alpha Değerleri	33
3.	Okul İklimi Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Açıklanan Varyans ve Crobach-Alpha Değerleri	34
4.	Etik Liderlik ve Okul İklimi Ölçeği Normallik Testi Sonuçları.....	35
5.	İletişimsel Etik Alt Boyutuna İlişkin Madde Analizi.....	36
6.	İklimsel Etik Alt Boyutuna İlişkin Madde Analizi	37
7.	Karar Vermede Etik Alt Boyutuna İlişkin Madde Analizi	37
8.	Davranışsal Etik Alt Boyutuna İlişkin Madde Analizi.....	38
9.	Etik Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	38
10.	Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark	39
11.	Öğretmenlerin Yaşı ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark.....	40
12.	Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark.....	42
13.	Öğretmenlerin Yönetici ile Çalışma Süresi ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark.....	43
14.	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark.....	44
15.	Öğretmenlerin Görev Yaptığı İlçe ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark.....	46
16.	Demokratiklik ve Okula Adanma Alt Boyutu Madde Analizi	47
17.	Liderlik ve Etkileşim Alt Boyutu Madde Analizi	47
18.	Başarı Etkenleri Alt Boyutu Madde Analizi	48
19.	Samimiyet Alt Boyutu Madde Analizi.....	48
20.	Çatışma Alt Boyutu Madde Analizi	49

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
21.	Okul İklimi Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması	49
22.	Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark	50
23.	Öğretmenlerin Yaşı ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark	51
24.	Öğretmenlerin Kıdem Yılı ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark	53
25.	Öğretmenlerin Yönetici ile Çalışma Süresi ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark .	54
26.	Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türü ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark.....	55
27.	Öğretmenlerin Görev Yaptığı İlçe ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark	56
28.	Etik Liderlik Davranışları ve Okul İklimi Arasındaki İlişki	57

KISALTMALAR LİSTESİ

- ELÖ** : Etik Liderlik Ölçeği
OİÖ : Okul İklimi Ölçeği
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
TDK : Türk Dil Kurumu



1. GİRİŞ

İki binli yıllarda ekonomi, bilim, teknoloji ve bilişim alanlarında meydana gelen ilerlemeler, toplumları yenilenmeye ve gelişmeye zorlamaktadır. Bu yenilenmeyi ve gelişmeyi sağlayacak toplumdaki en önemli etken insandır. Bulunduğu toplumsal yaşamı düzenleyen norm ve kuralların her bir birey tarafından yerine getirilebilmesi ve istendik davranışlar ortaya koyulması için ailede başlayan eğitim yeterli olmamaktadır. Eğitim öğretim kurumları olan okullar; bu davranışları bireylere kazandırma noktasında gerekli görülür (Balay, 2014; Çakıroğlu & Tabancalı, 2017).

Okul, insanların kişiliklerin oluşmasına yardım eden, öğrenmelerin gerçekleştiği, eğitim ve öğretim hizmetlerinin planlı bir şekilde yürütüldüğü yerdir. Okul toplumsal kültürün aktarılmasında kilit rol oynar ve var olan değerlerin korunmasında görev alır. Kültürel şemaların gelecek nesillere iletilmesine yardımcı olur. Dünyanın birçok yerinde okulların belirli amaç ve işlevleri vardır. Toplum tarafından okullardan beklenen toplumsal amaçlara ulaşabilmek için bireyleri eğitmesi ve üstüne düşen görevi tamamlamasıdır (Şenel & Buluç, 2016; Şişman, 2018). Okul öğrencilerin potansiyelini açığa çıkararak çağın getirdiği yeniliklere uyum sağlanmalarında kilit rol oynar (Bektaş & Nalçacı, 2013). Öğrencilerin beceri kazanmaları, karakterlerinin sağlam temelde oluşması ve bunun sonucunda okulun başarıyı yakalamasında öğretmenler önemli bir yere sahiptir. Öğretmenlerin ise başarılı bir eğitim öğretim sağlayabilmesi için etkili bir okul yöneticisiyle çalışması gerekir. Okul yöneticilerinden eğitim öğretim etkinliklerinin amacına ulaşması için her türlü kaynağı kullanması beklenir. Yöneticiler başarıma güdüsü yüksek, iletişim becerileri kuvvetli, risk alabilen yapıda olmalıdır. Birlikte çalıştığı öğretmenlerin ve öğrencilerin bilginin gücünden en üst düzeyde faydalanıp yeniliklere uyum sağlanmalarını kolaylaştırmalıdır (Eraslan, 2004). Örgütlerde yönetici kademesindeki kişiler kendilerini lider olarak görmektedir. Liderlik literatürüne bakıldığında ise yapılan araştırmalar ve tanımlamalarda her yöneticinin liderlik sıfatları taşımadığı görülmektedir (Deniz, 2014).

Lider kelimesi Türk Dil Kurumu (TDK, 2023) sözlüğüne göre; “önder” ve “bir partinin veya bir kuruluşun en üst düzeyde yönetimiyle görevli kimse; reis” anlamlarına gelir. Liderlik ise liderin görevini, lider olma durumunu ifade eder (Gül & Aykanat, 2012). Okullarda en iyi şekilde eğitim-öğretimi sağlayabilmek için yetkin ve kaliteli yöneticilere sahip olunması gerektiği gerçeği yöneticilerin birer eğitim lideri olması gerektiğini gerçeğini ortaya koymaktadır (Bush, 2008).

Çağdaş ve değer temelli toplumlarda etik, yaşamın her alanında önemli rol oynayan bir kavram olarak karşımıza çıkar. Günümüz dünyasında sıkça yaşanmakta olan etik sorunları ve kurumsal etik ihlalleri, liderlik davranışlarında etik ilkelerin rolüne ilişkin soruları akla getirir (Kar, 2018). Bir eğitim örgütü olarak okullarda yöneticilerin etik davranışlar sergilemesi istenir (Arslantaş & Dursun, 2008). Liderlik açısından etik daha çok meslek etiğiyle ilgilidir. Etiğin bir türü olan mesleki etik; bir

meslek grubuna yönelik oluşturulan, iş görenlerin davranışlarını etkileyen, kişisel yönelim ve tutumlarını sınırlandıran, iş görenlere ne yapıp ne yapmamaları gerektiğine ilişkin sınırlar çizen ve meslekteki kuralları belirtip onların korunmasını sağlayan ilkeler bütünü olarak ifade edilir (Aydın, 2021a).

Etik liderlik; kişisel eylemler, bireyler arası ilişkiler aracılığı ile normlara uygun davranış gösterme, karar alma ve özendirme yoluyla bu davranışları izleyenlere aktarma olarak tanımlanabilir (Celep, 2014). Etik liderlik, örgüt çalışanlarının ahlaki kararsızlıkları ve anlaşılamayan değerleriyle ilgili en etik olanının belirlenmesinde liderin yönlendirme yapabilme gücüdür (Demirtaş & Güneş, 2002). Etik liderlik belirli etik ilke ve değerlere sahip olmayı ve bu değerleri sergileyerek örnek olmayı içeren bir liderlik yaklaşımıdır (Kolçak, 2013).

Her bireyin bir kişiliği olduğu gibi her okulun da kendine özgü bir kişiliği yani bir iklimi vardır. Okul iklimi, çalışanların davranışlarını etkileyen, okuldaki psikolojik ortamı yansıtan ve bir okulu diğer okullardan ayırt eden özellikler bütünüdür. Okul yöneticisi olumlu bir okul iklimi oluşturarak; öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu arttırıp okulun etkili olmasına katkıda bulunur (Çelik, 2000).

Örgütlerin başarısı, liderin başarısına bağlıdır. Liderler örgütsel iklimi şekillendirerek standartları ortaya çıkarmalıdır. Eğer liderler; güvenilir, dürüst, motivasyonları yüksek, etik konusunda duyarlı olur ve tüm kararları etik yargılamaya tabi tutarlarsa örgütlerdeki etik sorunlar kendiliğinden azalacaktır (Aydın, 2021b). Etik liderlik, beraberinde olumlu örgüt iklimini de getirir. Etik ilkelere bağlı yönetim anlayışının olduğu örgütlerde ilişkilerin niteliği artar, üyelerin örgütü benimsemesi kolaylaşır ve verimli çalışmalar (Eroğlu & Yılmaz, 2015).

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda okulu başarıya ulaştıran faktörlerden olan okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve okul iklimi önemli görülmekte ve aralarındaki ilişki merak edilmektedir. Alanyazında okul iklimi ve okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının ayrı ayrı farklı kavramlarla araştırıldığı çalışmalar bulunmakta ancak ikisi arasındaki ilişkiyi araştırma çalışmaları bulunmamaktadır. Bu çalışma ile Trabzon ilinde çalışan öğretmenlerin düşüncelerine başvurularak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki ortaya koyulmak istenmiştir. Çıkan sonuçlara dayalı öneriler geliştirilip, okulların daha nitelikli hale getirilmesi hedeflenmektedir.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Trabzon ilinde görev yapan okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre incelemektir.

Bu kapsamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticileri etik liderlik davranışlarını hangi düzeyde göstermektedir?

2. Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları

- a. Cinsiyet
- b. Yaş
- c. Mesleki kıdem yılı
- d. Okul yöneticisi ile çalışılan süre
- e. Okul türü
- f. Görev yapılan ilçe

değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmen görüşlerine göre okul iklimi hangi düzeydedir?

4. Öğretmen görüşlerine göre okul iklimi

- a. Cinsiyet
- b. Yaş
- c. Mesleki kıdem yılı
- d. Okul yöneticisi ile çalışılan süre
- e. Okul türü
- f. Görev yapılan ilçe

değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

5. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Okul iklimi, birçok faktörden etkilenebilen, okulun etkili ve verimli olmasında önemli yere sahip bir unsurdur. Bir okulun iklimi olumlu olduğunda okul paydaşları kendilerini mutlu hisseder, etkili ve verimli çalışır. Dolayısıyla okulun başarıya ulaşması kolaylaşır. Okul ikliminin olumlu olmasını sağlamanın yolu sorunların ortaya çıkmadan engellenmesinden ya da ortaya çıktıysa okul üyelerinde yöneticiye karşı güvensizlik oluşturmamak şeklinde hızlıca çözümlenmesinden geçtiği ifade edilebilir. Bu noktada etik ilke ve değerlere dayalı bir liderlik çeşidi olan etik liderliğin yönetici tarafından benimsenmesinin bunu sağlayabileceği öngörülmektedir.

Yapılan araştırmalar sonucunda yöneticilerin etik liderlik davranışları ve okul iklimi kavramlarının eğitimdeki önemi fark edilmiş ve araştırılmak istenmiştir. Yapılan literatür taramasında kavram olarak ilk önce “okul yöneticileri”, “etik liderlik davranışları” ve “okul iklimi” araştırılmış daha sonra da “okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi” kavramları bir araya getirilerek araştırılmıştır. Tarama sonucunda okul yöneticileri, etik liderlik ve okul iklimi kavramlarıyla ilgili çok çeşitli araştırmalara rastlanmış ancak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okul iklimiyle ilişkisine yönelik araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma bu anlamda özgünlük taşımaktadır. Araştırma sonucunda elde edilecek veriler, eğitim süreçlerini düzenleyen

kurumlara, politikacı ve araştırmacılara kaynak olacaktır. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişkinin ortaya koyulması; okul yöneticilerinin seçim kriterleri ve eğitimlerine yönelik düzenlemelerde kullanılabilecektir. Elde edilecek verilerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını benimsemesine ve olumlu okul iklimi oluşturmaya yardımcı olacağı umulmaktadır.

1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında Trabzon ilindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Araştırmadan elde edilecek veriler Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) ve Okul İklimi Ölçeği (OIÖ) ile sınırlıdır.
3. Araştırma online olarak elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1. 4. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan öğretmenler uygulanan ölçme aracındaki sorulara objektif cevaplar vermişlerdir.
2. Araştırmada kullanılan ölçekler, çalışmanın amacına uygun ve uygulamaya elverişlidir.
3. Araştırmanın örneklemini, araştırmanın evrenini temsil edebilecek niteliktedir.

1. 5. Tanımlar

Etik: “İnsan tutum ve davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış açısından değerlendirilmesi için kılavuz alınan değer, ilke ve kurallar bütünü” (Aydın, 2019, s. 46).

Liderlik: “Belirli amaçlar ve hedefler doğrultusunda başkalarını etkileyebilme ve eyleme sevk edebilme gücü” (Şişman, 2018, s. 3).

Etik Liderlik: Çevreyle ilişkilerinde etik ilke ve değerlere bağlı kalarak hareket eden ve bu normlar çerçevesinde karar alan liderlik türüdür (Erdoğan, 2002).

Okul İklimi: Okul paydaşlarının değerli, mutlu ve güvende hissetmesini sağlayan okuldaki yaşantıların toplamıdır (Aldridge & Ala'I, 2013).

2. LİTERATÜR TARAMASI

2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Bu bölümde etik liderlik ve okul iklimi konuları açıklanmaya çalışılmıştır.

2. 1. 1. Etik Liderlik

2. 1. 1. 1. Etik Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Etik; yüzyıllardır üzerinde tartışılan, Antik Çağ'dan beri üzerinde durulan ancak günümüzde dahi net olarak tanımının yapılamadığı önemli kavramlardan biridir (Usta & Arslan, 2020). Milattan önce 460-377 yılları arasında yaşamını sürdürmüş ve tıp alanında tarihine adını kurucu olarak yazdırmış olan Hipokrates'in doktrinleri çoğunlukla etik temellidir. Hipokrat yemini "hayata saygı duymak ve zarar vermemek" felsefesine dayanarak etiğin anlamlandırılmasına katkı sağlamıştır (Doğruel-Mansuroğlu, 2012, s. 23).

Etik kavramı Yunanca "ethos" kelimesinden türemiştir. Ethos kelimesi anlam itibarıyla iki farklı anlama gelir. İlk anlamında töre ve alışkanlıkları ifade ederken ikinci anlamında ise bireyin genel kabul görmüş davranış kurallarını ve değer yargılarını kavraması, bunları içselleştirmesi ve iyiyi ortaya çıkarmak için alışkanlığa dönüştürüp davranışlarına yansıtmasını ifade eder (Pieper, 1999). Etik iyiyi, doğru olanı, iyi davranışların tabiatını, yapısını, özünde olanı ve kaynaklarını inceler. "İnsan için iyi bir yaşam nasıl bir yaşamdır?" ve "Doğru bir yaşam için neler yapılması gerekir?" gibi sorulara yanıtlar bulmaya çalışır (Güçlü, Uzun, Uzun, & Yolsal, 2002).

Sokrates'e göre etik "önce kendini tanı" görüşüyle birebir örtüşen bireyin kendi vicdan ve kavrayışıyla ilgili tek taraflı bir olgudur (Bülbül, 2001). Kohlberg etiği ahlaki değerlendirmeler olarak tanımlamış ve bu değerlendirmelerin düşünme ve öğrenme süreçlerinin çıktısı olduğunu söylemiştir (Kohlberg, 1978). Pieper'a (1999) göre etik, bir şeyin iyi olduğunun hükmüne nasıl varıldığını açıklamaya çalışır. Cevizci (2008) etik kavramını ideal yaşama yönelik çaba, farklı değerlere açık olma, var olan yaşam biçimine iyiye ulaşmak için eleştirel bir yaklaşım olarak ele almış, yaşamdaki kuralları açık bir şekilde tanımlayan ahlaki ilkeler teorisi olarak betimlemiştir.

2. 1. 1. 2. Etik-Ahlak İlişkisi

Etik kavramı tanımlanırken ahlak kavramından sıklıkla yararlanılmış hatta etik kavramının yerine kullanıldığı durumlar olmuştur. Fakat bu iki kavram birbiriyle yakın ilişki içerisinde olmasına rağmen farklı kavramlardır (Kılavuz, 2002).

Ahlak; toplumların ihtiyaçları ve yararları için genellenmiş alışkanlıklar, töreler, adetler ve yasaklamalardır (Aydın, 2021c). Ahlak toplumdan topluma değişebilir ve görecelidir. Aynı toplum içinde bile farklı gruplarda farklılaşabilir (Aydın, 2021b). Toplumdaki bireylerin birbirleriyle ilişkilerinde saygı çerçevesinde hareket etmesini ve birbirini kabul etmesini kapsayan ahlak; bireylerin toplumsal tarafıyla ilgilenir (Pieper, 1999). Etik ise farklı toplumlardaki ahlak anlayışlarının bir kesişmesi sonucu oluşan ortak evrensel normlardır (Gök, 2009). Etik ahlaki olan ölçüleri ve bu ölçülerin davranışa döküldüğünde olması gereken kuralların neler olduğunu inceler. İyi ve doğru olana bireyleri yönlendirmek için tanımlamalar yapmaya çalışır. Ahlaki yapı ve kurallar farklılık gösterebilirken etik evrensel yapı ve kuralları kapsar (Bayrak, 2001a).

Etiğin çalıştığı alan ahlakın temelleridir (Çevikbaş, 2006). Ahlak kavramından hareketle davranışları ve eylemleri anlamlandırır. Bu anlamlandırma kişisel yapılara göre olmayıp eleştirel ve bağımsızdır. Başkalarının özgürlüğünü etkilememek için kendi özgürlüğüne sınırlar çizen bir iradenin sonucudur (Pieper, 1999). İnal'a (1996) göre etik ile ahlakın aynı anlama gelmemesinin sebebi etiğin ahlak felsefesi olması, ahlakın ise etiğin araştırdığı bir konu olmasıdır. Ahlak bireylerin günlük yaşamlarında nasıl davranışlar sergilemeleri gerektiğini pratik olarak incelerken etik daha soyut ve teorik olarak inceler (Aydın, 2021c). Etiğin geçmişte, günümüzde ve gelecekte de geçerli olacak ilke ve kurallar bütünü olduğu, bireylerin ortaya koyduğu davranış ve tutumların etik ilkeler çerçevesinde niteliğini anlamlandırmaya çalışan bir kavram olduğu söylenebilir (Yatkin, 2008).

2. 1. 1. 3. Etik Alanları ve Etik Türleri

Liderliğin ne olduğu ve bu araştırmanın konusu olan etik liderliğe değinmeden önce etiğin alanlarından olan normatif etik, meta etik ve uygulamalı etik kavramları ve etik türleri olan mesleki, örgütsel ve yönetsel etik kavramlarının açıklanması etik liderliğin iyice anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Etik konusunda yapılan araştırmalarda etik Normatif etik, Meta etik ve Uygulamalı etik alanları olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir. Bu etik alanlarını açıklayacak olursak normatif etik ahlaki olarak en iyinin ilkelerini belirlemeye çalışır. Ne yapılıp ne yapılmaması gerektiği konusunda açıklamalar yapar ve evrensel etik ilkeleri ortaya çıkarır. Meta etik insanların eylemlerinden daha çok var olan değerlerin temelini ve niteliklerini araştırıp belirlemeye çalışır (Kuçuradi, 2007). Uygulamalı etik ise etik ilkelerin insanların günlük hayattaki ilişkilerine, davranışlarına ve eylemlerine yansımaları konu edinir (Cevizci, 2013).

Etik türlerinden olan mesleki etik; bir meslek grubuna yönelik oluşturulan, iş görenlerin davranışlarını etkileyen, kişisel yönelim ve tutumlarını sınırlandıran, iş görenlere ne yapıp ne yapmamaları gerektiği hakkında sınırlar çizen ve meslekteki kuralları belirtip onların korunmasını sağlayan ilkeler bütünüdür. Örgütsel etik örgütlerin topluma karşı görevlerini yerine getirirken aynı zamanda birtakım toplumsal sorumluluklara da sahip olduğunu belirten etik türüdür. Yönetsel etik

ise örgütlerdeki yönetici pozisyonundaki kişilerin eylemlerinde ve kararlarında tarafsız ve tutarlı davranmasını, sorumluluk sahibi, dürüst, adaletli olmasını ve bunlar gibi evrensel etik ilkelere önem vererek davranış ortaya koymasını öğütleyen ilkelerin olduğu etik türüdür (Aydın, 2021a).

2. 1. 1. 4. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri

Günümüzde farklı meslek grupları, kurum ve kuruluşlarda kendi iç süreçlerini düzenlemek ve etik ihlallerin önüne geçebilmek için etik davranış ilkeleri belirlemişlerdir. Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşlarında etik kültürü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış sergilemelerini kolaylaştırmak ve görevlerini yerine getirirken yaşanabilecek toplumda güvensizlik yaratacak durumları engellemek için 13.04.2005 tarihli Resmî Gazetede 25785 sayılı Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Bu yönetmeliğe göre kamu çalışanlarının uyması gereken etik davranış ilkeleri şunlardır:

- a) Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci
- b) Halka hizmet bilinci
- c) Hizmet standartlarına uyma
- d) Amaç ve misyona bağlılık
- e) Dürüstlük ve tarafsızlık
- f) Saygınlık ve güven
- g) Nezaket ve saygı
- h) Yetkili makamlara bildirim
- i) Çıkar çatışmasından kaçınma
- j) Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması
- k) Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
- l) Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı
- m) Savurganlıktan kaçınma
- n) Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan
- o) Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık
- p) Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu
- q) Eski kamu görevlileriyle ilişkiler
- r) Mal bildiriminde bulunma

Toplumu oluşturan insanlar yaşamları boyunca kamu kurum ve kuruluşlarıyla etkileşim halindedir. Yayınlanan yönetmelikteki etik davranış ilkelerinin tüm kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar tarafından ivedilikle yerine getirilmesi; insanların bu kurum ve kuruluşlara karşı güveninin artmasını sağlayacak, toplumsal düzenin sağlıklı bir şekilde devam ettirilmesine yardımcı olacaktır.

2. 1. 1. 5. Okul Yöneticisinin Uyması Gereken Etik İlkeler

Okul yöneticileri etkili ve verimli bir yönetim ortaya koyabilmek için etik davranışlar sergileyip etik ikilemlerde kaldıkları zaman uygun çözümler bulmalıdır. 27-29 Haziran 2019 tarihinde Profesör Dr. İnayet Aydın başkanlığında Eğitimciler için Meslek Etiği Hazırlama Çalıştayı düzenlenmiş ve beş başlık altında okul yöneticileri için etik ilkeler ana hatlarıyla belirlenmiştir (Aydın, 2021c):

Öğrenciler ile ilişkilerde etik ilkeler

Okul yöneticisi;

1. Dil, din, ırk, cinsiyet, inanç, sosyo-ekonomik düzey ve benzer konularda ayrımcılık yapmamalı ve adaletli ve eşitlikçi bir yönetim sergilemelidir.
2. Davranış ve tutumlarıyla öğrencilere örnek olmalıdır.
3. Statülerinden kaynaklanan gücü öğrencilerin kişiliklerine zarar vermeyecek şekilde kibar ve saygılı kullanılmalıdır.
4. Eylem ve kararlarını öğrencilerin yararını gözeterek belirler.
5. Güvenli ve sağlıklı bir ortam oluşturarak öğrencilerin eğitim almasını sağlar.
6. Okulda kaliteli bir eğitim verilebilmesi için uygun ortam hazırlar.
7. Öğrencilerin doğru ve adil değerlendirilebilmesi için önceden sorunların önüne geçmeye çalışır.
8. Öğrencilerin kişisel bilgilerinin korunmasını sağlar.
9. Öğrencilerin ses ve görüntülerinin sosyal medyada izinsiz paylaşılmasını engellemeye çalışır.
10. Öğrencilere karşı baskıcı tutumlarda bulunmaz ve bu tür durumları önlemeye çalışır. Eğer bu şekilde bir durum varsa yasal süreci hızlıca başlatır.
11. Öğrencileri hedef alan etik olmayan eylem ve davranışları ilgili birimlere bildirir.

Veliler ile ilişkilerde etik ilkeler

Okul yöneticisi;

1. Siyasi düşünce, ırk, cinsiyet, etnik köken gibi farklılıklardan doğabilecek haksız tutum ve davranışlardan kaçınır.
2. Önyargısız, nazik ve saygılı davranışlar sergiler.
3. Velilere okulda eğitim gören öğrencileriyle ilgili düzenli ve doğru bilgilendirme yapar. İşbirliğine dayalı uyum içerisinde süreci yönetir.
4. Velilerin kişisel bilgilerinin korunması için gayret gösterir.
5. Yöneticilik görevi ile uygun düşmeyen reklam ve tanıtım gibi faaliyetlerde bulunmaz.
6. Maddi veya manevi değeri olmasının önemi olmamakla birlikte veliler tarafından yapılan ya da verilen fayda sağlayıcı şeyleri kabul etmez.
7. Velilerden herhangi bir yardım ya da bağış kabul etmez ve onları zorunlu tutmaz.

Öğretmenler ile ilişkilerde etik ilkeler

Okul yöneticisi;

1. Farklı inanç, ırk, cinsiyet ve benzeri farklılıklardan dolayı oluşabilecek ayrımcı davranış ve tutumlar sergilemez.
2. Etik davranışlarda bulunarak birlikte çalıştığı öğretmenlerin de etik davranışlarda bulunması için onları cesaretlendirir.
3. Tüm öğretmenlere eşit davranıp kişiye göre eylem ve kararlarını düzenlemez.
4. Öğretmenlere hukukun tanıdığı hakları bilir ve bunlara aykırı uygulama ve davranışlarda bulunmaz.
5. Öğretmenleri ilgilendiren okul içindeki görevler, ödüllerin dağıtımı, ders programlarının oluşturulması gibi uygulama ve konularda adaletli ve eşitlik ilkesine dayalı düzenlemeler yapar.
6. Öğretmenlerle ilişkilerinde saygılı ve nazik olmaya özen gösterir.
7. Karar verme süreçlerinde öğretmenleri ilgilendiren konularda onların düşüncelerini dikkate alır.
8. Öğretmenleri objektif ve adil olarak değerlendirir.
9. Öğretmenlerin kişisel bilgilerini yasal zorunluluk halleri dışında üçüncü kişilerle paylaşmaz.
10. Öğretmenlere yönelik yıldırma eylemleri, şiddet ve taciz içeren davranışlardan uzak durup, okulda bu tür davranışları önlemeye yönelik önlem alır. Bu tür uygulamaların olması halinde yasal süreci hemen başlatır.
11. Öğretmenlerin, öğrencileri istismar ve ihmallere karşı korumak amacıyla aldıkları önlemleri destekler. Bu tür bir durumla karşılaşırsa yetkili kurumlara iletir.

Mesleğe ilişkin etik ilkeler

Okul yöneticisi;

1. Halkın bütününün yararını gözeterek görevlerini objektif ve eşitlikçi olarak yerine getirir.
2. Mesleklerini sorumluluk bilincinde ve liyakate önem vererek yerine getirir.
3. Görevlerini yerine getirirken karar ve eylemlerinde Türk Milli Eğitim politikaları, amaç ve misyonlarına bağlı kalır.
4. Mesleki ve kişisel gelişimleri için bilimsel, teknolojik ve kültürel gelişmeleri izler.
5. Doğruluk ve dürüstlükten ayrılmadan mesleklerini devam ettirir.
6. Bulundukları statünün gücünü kullanarak fayda göreceği haksız kazanç sağlayıcı işlerden uzak durur.
7. Yönetimde şeffaf olmaya dikkat eder.
8. Çalışma saatlerine uyarak bu saatler içerisinde etkili ve verimli olmaya özen gösterir.
9. Öğrencilerin kendi ürünleri olan ve maddi değeri olmayanlar hariç olmak üzere kararlarını ve tarafsızlığını etkileyebilecek hediye kabul etmez.

10. Öğrencilerin kayıt işlemlerinde yönetmeliğe aykırı olacak uygulamalardan kaçınır.

11. Yaptıkları eylemlerin ve aldıkları kararların sorumluluğunu kabul eder.

Toplumla ilişkilerde etik ilkeler

Okul yöneticisi;

1. Farklı düşünce, dil, cinsiyet, mezhep ve bunun gibi kişisel faktörlerden dolayı kişiler arasında ayrımcılık yapmaz.

2. Toplumu oluşturan tüm fertlerin okuldaki uygulama ve programlardan eşit şekilde yararlanması için çaba gösterir.

3. Toplumun ortak değerlerine ve kişilere saygılı davranıp insan hak ve özgürlüklerini ön planda tutar.

4. Toplumun eğitime olan olumlu bakış açısını ve okula olan güveni korumak amacıyla gerekli önlemleri alıp; eğitim öğretim hizmetlerinin verimli ve etkili yürütülmesini sağlar.

5. Kişisel işlerinde kamuya ait eşyaları kullanmaz; sadece mesleki görevlerini yerine getirirken kullanır.

6. Okul harici yaşamlarında da meslekle ters düşmeyecek uygun davranışlarda bulunmaya dikkat eder.

2. 1. 1. 6. Lider ve Liderlik Kavramı

Lider sözcüğü İngilizcedeki “lead” sözcüğünden türemiştir ve anlam itibarıyla “yol, patika ya da geminin rotası” olarak açıklanır. Lider önden gidip yol gösteren kişi anlamına gelir (Adair, 2012). TDK (2023) sözlüğüne göre liderlik, “liderin görevi” ve “önderlik” olarak tanımlanmıştır. Liderlik; ne olduğu, nasıl olması gerektiği, özelliklerinin nasıl belirlenebileceği noktasında yönetim bilimleri alanındaki araştırmalar başta olmak üzere birçok araştırmacının dikkatini çekmiş ve kavramı açıklayabilmek adına birçok araştırmalar yapılmıştır. Araştırmalar, Almanya’da Max Weber tarafından yapılan çalışmalardan yola çıkarak H. Fayol ve F. Taylor tarafından 1920’li yıllarda başlamıştır. Ancak liderlik kavramı hala tam olarak tek bir tanım şeklinde ortaya koyulamamıştır. Bu durumun nedeninin araştırmacıların liderlik kavramını kendi bakış açılarıyla ve ilgilendikleri yönlerine göre tanımlamış olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir (Şentürk & Sağnak, 2012; Yukl, 2010).

Lider ve liderlikle ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Araştırmacılar tarafından yapılan bazı tanımlara aşağıda yer verilmiştir:

Lider; örgüt üyelerini kendisinin fikirleri, düşünceleri ve inandığı ilkeler çerçevesinde bir araya getirebilen, örgütsel amaçlara ulaşabilmek için insanların davranışlarına yön verebilen ve onu takip etmesini sağlayabilen kişidir (Avcı & Topaloğlu, 2009). Bursalıoğlu’na (2021) göre lider, amaçlara ulaşmak için planlar kuran ve uygulamaya geçiren kişidir. Çelik’e (2012) göre lider, dahil olduğu gruptaki bireyler üzerinde olumlu etki bırakan kişidir. Cemaloğlu’na (2019) göre “Lider

olmak yetkiyi değil etkiyi kullanmaktır” (s. 74). Konfüçyüs’e göre “Lider olmak için önce insan olmak gerekir.” (Senge, 2013, s. 363). Lider belirli hedefler doğrultusunda grubun başarıya ulaşması için aktif rol üstlenen, süreç içerisinde öngörülemeyen durumların ortaya çıkması sonucu olanakları paydaşları lehine fırsata çeviren kişidir (Özden, 2013).

Yukl (2010) liderliği, bireysel ve grup etkinliklerini kolaylaştırmak amacıyla bireylerle hedeflere ulaşmak için bir paydada buluşmak, fikirlerine değer verip yol göstermek olarak tanımlar. Şişman’a (2020) göre liderlik amaçlara ulaşmak için bireyleri etkileme ve harekete geçirebilme gücüdür. Yapılan tüm liderlik tanımlarında amaç, lider, üyeler ve ortam olmak üzere dört temel öge vardır (Yılmaz, 2011). Genel olarak liderlikle ilgili tanımlarda süreç açısından ve özellik açısından tanımlar yapılmıştır. Süreç açısından yapılan tanımlarda lider, örgüt üyelerinin çalışmalarını örgütün amaçlarına ulaşması için yöneten kişi olarak; özellikler açısından lider ise üyeleri karakteristik özellikleriyle etkileyip örgütsel başarıya ulaşmaya ulaştıran kişi olarak tanımlanmıştır (Özalp & Kirel, 2010).

2. 1. 1. 7. Lider ile Yönetici Arasındaki Farklar

Yönetici ve lider kavramları benzer kavramlar olmasına karşın aralarında belirgin farklılıklar vardır. Yöneticiler bir gruptaki bireylerin; hedeflerine ulaşabilmesine yardım eden, çıkarlarını gözetebilen ve ilgilerine göre hareket edebilmesi için kurum içi dengeyi sağlayan kişilerdir (Şişman, 2011). Örgütlerde yönetici olarak görev yapan kişiler kendilerini örgütün lideri olarak atfetmektedir. Ancak liderlikle ilgili yapılan tanımlarda her yöneticinin liderlik özellikleri taşımadığı gerçeği karşımıza çıkar (Deniz, 2014). Yöneticiler birlikte çalıştığı kişileri etkileyip başarılı olabilmek için doğru yönlendirebilirse liderlik yapmış olur. Farklı uygulamalara açık olup otorite kaynaklarını aşabilirse liderlik özelliklerini taşımış kabul edilir (Erdoğan, 2008).

Yönetici tanımlı işlerin yürütülmesi için üstler tarafından görevlendirilen kişidir. Bulunduğu konumun ona verdiği yetkilere dayanarak örgüt içerisinde kurallar koyar. Denetleme ve amaçlara ulaşmak için kısa süreli çözümler bulma işlemlerini yerine getirir. Lider ise taşıdıkları özelliklerle ortaya çıkar. Başkaları tarafından görevlendirilmeye ihtiyacı yoktur. Örgütteki bireylerin istek ve ihtiyaçlarına göre süreç içerisinde liderlik özellikleriyle öne çıkar. Gücünü bulunduğu konumdan değil etkileyici davranışlarından ve doğru iletişim kurabilme gibi özelliklerinden alır. Yeniliklere açık, sorunlar karşısında uzun soluklu çözümler önerebilen ve hedeflere bu doğrultuda ilerleyen kişidir (Erdem & Dikici, 2009).

Yönetici ve lider arasındaki temel farklardan biri de risk alma ve değişime açık olma yatkinlıklarıdır. Yönetici alışlagelmiş düzeni devam ettirmeye çalışarak risk almaktan kaçınır. Lider ise örgüt içerisinde bir vizyon oluşturup risk alarak şartlara göre ilerleme kaydetmeye çalışır. (Kılınç, 2002)

Kozlu'ya göre kendisini lider olarak gören kişi yönetimin yasa ve kurallarından yararlanmak zorundadır. Kendisinin yönetici olarak gören kişi de liderliğin niteliklerini sergilemelidir. Bu nedenlerden ötürü lider ve yönetici kavramlarının net olarak birbirinden ayrılması kolay değildir. Önemli olan ilk olarak iyi bir yönetici olmaktır. İyi bir yönetici devam eden süreç içerisindeki gayretiyle lider olabilmek için liderliğin gerektirdiği özellikleri yerine getirebilir (Kozlu, 2012). Bazı yöneticiler yaş aldıkça ve deneyimlerinin artmasıyla lider gibi davranabilir. Bazıları ise bir alanda lider olabilirken başka bir alanda yönetici özellikleri sergileyebilir (Göka, 2009).

Liderlik ve yöneticilik arasında bir seçim yapılmaması, iki rolün birbiriyle uyum içerisinde olan bir tamamlayıcı olarak görülmesi elzemdir. Günümüzde örgütlerin başarılı olması için bu rollerin ikisinin birlikte taşınmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Saruhan & Yıldız, 2009). Başarıyı yakalamak için örgütlerin lider özelliklerine sahip yöneticiler tarafından yönetilmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2008). Eğitimde hedeflerin gerçekleştirilebilmesi eğitim kurumlarının temel amacıdır. Eğitimde amaçlara ulaşabilmek için ilk görev eğitim yöneticilerine düşmektedir. 21. yy'dan başlayarak eğitimde liderlik konusunun üzerinde durulmasının nedeni, okullardaki liderlik anlayışının okul ve öğrenci dönütlerine olan etkisidir. Okulda en iyi şekilde eğitim-öğretimi sağlayabilmek için yetkin ve kaliteli yönetici olması gerektiği gerçeği yöneticinin bir eğitim lideri olması gerektiğini ortaya koymuştur (Bush, 2008).

2. 1. 1. 8. Liderlik Kuramları

Bu başlık altında liderlik alanında yapılan ilk çalışmalarla ortaya koyulan özellik kuramı, davranışsal kuram ve durumsallık kuramı açıklanmıştır.

2. 1. 1. 8. 1. Özellik Kuramı

Liderlik alanında ortaya sürülen ilk kuramdır. Kurama dair ilk araştırmalar yaşadıkları dönemde iz bırakan askeri ve bürokratik yöneticilerin incelenmesiyle başlar. Napolyon, Gandhi ve Lincoln gibi yönetici liderler incelenmiş ve kişisel özellikleri araştırılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda liderlik için elzem olan bireysel ve sosyal özelliklerin ne olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kuram toplum içindeki bazı kişiler lider olabilirken neden diğer kişilerin lider olamadığı problemi üzerine kurgulanır (Şişman, 2018). Bazı araştırmacılar kişilik özelliklerinin liderlikte ön planda olduğunu ifade etmiş ise de bazıları ise sadece kişilik özellikleri ile tanımlanamayacağını ifade etmiş ve kişiliğin yanında sosyal ve fiziksel özelliklerin de önemli olduğunu vurgulamıştır (Bolat, Seyman, Bolat, & Erdem, 2009; Özler, 2013).

Özellikler kuramına göre her insanda bulunmayan ve kişilerin doğuştan getirdiği fiziksel ve zihinsel özellikler vardır. Bu özellikleri taşıyan kişiler lider olarak toplumlarda öne çıkar. Liderin fiziksel özellikleri; yakışıklılığı, boyu, kilosu, yaşı, sağlığı gibi özelliklerle kategorize edilir. Kişilik

ve sosyal özellikleri ise insanlarda güven oluşturma, zeka, söz söyleme kabiliyeti, risk alabilme eğilimi, sadakat ve cesaret gibi kavramlarla belirtilir (Eren, 2012).

Bu kuram liderin özelliklerini tanımlama ve ortaya koyma açısından liderliğin geliştirilmesine katkı sağlamıştır. Ancak sadece liderin özellikleri üzerinde durmuştur. Liderin toplulukta davranışları ve durum etkenini ihmal etmesi yönünden yetersizlikler söz konusudur (Çetin, 2008; Koçel, 2005).

2. 1. 1. 8. 2. Davranışsal Kuramı

Davranışsal kuram özellik kuramının liderliği açıklarken eksik taraflarının olmasından dolayı geliştirilmiştir. Liderin kişisel özelliklerinin neler olduğundan çok hangi davranışları sergilediklerinin önemli olduğuna dikkat çeker. Liderlikte herkes için doğuştan getirilen özelliklerin olmadığı vurgulanır, başarılı liderlerin özellikleri yerine davranışlarına odaklanır (Çetin, 2008).

Bu kurama göre liderin etkililiğini, bireysel özelliklerden ziyade örgütteki bireyleri karar alma sürecine katabilmesi, yetkisini paylaşabilmesi, doğru ve dengeli iletişim kurabilmesi, aykırı görüşlere karşı tutumu ve amaçlara ulaşmada belirlediği yöntemi üyelere benimsetmesi gibi davranışları belirler (Bakan & Doğan, 2013). Bu kurama göre lider, grup üyelerinin çabalarının farkında olmalı, onlara destek vermeli, kişisel değerlerini korumalı, örgütsel süreçleri denetime ve kontrole açık şekilde yürütmelidir (Zel, 2001). Davranışsal kurama göre kişilere eğitim yoluyla lidere özgü davranışlar kazandırılıp etkili bir lider olmaları sağlanabilir (Topçu, 1999).

Bu kuramı özellik kuramına karşı daha yararlı ve üstün duruma getiren üç temel özelliği vardır (Akiş, 2004; Zel, 2006):

1. Liderdeki davranışların değerlendirilmesi gözleme dayalı olduğu için kişisel özelliklerin belirlenip değerlendirilmesinden daha kolaydır.
2. Kişilerde var olan bireysel özellikler yerine davranışlara odaklanmak biçimsel liderlerin yanı sıra örgütteki biçimsel olmayan liderlerin de fark edilmesini sağlar.
3. Liderlik davranışları gözlem yapılarak tanımlanabilirse, bireylere eğitim verilerek bu davranışları sergilemeleri sağlanabilir.

Davranışsal kuramında Ohio State Üniversitesi, Michigan Üniversitesi, Likert Sistem-4 Modeli, Blake ve Mount'un Yönetim Tarzı Matrisi ve Douglas McGregor'un X ve Y teorisi başta olmak üzere araştırmacılar tarafından çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda kısaca verilmiştir.

Ohio State Üniversitesinde yapılan çalışmalarda liderlikte girişimcilik ruhu ve kişiyi dikkate alma olarak iki yapı ortaya çıkarılmıştır. Bu iki yapıyı başarıyla uygulayan lider etkili lider olarak belirtilmiştir (Eren, 2012).

Michigan Üniversitesinde yapılan çalışmalarda işe dönük lider ve izleyene dönük lider olmak üzere iki liderlik şekli ortaya koyulmuştur (Yılmaz & Ceylan, 2011). Araştırma sonucunda izleyene

dönük liderlik davranışı sergileyen liderlerin olduğu örgütlerde çalışanların memnuniyetlerinin ve örgütün verimliliğinin daha yüksek olduğunu belirlenmiştir (Bovee, Dovel, Thill, & Wood, 1993).

Blake ve Mount'un Yönetim Tarzı Matrisi ile birlikte beş tip liderlik tarzı tanımlanmış, üretime yönelik olma ve kişiler arası ilişkilere yönelik olma üzere temel iki liderlik davranışı belirlenmiştir (DuBrin, 1997). İki liderlik davranışında da en iyisini sergileyen liderlerin en etkin liderler olduğu söylenmiştir. (Wehrich & Koontz, 1993).

Douglas McGregor'un X ve Y teorisi ile liderin insan doğasıyla arasındaki ilişki incelenmiştir. İnsanların pasif davranışlar sergilediği ve sorumluluk almaya isteksiz olduğu X teorisi ve motive olmaya ihtiyaç duyan, sorumluluk almaya istekli Y teorisi olmak üzere iki teori ortaya koyulmuştur. (Baysal & Tekarslan, 1996; McGregor, 1960). Bu teoriye göre liderlerin insan davranışlarına yönelik algıları ve tutumları davranışlarına yön verir (Koçel, 2011).

Rennis'in Likert Sistem-4 modeli ile örgütsel liderlik otokratik yönetim, yardımsever otokratik yönetim, danışmacı yönetim ve katılmalı yönetim olmak üzere dört grup altında toplanmıştır. Araştırma sonucunda başarılı örgütlerin katılmalı yönetimi benimsediği görülürken başarısız örgütlerin otokratik yönetimi benimsediği görülmüştür (Koçel, 2013).

2. 1. 1. 8. 3. Durumsallık Kuramı

Durumsallık kuramı Fred Fiedler tarafından ortaya atılmıştır. Bu kurama göre yöneticinin liderlik stilini belirlemede ortamın özellikleri, sahip olunan koşullar, örgüt içindeki ilişkiler ve kişisel becerileri etkilidir (Hogan & Hogan, 2001). Değişik koşullarda farklı liderlik tarzları gerekir. Liderlik şekli örgütteki ortamın ihtiyaçlarına göre şekillenerek örgütteki üyeleri harekete geçirir ve başarılı olmaya yöneltir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2008). "En iyi" şeklinde tanımlanacak bir liderlik çeşidinin olmaması, en iyi liderlik anlayışının duruma göre uyarlanan liderlik olduğu anlayışı durumsal teorinin temel anlayışıdır (Bakan, 2004). Dolayısıyla örgütlerde etkili liderlik yapan liderlerin farklı örgüte geçtikleri zaman etkili liderlik yapamadığı durumlar olabilir (Wadsworth, 2000).

Koçel'e göre durumsallık yaklaşımında liderin davranışlarında etkili olan faktörler aşağıda verilmiştir (Koçel, 2011):

1. Belirlenen hedefin nitelikleri
2. Örgütteki üyelerin yetenek ve beklentileri
3. Örgütün içinde bulunduğu durumun özellikleri
4. Liderin ve üyelerin bilgi birikimi ve deneyimleri

Araştırmacıların durumsallık kuramını açıklamaya yönelik yapmış oldukları çalışmalardan öne çıkanlar aşağıda verilmiştir:

1. Fiedler'in Durumsallık Kuramı.
2. Yol Amaç Kuramı
3. Ardışık Liderlik Kuramı.

4. Vroom ve Yetton' un Normatif Kuramı.
5. Hersey ve Blanchard' in Durumsal Liderlik Kuramı.
6. Reddin' in 3-D Durumsal Liderlik Kuramı

Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre göreve yönelik ya da ilişki merkezli liderlik davranışları belirlenmiştir. Liderlerin verimli ve etkili olabilmeleri için bazı durumlarda görev merkezli liderlik davranışları sergilemeleri bazı durumlarda ise ilişki merkezli bir liderlik sergilemeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Çağlar, 2004). Araştırmacılar ve okul yöneticileri liderlik uygulamalarının karmaşık bir yapı içerisinde şekillendiğini ifade etmektedir. Günümüzde liderin etkili olması için “durumsallık” kuramının daha üstün ve değerli olduğu fikri benimsenir (Lunenburg & Ornstein, 2013).

2. 1. 1. 9. Yeni Liderlik Kuramları

Bu başlık altında son dönemlerde ortaya çıkmış olup yeni ya da modern diye isimlendirilen liderlik kuramlarından vizyoner liderlik, demokratik-katılımcı liderlik, öğretimsel liderlik, dönüşümcü liderlik, karizmatik liderlik, etkileşimsel liderlik ve son olarak araştırmamızın bağımsız değişkenlerinden olan etik liderlik incelenmiştir.

2. 1. 1. 9. 1. Vizyoner Liderlik

Vizyon bir kurum ya da topluluğun gelecekte kendini nerede görmek istediğine ilişkin bakışı, ileride olmak istediği konumu gösteren resmidir. Bu resim gerçekleşmesi mümkün olan hedeflere örgütteki izleyenleri inandırıp güdüleyerek harekete geçmelerini sağlayacak motivasyon kaynağıdır (Şişman & Turan, 2001). İçinde bulunulan durum göz önüne alınarak gelecekte varılmak istenen durumun ortaya koyulmasına vizyon geliştirme denir (Gedikoğlu, 2015).

Vizyoner liderlik topluluktaki bireyleri etkileyip geliştirilen, vizyona ulaşmak için onları harekete geçirmeyi sağlayacak liderlik kuramıdır (Erdoğan, 2002; Yıldırım, 2010). Bu yaklaşımda lider izleyenlerde geleceğe dair bir şema oluşturur, ihtiyaç olduğunda bilgisini paylaşır ve amaçlar etrafında motive ederek hedeflere yönlendirir. Vizyoner lider çalışanların yeni deneyimler kazanmasına yardımcı olacak ortamı hazırlar ve bu süreçte risk almaktan kaçınmaz (Serinkan, 2008). Gelecekle ilgili belirsizliklere son vermek için planlamalarını doğru bir şekilde yapar (Aksu, 2009).

Vizyoner lider amaca yönelik coşku yaratmayı sever. Yeni imkanlar doğduğunda kısıtlanmadan seçenekler arasından en iyi tercihi yapmak ister. Örgüt üyeleri onun için önemlidir. Üyelerin rahatsız oldukları konularda onlara rahat bir ortam sunabilmek için sebepleri ortadan kaldırmaya çalışır. Çünkü amaca yönelik çalışmalarda başarılı olmak için üyelerin önemi büyüktür (Bogda, 2007).

2. 1. 1. 9. 2. Demokratik-Katılımcı Liderlik

Demokrasi, bireylerin birlikte alınan ortak kararlara göre yönetimi şekillendirmesi ve bunun sonucunda kendi kendini yönetmesini sağlamaktır (Kane, Patapan, & Hart, 2009). Organizasyonlarda demokratik bir ortam oluşturmak için iyi bir liderlik anlayışı geliştirilmesi önemlidir (Yörük & Kocabaş, 2000). Eğitim kurumlarında demokratik bir ortamın oluşturulması için demokratik davranan bir liderin ve buna bağlı olarak demokratik bir yönetimin sürdürülmesi gerekir. Yönetiminde demokratik liderin olduğu örgütlerdeki bireyler yönetim sürecine aktif katılım sağlar. Olumlu bir örgüt havası olan ve iş doyumunun yüksek olduğu bu örgütlerin başarıya ulaşması kaçınılmazdır (Taş, Çelik, & Tomul, 2007). Demokratik liderlik kuramında örgüt üyeleri; sorumluluk ve yetkileri paylaşır, kararları ortaklaşa alır ve gerektiğinde inisiyatif almaktan çekinmezler (Yörük & Kocabaş, 2000).

2. 1. 1. 9. 3. Öğretimsel Liderlik

Öğretimsel liderlik bir eğitim kurumu olan okulların daha iyi yönetilmesi için geliştirilmiş olan öğretim temelli liderlik kuramıdır. Geleneksel liderlik yaklaşımlarında yönetimde yönetsel özellikler önemli kabul edilirken bu kuramla birlikte öğretimin geliştirilmesi asıl önemli olan nokta olarak kabul edilir (Şişman, 2018). Öğretimsel liderlik okulda olumlu bir iklim oluşmasını, öğrencilerin iyi yetiştirilmesini ve öğretmenler için çalışma şartlarının uygun hale getirilmesini amaçlar (Çelik, 2012). Minaz (2018) öğretimsel lider olan okul yöneticisinin okulda uygulanan eğitim programının geliştirilmesi için çalışanlarla eşgüdümlü olarak hareket etmesi gerektiğini belirtir.

Öğretimsel liderlik özellikleri sergileyen bir okul yöneticisinin bilgisi ve yaklaşımıyla çalıştığı öğretmenlerden daha yetkin olması gerekir. Okuldaki öğretimsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde yol göstermek okul liderinin sorumluluğudur (Uğurlu, 2009). Öğretimsel lider okulun her yerinde öğretmen ve öğrencilerin görüp ulaşabileceği şekilde bulunmalıdır (Çelik, 2012). Okulun amaçlarına ulaşmasında en iyi ve etkili yol yöneticisinin öğretimsel liderlik özelliklerini sergileme düzeyine bağlıdır (Akgün, 2001).

2. 1. 1. 9. 4. Dönüşümcü Liderlik

Geleneksel liderlik yaklaşımlarının çağın getirdiği yenilikleri karşılamada yetersiz kalması sonucu odak noktasında değişimin olduğu bir liderlik yaklaşımına ihtiyaç duyulmuştur (Erkutlu, 2014). Bu yaklaşım diğer yaklaşımlardan farklı olarak kurum, çevre ve lider ilişkilerini çok önemli görür (Celep, 2004). Dönüşümcü lider örgütte değişen şartlara göre bir dönüşüm süreci başlatır. Üyelerde saygınlık oluşturan ve cesaretlendiren özellikleriyle üyeleri etkileyip misyon ve amaçlara ulaşma sürecini şekillendirir. (Özalp, 2010). Durumlar karşısında risk almaktan çekinmez çünkü hatalar yapsa bile bu hataların onun gelişimi için bir fırsat olduğunun bilincindedir (Tengilimoğlu,

2005). Üyelerin düşüncelerine değer verir ve dikkate alır. Yaklaşımları ve tutumları sebebiyle üyeler liderini takdir ederek ona benzemeye çalışırlar. Ona karşı saygı ve güven duyarlar. (İşcan, 2006).

2. 1. 1. 9. 5. Karizmatik Liderlik

Sosyal bilimler alanında ilk defa Max Weber tarafından kullanılan karizma kavramı doğuştan getirilen bir özellik olarak takipçilerini etkileyen ve kitleleri peşinden sürükleyebilecek potansiyeli olan insanlara özgü bir güç olarak açıklanır (Brestrich, 2000; Güney, 2015). Karizmatik güç örgüt içerisindeki üyeler tarafından takdir edilmeyi, beğenilmeyi ve kendisine özenilmeyi sağlar. Bunu yaparken de liderin hiçbir şekilde baskı ve zorlama yapmasına gerek yoktur. Sevgi saygı ve güven temelli bir bağlılık oluşturması sebebiyle bir hayli etkili bir liderlik çeşididir (Bayrak, 2001b).

Karizmatik güce sahip lider kitleler üzerinde büyük bir etki yaratabilir. Bu liderlerin özgüvenleri yüksektir. Vizyonunu açıkça ortaya koyar. Karizmatik lideri diğerlerinden ayıran en önemli noktalar örgütün geleceğine yönelik öngörüsü, vizyon oluşturabilme becerisi ve hedeflere ulaşabilmek için örgüttekileri harekete geçirme yeteneğidir. Bu liderler genellikle kriz zamanlarında ortaya çıkar (Saruhan & Yıldız, 2009). Dünyada farklı zamanlarda ortaya çıkan karizmatik liderlerin büyük bir kısmı bulundukları konuma atanmaksızın sahip oldukları karizmatik güçleri sayesinde gelmiştir (Nahavandi, 2015). Kısaca özetlemek gerekirse karizmatik lider; örgüt içerisinde saygı duyulan, üyelere güven ve esin veren, üyelerin vizyona yönelik yapıcı düşünceleri sağlayan ve onları amaca yönelik harekete geçiren liderdir (Oktay & Gül, 2003).

2. 1. 1. 9. 6. Etkileşimsel Liderlik

Etkileşimsel liderlik temel olarak lider ile örgütteki üyeler arasındaki etkileşime dayanır. Bu liderlik tipinde lider üyelerin motivasyonunu, verimliliğini ve etkililiğini arttırabilmek için ödül ve birtakım kaynakları kullanır (Nahavandi, 2015). Burns (1978) etkileşimsel liderliği “lider ile izleyicisi arasındaki bir alışveriş ilişkisi” olarak tanımlar. Bu kurama göre liderin yerine getirmesi gereken sorumluluğu kendine ait bazı görevleri vardır (Çelik, 2013). Etkileşimsel lider ödül ve statü vermeyi üyelerin performanslarını arttırmak için kullanır. Üyelerin etkin ve verimli çalışabilmesi için bu uygulamanın gerekli olduğuna inanır. En büyük özelliği geçmiş ile bugün arasında bağlantıyı sağlam kurarak başarıya ulaşabilmesidir. Bu liderlik anlayışı canlılık ve hareketliliğin sağlanamadığı, tasarruf yapma eğiliminde olan örgütlerde aktif şekilde kullanılır (Yılmaz, 2011).

2. 1. 1. 9. 7. Etik Liderlik

Çalışmanın ana konularından biri olan etik liderlik aşağıda kapsamlı bir şekilde incelenecektir.

2. 1. 1. 10. Etik Liderliğin Tanımı ve Kapsamı

Yirmi birinci yüzyılda etik problemlerin artması, bireylerin güven ve değer kavramlarına olan gereksinimi, kurumlarda lider olarak gördükleri kişilerin etik davranışları sergilemesine yönelik beklentileri bu kavramlara önem veren bir liderlik tarzı ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Örgütlerin etkili olması, başarıya ulaşabilmesi için etik bir liderlik yaklaşımının benimsenmiş olması önemli görülmektedir (Piccolo, Greenbaum, Hartog, & Folger, 2010). Günümüzde örgütlerin başarısının liderlerin etik liderlik davranışlarıyla aynı paralelde olduğu görülmektedir. (Minaz, 2018). Yönetim alanında yapılan çalışmalar sonucunda geliştirilen liderlik teorileri liderliğe farklı yönlerden bakılmasını sağlamıştır. Son yıllarda etik liderlik konusu dikkat çekmeye başlamış ve yapılan araştırmalar sonucunda okul yöneticilerinin etik ilkelere bağlılıklarının okul yönetiminin başarılı olmasını kolaylaştırdığı görülmüştür (Acar, 2011).

Etik liderlik; etik ilke ve değerleri ön planda tutarak ilişkileri sürdürmeyi, yönetimi bu ilke ve değerlere göre gerçekleştirmeyi öngören liderlik kuramıdır (Erdoğan, 2002). Sergiovanni'ye göre etik liderlik moral güçten yararlanarak çalışanları etkilemektir. Greenfield yaptığı tanımda etik lideri güçlü bir etki sahibi, etik ilke ve değerlere bağlı, çalışanlara örgütün amaçlarına ulaşması için yardımcı olan kabiliyetli kişi olarak tanımlar (Çelik, 2012).

Etik liderlik kişisel özelliklere saygılı olmayı, iyiliği yaymaya çalışmayı, dürüst, güvenilir, inandırıcı ve samimi tavırlar ortaya koymayı gerektirir. Kişilerarası ilişkileri başarılı şekilde yürütme, anlayışlı ve kibar davranma, izleyenlere karşı destekleyici davranışlar sergileme ve demokratik kararlar alabilme özellikleri etik liderlik için temel unsurlardır. Bahsettiğimiz bu unsurlar özünde etik ilke ve değerlere bağlılığı gösterir. Bu özelliklerin davranışlara yansımaları liderde anlam bularak onu etik bir lider olarak tanımlamamıza yardımcı olur (Ciulla, Price, & Murphy, 2005).

Etik liderlikte örgütsel amaçlara ulaşmak için liderin; yürütülen politikalara ve uygulanan yasalara göre hareket etmesine ek olarak etik ilke ve değerlere de uygun hareket etmesi gerekir. Ayrıca sadece etik davranılması etik bir lider olmak için yeterli değildir. Bunun yanı sıra etik liderliğin tamamlayıcıları olan amaç, bilgi, güven ve otorite unsurlarına da sahip olunması gerekir (Yılmaz, 2006).

2. 1. 1. 11. Etik Liderin Özellikleri

Etik liderlik üzerine yapılan araştırmalarda araştırmacılar etik liderlik özelliklerini ortaya koymaya çalışmıştır. Harvey (2004) etik liderlik alanında yaptığı çalışmalar sonucunda etik liderin on tane temel özelliğini ortaya çıkarmıştır:

1. Etik lider etik standartlara bağlı kalarak ortak değerleri tanımlar ve bu değerlerin izleyenler tarafından içselleştirilmesini sağlar.
2. Etik lider sorumluluk verirken etik değerlere bağlı kalır.

3. Etik lider dürüst davranır. Çevresindekilere örnek olur. Diğer bireylerden de kendisine karşı dürüst davranılmasını bekler.
4. Etik lider karar alırken üyelerin fikirlerini önemser. Rehberlik ilkelerini dikkate alır. Kararların alınmasında etik ilke ve değerleri göz önünde bulundurur.
5. Etik lider örgütte yürütülen politika ve uygulamaların birbiriyle uyum sağlamasına özen gösterir.
6. Etik lider üyelerin doğru davranışlarını pekiştirerek iyi davranışlar sergilemelerini sağlar. Bunun için kendilerine güvenmelerini ve beceriler geliştirebilmelerini sağlamak için onlara zaman ayırıp kaynak temin eder.
7. Etik lider örgütteki üyelerin ve çevresindeki herkesin fikirlerini, hislerini ve tutumlarını dikkate alır.
8. Etik lider birçok alanda küçük de olsa iyileştirmeler yapar. Bu iyileştirmelerin bir araya gelmesiyle etik ilke ve değerlerin benimsenmesinin kolaylaşacağını bilincindedir.
9. Etik lider bulundukları kuruma çalışan seçiminde ve çalışanların işte yükselmesi noktasında karar verirken kriter olarak vizyon, misyon ve değerlerinden yararlanır.
10. Etik lider problem çözücüdür. Bir olay ya da durum karşısında sızlanmaz, başkalarını suçlamaz ve çözümü başkalarından beklemez. Motive edici konuşma tarzıyla öne çıkıp etik açıdan yol gösterir.

2. 1. 1. 12. Etik Liderliğin Boyutları

Yapılan araştırmalarda etik liderlik araştırmacılar tarafından farklı boyutlarda açıklanmaya çalışılmıştır. Yılmaz (2005) yaptığı çalışmada etik liderliği iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik olmak üzere dört boyut olarak ortaya koymuştur. Bu boyutlar aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2. 1. 1. 12. 1. İletişimsel Etik

İletişim günlük yaşamımızda bireylerle doğru ve dengeli bir ilişki kurabilmek için önemli bir kavramdır. Bülbül'e göre "İletişim bir ortamdan yararlanarak bilgi göndermedir" (aktaran Kaya, 2020, s. 2). Örgütsel amaçlara ulaşabilmek için örgütteki kişiler arası iletişimin kuvvetli olması önemlidir. Bu sebeplerden ötürü örgütün yöneticisi konumundaki lider amaçlara ulaşabilmek için örgütteki bireylerle etkili ve düzgün bir iletişim içerisinde olmalıdır (Bursalıoğlu, 2021).

İletişim ve etik, etik olmayan davranışların iletişim sürecini olumsuz etkileyebileceğinden dolayı birbiriyle ilişki içerisinde olan kavramlardır. Güzel ve doğru bir iletişimin kurulabilmesi için etik davranışlar gösterilmelidir. Aksi halde etik olmayan davranışlar iletişim sürecine zarar verebilir. Örneğin; bireylerle iletişim halindeyken yeterli zaman ayırmamak, aceleci davranmak, göz teması

kurmamak, jest ve mimiklerimizle alaycı tavırlar sergilemek gibi davranışlar etkili iletişim sürecini olumsuz etkileyebilir (Örkmez & Şancı, 2003).

Etkili bir liderlik zemini etik değerlere önem verilmesiyle oluşur. Bir eğitim örgütü olarak okul, yöneticilerinin okul ikliminin daha ılımlı olması ve çalışanların görevlerini daha iyi yerine getirebilmeleri adına etkili liderlik davranışları sergilemeleri gereken yerdir (Madenöğlu, Uysal, Sarier, & Banoğlu, 2014). Dolayısıyla okul ortamında çalışan bireylere rahatça kendilerini ifade edebilecekleri, verimli olabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmak için etik değerler esas alındığı iletişim sürecinin gerekliliği kabul edilmesi gereken bir faktördür (Yılmaz, 2006).

Yılmaz (2005) okullarda yöneticilerden beklenen etik liderlik davranışlarını iletişimsel etik boyutunda; kendi hatalarını kabul etmek, bencil davranışlar sergilememek, öğretmenlere adaletli davranmak, tartışmalara yapıcı ve anlayışla katılmak, sabırlı olmak, alçak gönüllü olmak, insanlara eşit davranmak, tüm öğretmenlere sevgiyle yaklaşmak, öğretmenlere şefkatle yaklaşmak, etrafındaki insanlara saygı göstermek, öğretmenler arasında arabozucu olmamak, merhametli olmak, öğretmenlere içten davranmak, öğretmenleri sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamamak, yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu beslemek olarak açıklamıştır.

Etkili iletişim becerilerine örgütlerde önem verilmezse yönetici ile çalışanlar arası ilişkiler, çalışanların kendi aralarındaki ilişkiler ve örgütün çevreyle arasındaki ilişkiler olumsuz etkilenir (Tutar, 2021). Bundan ötürü örgütlerin güçlü bir iletişim ağı oluşturmaları gerekir. Yöneticiler iletişim sürecinde doğru, dürüst ve adaletli olmaya özen göstermelidir. Bu değerlerin baz alındığı örgütlerde okul dışındaki kişiler ve çalışanlar kendilerini güvende hissedecek, örgüte bağlılıkları artacaktır (Uğurlu, 2009).

2. 1. 1. 12. 2. İklimsel Etik

Etik iklim örgütteki bireylerin iyi ve doğru davranışlarını nasıl ortaya koyması gerektiğinin sınırlarını çizer. Örgütsel işlemler ve uygulamalarda doğru veya yanlış kabul edilen etmenleri tanımlar. Aynı zamanda örgütlerin etik duruşunu ortaya koyup bunu açıklamaya yardımcı olur (Yurdakul, 2013). Kurumlardaki etik davranışların temel öge ve özellikleriyle açıklanmasında etik iklim kavramından yararlanılır (Büte, 2011). Etik açıdan yapılması gerekeni, etik problemlerin ne gibi yollarla çözüme ulaştırılabileceğini belirten örgütteki ortak algılamalardır (Akdoğan & Demirtaş, 2014).

Okullardaki etik iklim çalışanların performansına olumlu etki eden ve yönetim açısından da kaliteyi arttıran bir olgudur. Etik iklimin olduğu okullarda örgütsel bağlılık düzeyi artar. Sorumlulukların üstlenilmesi ve yerine getirilmesi kolaylaşır (Şahin & Dünder, 2011). Eğitim örgütü olan okullarda iklimin olumlu olması için etik ilkeler çerçevesinde iletişim kurulmalı, karşılıklı anlayışa dayalı sevgi ve saygı içerisinde süreçlerin yönetilmesi gerekir (Toytok, 2014). Bu süreci yürütecek kişi de okulun yöneticisidir. Yönetici okuldaki etik iklimde belirleyici rolü olan kişidir

(Aydın, 2021c). Okul yöneticisi sorumluluk bilinciyle yönetim işini yerine getirir. Mesleki gelişimi için çaba gösterir. Çalışanlara karşı anlayışlıdır ve farklı düşüncelerine saygı duyar. Çalışanların kendilerini gerçekleştirebilmeleri için uygun ortamlar hazırlar ve onları süreçte destekler. Koruyucu ve destekleyici davranışlar sergiler. Kendi fikirlerini olumlu veya olumsuz olmaları fark etmeksizin güzel bir üslupla aktarır. Adaletlidir ve ödüllendirirken adalet ilkesine dikkat eder. Okul yöneticilerinin tüm bu özellikleri okulda etik iklimin oluşturulmasında etkili ve önemli bir yere sahiptir (Yılmaz, 2005). Okul yöneticisi etik iklim oluşturmada ne kadar başarılıysa okulun ikliminin o kadar sağlıklı olacaktır.

2. 1. 1. 12. 3. Karar Vermede Etik

Bir örgütün en önemli unsurlarından biri olan yönetim, kararların alınmasından sorumlu olan örgütün temel organıdır. Bursalıoğlu'na (2021) göre “Karar yönetimin kalbi ve diğer süreçlerin eksenidir. Örgütün yaşaması alınan kararların doğruluğuna bağlıdır” (s. 80). Yılmaz (2005) yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin etik karar verme becerilerini çözümler üretmede sistemli yaklaşım sergilemek, politik konularda kazanç sağlamaya yönelik faaliyetlerde bulunmamak, dini konularda istismarcı davranmamak, ekonomik çıkar sağlayıcı faaliyetlerde bulunmamak, mesleki görevlerini dürüstçe yapmak, okulda ortak alınan kararları etkili biçimde uygulamak, okulda yapılan işlerde kriterleri belirlemek, kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip olmamak ve davranışlarının sınırlarını bilmek olarak açıklar.

Yönetici karar alma aşamasında etik ilkelere bağlı kalarak etik davranışlar göstermeye ve ölçülü hareket etmeye özen göstermelidir. Bu şekilde alınan kararlar örgütün sağlığı ve gelişimi için bir rehber görevi görür. Yanlış kararların sonuçlarından doğabilecek etik problemler önceden önlenmiş olur (Kıral, 2015). Yöneticilerin karar verme sürecini etik sorumluluk bilincinde yürütmesi çalışanlarda güven duygusunun oluşmasını sağlar. Güvenli ve dengeli bir yönetim anlayışının sergilenmesi de beraberinde motive olmuş verimli çalışabilen bireyleri getirir. Bu sebeplerden ötürü karar verme sürecinin sağlıklı işlemesi ve dengeli bir yönetimin sağlanması için etiğin önemi hafife alınamayacak kadar çoktur (Uğurlu, 2012).

2. 1. 1. 12. 4. Davranışsal Etik

Örgütler için amaçlara ulaşmak ve başarıyı yakalamak varlığını devam ettirebilmesi için önemlidir. Amaçlara ulaşılması için en önemli unsurlardan biri çalışanların performansıdır. Çalışanların performansına etki eden faktörlerin başında örgüt yöneticisinin etik ilkelere bağlı kalarak davranışlarını şekillendirmesi gelir. Çünkü etik davranışlar sergileyen bir lider çalışanlarda güven oluşturacak ve etkili olacaktır. Yöneticiler çalışan performansını arttırmak için etik davranmaya dikkat etmelidir (Kılınç, 2010).

Davranışsal etik liderlerin kişiliklerini, değer yargılarını, algılama biçimi ve öz eleştiri yapabilme kabiliyetlerini ifade eder. Lider davranışlarını bu etkenlere göre şekillendirir. Liderin kişilik özellikleri, davranışlarını şekillenmesinde etkili olabilir. Yılmaz'a (2006) göre lider çalışanlarda etki bırakabilmek için etik davranmaya dikkat etmelidir. Açık sözlü ve sorumluluk sahibi olmalı, fedakar, nazik ve cömert davranmalıdır. Çalışanlara karşı eşit davranmalı, onların fikirlerine ve değer yargılarına yönelik yapıcı davranışlarda bulunmalıdır.

2. 1. 1. 13. Okul Yönetiminde Etik Liderlik

Okullar eğitim sisteminin temel yapı taşı olarak çağın getirdiği yenilikleri takip etmek, toplumsal düzeni sağlamak ve en önemlisi topluma faydalı iyi insanlar yetiştirmekle yükümlüdür. Günümüzdeki yeni eğitim öğretim anlayışında okulların işlevlerini yerine getirebilmesi için etik (moral) değerleri taşıyan liderler tarafından yönetilmeleri gerektiği söylenebilir. Okul yöneticilerinin etik davranışlarından bahsedebilmek için etik özelliklere sahip olmaları ve etik ilkelere göre davranışlarını şekillendirmeleri gerekir (Minaz, 2018). Ancak bu özelliklere ve davranışlara sahip olan yönetici etik lider olarak tanımlanabilir. Etik ilkeler, okul yöneticisinin doğru olmayan davranışlar ve eylemlerde bulunmamasına ve etik olarak yanlış kararlar almamasına yardımcı olur. Yöneticinin etik ilkelere göre hareket etmesi öğretmenlerin ve diğer çalışanların onu dürüst olarak nitelendirmesini sağlayarak oluşabilecek tartışmaların ve birtakım üstü kapalı dokundurmaların önlenmesini sağlar (Taneri, 2011).

Çelik'e (2012) göre okul yöneticilerinin kendine karşı, örgüte karşı ve topluma karşı olmak üzere üç çeşit sorumluluğu bulunmaktadır. Kendine karşı sorumluluk; etik ilkeler ve kuralları benimsemesi ve onlara uymasındır. Liderin kuralları bilmesi ya da yorumlaması yeterli olmayıp bunları yaşaması gerekir. Örgüte karşı sorumluluk; eğitimle ilgili yasa, yönetmelik ve kanunların öğretmen ve öğrencilere açıklanması ile okulun sahip olduğu maddi ve manevi değerlerin bütününe ele alan kuralların korunup benimselmesidir. Toplumsal sorumluluk; toplumun sahip olduğu ahlak anlayışını dikkate alarak evrensel etik ilkelere dikkat edip okul dışında da etik bir lider gibi davranmasıdır.

2. 1. 2. Okul İklimi

Bu başlık altında örgüt iklimi tanımlanmış sonrasında ise çalışmanın ana konularından biri olan okul iklimi açıklanmaya çalışılmıştır.

2. 1. 2. 1. Örgüt iklimi

TDK'ye (2023) göre iklim “yeryüzünün herhangi bir yerinde hava olaylarına bağlı olarak gerçekleşen etkilerin uzun yılların ortalamasına dayanan durumu” ve “ülke, diyar” olarak tanımlanır.

Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda ise iklim kavramı fiziksel bir hava olayı olarak ele alınmayıp işgörenlerin örgütteki ortama yönelik duygularını ve algılarını anlatan bir kavram olarak karşımıza çıkar (Şişman, 2020). Kurt Levin ve arkadaşları 1940'lı yıllarda örgütlerde etkililiği ve verimliliği arttırmak için yaptıkları araştırmalarda liderlik çeşitlerini ele alırken örgütlerdeki iklim ve atmosfer kavramından bahsetmişlerdir. Sonraki yıllarda Kurt Levin “Alan Teorisi”ni geliştirmiştir. Bu teoriye göre kişinin çevreyle etkileşimi sonucu davranışlar şekillenir. Davranışlarda değişiklik yapmak için kişilik özelliklerine ve çevresel faktörlere yoğunlaşmak gerekir. Bu bulgulardan sonra örgütlerin etkili ve verimli olmasında büyük pay sahibi olan işgören faktörü göz önüne alınarak örgütlerde iklim kavramına önem verilmeyle başlanmıştır (aktaran Çağlayan, 2014, s. 2).

Örgütsel iklim kavramına yönelik tanımlarda iki çeşit tanımın yapıldığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar örgütsel iklimi bireylerin örgüt içerisinde farklı durumlar karşısında gösterdikleri duygusal tepkiler olarak tanımlarken bazıları ise bireyler üzerinde örgüt koşullarının etkisi olarak tanımlamıştır (Buluç, 2013). Örgüt iklimi, örgütü oluşturan unsurların birbirleriyle etkileşimi ile işgörenler arası davranışlardan kaynaklanan, örgütteki duyguları kapsayan ortam özellikleridir (Altınok & Yılmaz, 2013). Karşı'ya (2004) göre “Örgütsel iklim, örgüt açısından örgütün sahip olduğu koşulların işgörenler tarafından algılanış biçimini ve örgütsel yaşamın niteliğini ortaya koyar” (s. 33). Bursalıoğlu'na (2021) göre örgütün amaç, yapı, süreç ve iklim olmak üzere dört boyutu vardır ve örgütsel iklim bu dört boyuttan biri olarak işgörenler arası ilişkilerin bir çıktısıdır. Örgütün hedefleri ve işgörenlerin ihtiyaçları arasındaki dengenin örgüt iklimine etkisi büyüktür.

Yapılan tanımlarda görüleceği üzere örgüt iklimi tanımlanırken bazı ögeler etrafında tanımlar yapılmıştır. Taymaz'a (2019) göre örgüt iklimi birey, sosyal sistem, organizasyon, ekoloji ve kültür olarak beş ögenin bir araya gelmesiyle anlam bulur ve bu ögeler etrafında şekillenir. Aşağıda bu ögelerin açıklamaları kısaca verilmiştir:

Birey: Örgütte görev alan ve çalışmalara katılan kişilerdir (ihtiyaçlar, beklentiler, güdüler).

Ekoloji: Örgütün maddi ve fiziksel kaynaklarıdır (tesis, bina, araç, teknoloji).

Sosyal Sistem: Bireylerin oluşturduğu alt sistemlerden kaynaklı yapıdır (girdi, üretim, çıktı).

Organizasyon: Örgütteki yetki ve görev paylaşımıdır (ilişkiler, etkileşim, uyum).

Kültür: Örgütteki bireylerin duyguları, algıları ve tutumlarıdır (inançlar, normlar, değerler).

2. 1. 2. 2. Okul ikliminin Tanımı, Kapsamı ve Amacı

Eğitim örgütü olarak okulların diğer örgütlerden farkı toplumun en değerli varlığı olan “insan” yetiştirmesidir. Okulların ilk hedefi öğrencilerin okula düzenli gelmesini sağlamak ve okulu insanların yaşamları boyunca etkin şekilde kullanabilecekleri bir örgüt haline dönüştürmektir (Altınok, 2018). Bir eğitim örgütü olarak her okulun kendine has bir iklimi vardır. Okulda var olan durumu anlamak için okul ikliminin incelenmesi önemli bir basamaktır (Cohen, 2006). Okulların amaçları ve yapıları benzer nitelikte olsa da bir örgüt olarak birbirinden farklı ve karmaşık bir oluşum

içerisindedirler. Okulun örgütsel iklimi onu diğer okullardan farklılaştıran ve aynı zamanda içerisindeki öğretmen, öğrenci ve diğer çalışanların davranışlarını yönlendiren yapıdır (Aydın, 2010).

Hoy ve Miskel'e (2012) göre okul iklimi okulları birbirinden ayıran, okulu oluşturan tüm unsurların birbiriyle etkileşimi sonucu oluşan ve okuldaki tüm bireylerin davranışlarını etkileyen özelliklerin bütünüdür. Okul iklimi için okulun kişiliği denilebilir. Okuldaki herkesi ve her şeyi kapsayıcı özelliğe sahiptir.

Şişman'a (2018) göre okul iklimi okuldaki bireylerin okul atmosferini etkileyen duygularıdır. Bireyler arası ilişkiler iklim üzerinde geniş bir etkiye sahiptir. Hissedilen duygular iklimin bir göstergesi olarak kabul edilir.

Okullar iklim olarak farklılık gösterir ve bu farklılık okul çalışanlarının ve toplumdaki diğer bireylerin okulun içine girmesiyle hissedilir. Okula girilmesiyle birlikte bireylerde doğrudan gözlemlenebilen ya da gözlemlenemeyen duygu ve düşünceler oluşur. Bunu sağlayan okulun atmosferi yani iklimidir. Okul iklimi; kişilik, çevre, vizyon ve misyon, karakter ve sağlık gibi unsurlara bağlı olarak açıklanır (Wei, 2003).

Okul iklimi öğrenciler ve okuldaki tüm işgörenler dahil olmak üzere, onların kişisel ve deneyimsel özelliklerine bağlı olarak okul ortamı hakkındaki hissettikleri duygudur. Okulun örgütsel ikliminin incelenmesi; okulla birey arasındaki etkileşimin nasıl olduğuna, bireysel gereksinimler ile okulun beklentileri arasında bir denge sağlayarak yönetici ve öğretmen davranışlarının nasıl olması gerektiğine ışık tutar. Bu sebeple okul iklimi çalışmaları okulları iyileştirmek açısından büyük öneme sahiptir. Bir okulu etkili ve verimli yapabilmenin ön koşulu ikliminin olumlu olmasıdır (Dağlı, 2020).

Bir okulu diğer okullardan farklı kılan ve okul üyelerinin davranışlarında etkili olan iç özellikler serisi okul iklimidir. Okul iklimi örgütsel ve bireysel unsurlar arasındaki dengeyi sağlamaya çalışan kaynağını yönetici, öğretmen ve öğrencilerden alan bir sonuçtur. Bu sonuç sosyal inanç ve standartlar ile paylaşılan değerleri kapsamaktadır (Aydın, 2014).

Birçok alana yönelik eğitimi birey yetiştirme hedefinde olan okullar; yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ve çevre gibi unsurlardan etkilenen kendine özgü bir kimliği olan örgütlerdir. Bu örgütsel yapı içerisindeki iş ve işlemleri yerine getirirken pek çok etken süreçte ve okul ikliminde etkili olmaktadır (Yüner & Burgaz, 2019). Toplumun eğitilmesinde önemli yere sahip olan okulun toplum için en kaliteli eğitimi vermesi gerekir. Bunun içinde okulun yapılarından biri olan ikliminin olumlu olması gerekir. Öğretmenler ve yöneticiler okul ikliminin oluşumunda en önemli iki unsurdur. Özellikle öğretmenler öğrencilerle sürekli iletişim halinde olan ve onları yetiştiren kişilerdir. Öğretmenlerin öğrencilere etkili ve pozitif bir eğitim ortamı hazırlamak için yöneticilerle birlikte fikir alışverişi yaparak okul iklimini olumlu bir havaya bürümesi gerekir. (Dilbaz-Sayın, 2017; Gezerler, 2021).

Pişkin, Öğütölmüş ve Boysan (2011) okul ikliminin amacının ne olduğunu aşğıdaki şekilde belirtmiştir:

1. Okulun hedef ve amaçlarına ulaşması için sağlam adımlar atarak etkin ve verimli çalışma sağlamak
2. Öğretmen, öğrenci, okul yöneticileri ve diğer işğörenler arası ilişkilerde saygı temelli, sorumluluk duygusu içerisinde iletişim sağlanmasını özendirmek
3. Okula olan bağıllık ve duyulan sevgiyi öğretmenler ve öğrenciler açısından arttırmak
4. Kişisel farklılıklara öğrencilerin olumlu bir tutum ile yaklaşmasını sağlamak
5. Akademik başarıyı üst seviyelere çıkarmak
6. Okul kurallarını benimsetmek ve kuralların çiğnenmesini önlemek
7. Okuldaki bireysel ilgiye ihtiyaç duyan, engelleri olan veya başarısızlıkla karşılaşabilecek öğrencileri desteklemek.

2. 1. 2. 3. Okul İkliminin Boyutları

Alan yazın incelendiğinde okul iklimi kavramının daha iyi açıklanabilmesi için okullarda var olan örgötsel iklimi belirlemeye yönelik çok sayıda araştırma yapıldığı görölmektedir. Yapılan bu çalışmalarda okul iklimi araştırmacılar tarafından farklı boyutlarda ele alınmıştır. Okulların örgötsel iklimini belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmaların amacı öğretmenlerin ve diğer okul paydaşlarının davranışlarını etkileyen değişkenleri belirlemek ve var olan davranışları amaçlara yönelik sınıflandırmaktır (Arslan, 2004).

2. 1. 2. 3. 1. Hoy, Tarter ve Kottkamp'a Göre Boyutlar

Hoy vd. (1991) yaptıkları çalışmada okul iklimini üç öğretmen üç yönetici boyutuyla ele alarak altı boyutta açıklamıştır. Destekleyici boyut, yönlendirici boyut ve sınırlayıcı boyut okul yöneticilerinin davranışları ile ilişkiliyken mesleki boyut, samimi boyut ve ilgisiz boyut öğretmen davranışlarıyla ilişkilidir. Bu boyutlar aşğıda verilmiştir:

Okul yöneticisinin davranışlarında;

Destekleyici Boyut: Öğretmenle yönelik okulun yöneticisi olarak ilgili olmayı kapsar. Bu boyutta yönetici öğretmenlerden gelen önerilere açıktır ve onlara karşı etkin bir dinleyicidir. Yaptıkları işleri takdir edip onları över. Eleştiri yaparken yapıcı olmaya ve kırııcı davranışlar sergilememeye dikkat eder. Problemleri çözüme kavuşturmada başarılıdır.

Yönlendirici Boyut: Bu boyutta okul yöneticisi süreçte kontrolü elden bırakmaz. Katı ve sıkı bir denetim anlayışıyla öğretmenleri sürekli izleyerek okulda gerçekleşen aktiviteleri ve yapılan diğer uygulamaları en ince ayrıntısına kadar inceler.

Sınırlayıcı Boyut: Okul yöneticisi öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmaktan çok zorlaştırır. Yapılan çalışmaları desteklemektense gecikmesine sebep olacak evrak işleri ve komisyon çalışmaları gibi sorumluluklar vererek asıl yapılması gereken öğretim sorumluluklarını geciktirir.

Öğretmen davranışlarında;

Mesleki Boyut: Öğretmenler arasında açık iletişimin sürdürüldüğü bu boyutta meslektaşlar arası dayanışma hakimdir. Öğretmenler okullarıyla gurur duyup eğitim öğretim işlerini yerine getirirler. Meslektaşlarıyla saygı çerçevesinde ilişkiler kurup onlarla çalışmaktan hoşlanırlar.

Samimi Boyut: Öğretmenler arası ilişkiler samimidir. Yakın arkadaşlıklar kurarlar ve birbirlerini iyi tanırlar. Sosyal ortamlarının kalitesi yüksektir ve aralarında dayanışma vardır.

İlgisiz Boyut: Eğitim öğretim faaliyetleri gerçekleştirilirken ortak hizmet etme bilincinin olmadığı, bireyselliğin söz konusu olduğu boyuttur. Bu boyutta öğretmenler mesleki sorumluluklarını yerini getirir ancak samimi ilişkilere dayalı bir ortama girmekten kaçınırlar. Meslektaşlarına karşı eleştirilerde yapıcı olmayıp olumsuz eleştiri yapma eğilimindedirler.

2. 1. 2. 3. 2. Cohen, McCabe, Michelli ve Pickeral'a Göre Boyutlar

Cohen vd. (2009) yaptıkları çalışmada okul iklimini güvenlik, eğitim öğretim, ilişkiler ve çevre olmak üzere dört boyutta ele almıştır:

Güvenlik Boyutu: Güvenlik boyutu fiziksel ve sosyal-duygusal olarak incelenmiştir. Fiziksel yönden güvenliği; okulda oluşabilecek kriz durumları ve kuralların çiğnenmesi durumunda uygulanacak kural ve yaptırımların belirlenmesi oluşturur. Öğretmenlerin ve diğer okul üyelerinin fiziksel olarak kendilerini güvende hissetmesi ve şiddet durumları karşısında yapılacakların önceden bilinmesi için önemli bir unsurdur. Sosyal duygusal yönden güvenliği; okuldaki bireysel farklılıklara yönelik tutumlar, öğrencilerin ve diğer okul üyelerinin zorbalık karşısındaki tutumları, verilecek tepkiler, aykırı görüşlere yönelik problemlerin çözümünde izlenecek yollar ve okula duyulan güven oluşturur.

Eğitim Öğretim Boyutu: Cohen vd. (2009) bu boyutu öğretimin kalitesi, sosyal duygusal etik öğrenme, profesyonel geliştirme ve liderlik olarak dört başlıkta ele almışlardır. Öğretimin kalitesi; öğrencilerin başarıya ulaşması için ilgi çekici materyallerle öğretimi destekleme, adil katılım fırsatı sağlama, farklı öğretim yöntemlerinin kullanımına açık olma, ihtiyaç halinde yardımcı olma gibi unsurları içerir. Ayrıca bu başlıkta yaratıcılık, ödül, onurlandırma gibi kavramlar yer alır. Sosyal, duygusal ve etik öğrenme; öğretime ek olarak sosyal duygusal alanların desteklenmesi, etik ilkelere önem verilmesi ve işbirliğine dayalı ortamın oluşturulmasını açıklar. Profesyonel geliştirme; sürekli gelişimi sağlamak için belirli ölçütler koymayı ve mesleki gelişim için okul ortamının düzenlenmesi gerektiği unsurlarını ele alır. Liderlik; okulun vizyonunun yönetici tarafından üyelere benimsetilmesini, ulaşılabilir ve destekleyici bir yönetim anlayışı oluşturulması gerektiğini açıklar.

İlişkiler Boyutu: Bu boyut okul topluluğu ve işbirliği, farklılıklara saygı, moral ve bağlılık olmak üzere üç grupta incelenmiştir. Okul topluluğu ve işbirliği; okulun velilerle işbirliği yapmasını, velilerin okula yönelik katılımcı olmasını ve yardımlaşmanın olduğu durumları açıklar. Moral ve bağlılık; okula olan aidiyet duygusunu, çalışanların işini severek yapmasını, öğrencilerin okuldayken kendini iyi hissetmesini içerir. Farklılıklara saygı; öğretmen, öğrenci, yönetici ve diğer çalışanlar arasında okulda olumlu ilişkilerin olmasını, kararların ortak alınmasını, olumsuz durumlar karşısında önleyici davranışları içermektedir.

Çevre Boyutu: Okuldaki materyallerin ve alanın yeterli olması, okul binasının eğitim öğretim faaliyetlerine uygun olması ve öğretim dışı unsurları kapsar.

2. 1. 2. 3. 3. Taymaz'a Göre Boyutlar

Taymaz'a (2019) göre okul ikliminin sağlıklı olması okulun verimli ve etkili bir kurum olması şartına bağlıdır. Okul iklimini bireysel özellikler, örgütsel özellikler ve çevresel özellikler olarak boyutlandırmış ve özellikleriyle açıklamıştır:

Bireysel özellikler: Çalışanların ilişkileri, özlük hakları, önemli görülme ve doyum derecesi, görevde yükselme ve ilerleme olanakları, saygınlık

Örgütsel özellikler: örgütün hedef ve politikaları, büyüklüğü, yapısı, şartları, görev, yetki ve sorumlulukların çalışanlara dağılımı, ödüllendirme sistemi, ikilemler arası çözüm yolları, görevde yükselme ve ilerleme olanakları

Çevresel özellikler: Çevrenin beklentileri, uyum ve destek olma yatkınlığı, baskı unsuru, yapısal özellikleri

Okul ikliminin kapsamının ne olduğu ve nasıl tanımlanacağıyla ilgili araştırmacılar birçok görüş geliştirmiş ve farklı boyutlardan konuyu ele alarak açıklamaya çalışmışlardır. Okul ikliminin tüm boyutlarıyla incelenmesinin okulda etkili ve verimli eğitim öğretim verilmesine ve okulun paydaşlarının kendilerini mutlu hissedecekleri bir ortamda çalışmasına katkı sağlayacağı söylenebilir.

2. 1. 2. 4. Okul İklimi Tipleri

Örgüt üzerine yapılan araştırmalarda araştırmacılar, örgüt paydaşlarının aralarındaki iletişim farklılıklardan dolayı örgütsel iklimin farklı tiplerde olabileceğini ifade etmiştir. Örgüt iklimi tiplerindeki bu ayrımın kaynağı yapılan araştırmalarda kullanılan ölçeklerdeki boyutların birbirinden farklı çıkması ve araştırmacıların konuya farklı yaklaşımlarından kaynaklanır (Gün, 2016).

Halpin ve Croft (1963) yaptıkları araştırmada örgüt iklimi tiplerini; açık iklim, özerk iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babacan iklim ve kapalı iklim olmak üzere altı tür iklim çeşidi şeklinde incelemiştir. Hoy ve arkadaşları ise okulların örgütsel iklimi üzerine yaptıkları çalışmalar sonucunda

Halpin ve Croft'un çalışmasındaki açık ile kapalı iklim arasında kalan bazı iklim türlerinin belirgin farklarının olmadığını öne sürmüş ve okul iklimi türlerini açık iklim, serbest iklim, bağımlı iklim ve kapalı iklim olmak üzere açıklamıştır (Hoy vd., 1991).

2. 1. 2. 4. 1. Açık İklım

İlişkilerin olumlu ve yapıcı olduğu, iletişimin kuvvetli olduğu okullarda gözlenen iklim tipidir. Bu iklimin olduğu okullarda yöneticiler öğretmenlerin duygu ve düşüncelerine değer verir. Karar alma süreçlerinde etkin olmalarını sağlar. Başaracakları yönünde onlara inancı tamdır. Ders içindeki öğretim yöntemlerini kendilerinin belirlemesine ve çalışmalarını özgürce yapmalarına olanak tanır. Öğretmenler de sorumluluklarını eksiksiz şekilde yerine getirmeye çalışır (Hoy vd., 1991).

Açık iklim olan okullardaki bireyler yüksek birlik duygusu taşır. Öğretmenler arasında uyuşmazlık ve şikayet gibi davranışlar görülmez. Birbirleriyle görüşlerini ve fikirlerini paylaşarak eğitimi daha etkin hale getirmeye çalışırlar. Bu iklim çeşidinin olduğu okullarda aşırı çalışma ve buna bağlı bunalma yaşanmaz. Okul yöneticisinin yönetim anlayışı öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesine yardımcı olacak niteliktedir (Aydın, 2014).

Taymaz'a (2019) göre açık iklime sahip bir okulda aşağıdaki durumlar gözlenir:

1. Amaçlar ve politikalar okuldaki tüm bireyler tarafından benimsenmiştir.
2. Yöneticiler yönetimle ilgili iş ve işlemleri kurallara uygun ve doğru şekilde yerine getirir.
3. Çalışanlar arasında samimi ve yakın ilişkiler kuruludur.
4. Okuldaki bireyler arası ilişkiler haz ve doyum sağlayıcı düzeydedir.
5. Okuldaki bireylerin moralleri ve tatmin oranları yüksektir.
6. Okuldaki bireyler işe karşı güdülenmiştir ve okula bağlıdır.
7. Bireyler gurur duyarak okullarında bulunur.
8. Okulda sorunsuz işleyen bir iletişim ağı vardır ve bu okuldakileri etkilemektedir.

2. 1. 2. 4. 2. Bağımlı İklım

Okul yöneticisinin etkisiz olduğu ve iyi liderlik gösteremediği bu iklim çeşidinde öğretmenler ise mesleklerinde yüksek performans sergileyen bireylerdir. Okul yöneticisi demokratik olmamakla birlikte otoriter ve serttir. Öğretmenlerin mesleki çalışmalarına ilgi göstermez ve yapılacak çalışmalarda desteklemez. Asıl yerine getirilmesi gereken sorumlulukların önüne geçerek öğretmenlere gereksiz işler yükler. Öğretmenlerin meslekteki uzmanlıkları onun için önemli değildir. Ancak öğretmenler okul yöneticisinin tüm bu tutum ve davranışlarını göz ardı ederek mesleki görevlerini en iyi şekilde yerine getirmeye çalışır. Yaptıkları işten zevk alırlar ve okula bağlıdırlar. Görev yaptıkları okuldan gurur duyarlar. Meslektaşlarının yaptıkları işlerle saygı gösterirler. Aynı

zamanda aralarında arkadaşlık ilişkisi vardır ve birbirlerini her konuda desteklerler. Birbirlerine sevgiyle yaklaşp işbirliği içerisinde çalışırlar (Hoy vd., 1991).

2. 1. 2. 4. 3. Serbest İklim

Bu iklim türünde okul yöneticisi yöneticilik görevlerini iyi yapmaya çalışır ve liderlik davranışları sergiler. Okulun amaçlarına bağlı ve başarma güdüsü yüksektir. Okulda öğretmenlerin ve diğer okul üyelerinin sorunlarına karşı ilgilidir. İyi bir dinleyici ve sorunların çözümünde yapıcı davranışlar sergileyen bir yöneticidir. Çalışanların düşüncelerine değer verir ve fikir alışverişinde bulunmaktan kaçınmaz. Öğretmenlere gereksiz işler vererek asıl sorumluluklarının yerine getirilmesini engellemez. Mesleki gelişimleri için onlara her türlü desteği vermeye hazırdır ve görevlerini yerine getirirken serbest çalışabilmeleri için olanak verir. Okul yöneticisinin bu olumlu tutum ve davranışlarına karşı öğretmenler sorumluluk almaktan kaçınırlar ve yöneticilerini sevmezler. Okulun amaçlarına ve vizyonuna karşı ilgisizdirler. Yöneticinin okulu geliştirmek için yapmak istediği şeyleri önemsemez, üzerinde durmaz ve hatta bazen engellemeye çalışırlar. İşlerine ve okula bağlı değildirler. Öğretmenlerin bu tutumları sadece okul yöneticisine karşı olmayıp meslektaşlarına karşı da öyledir. Birbirlerine karşı saygı sınırlarını aşan davranışlar sergilerler ve aralarında sevgi temelli bir birliktelik yoktur. Mesleki gelişimleri için birbirlerinden fikir alışverişinde bulunmazlar. Okuldaki tüm bireylerle uyumsuzluklar yaşayabilir ve şikayet etme davranışları gösterebilirler (Hoy vd., 1991).

2. 1. 2. 4. 4. Kapalı İklim

Açık iklimin tersi yönde özelliklere sahip iklim türüdür. Ancak bu iklimde olumsuz olan durumların farkında olunmasına karşın rutin işlere devam etme ve kayıtsızlık vardır. Yönetici ve öğretmenler gereksiz ve önemsiz işlerle meşgul olmaktadır. Karar alma sürecine öğretmen katılımı düşüktür ve öğretmenler sürece karşı ilgisizdir. Okul yöneticisi etkisizdir ve liderlik davranışları göstermez. Demokratik olmayan, sert ve emredici yönetim sergiler. Öğretmenlerin yardıma ihtiyaç duyduğu durumlarda ilgisiz davranır. Öğretmenler moral ve motivasyon sağlamada zorluk yaşarlar. (Hoy vd., 1991).

Kapalı iklime sahip okullarda çalışanların tatmin düzeyi düşüktür. Bu durumun sebebi sosyal ihtiyaçların karşılanması ve görevindeki başarı oranıyla ilişkilidir. Okul yöneticisi öğretmenleri işe yönlendirmede etkili olamamakta ayrıca bireysel problemlerle ilgilenmemektedir (Aydın, 2014).

2. 2. Literatür Taraması Sonucu

Yüzyıllardır üzerine birçok çalışmalar yapıldığı ancak tanımlanmasının bir hayli güç olduğu etik kavramı insan hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Kurumlarda, kuruluşlarda, yaptığımız

mesleklerde kısacası hayatın her anında etik ilkeler karşımıza çıkmaktadır. Bu derece önemli bir kavram olan etik, liderlik açısından da önemli görülür. Yapılan çalışmalar sonucunda etik liderliğin; etik ilke ve değerleri ön planda tutarak ilişkiler sürdürmeyi hedefleyen, samimi, dürüst ve destekleyici bir liderlik anlayışı olduğu belirtilmiştir.

Örgütlerin başarısında en önemli paya sahip kişiler yöneticilerdir. Yönetici örgütün etkililiği ve başarıya ulaşabilmesi için kendine karşı örgüt paydaşlarında güven sağlamalıdır. Bunu gerçekleştirmek için etik ilke ve değerlere bağlı bir liderlik anlayışını benimsemeli ve davranışlarına yansıtmalıdır. Yapılan araştırmalarda etik liderlik davranışları gösteren yöneticilerin olduğu örgütlerde problemlerin daha az yaşandığı, ikilemler karşısında daha profesyonel ve hızlı çözüm üretildiği, örgüte karşı güven ve aidiyet duygusunun yüksek olduğu görülmüştür.

Eroğlu ve Yılmaz (2015) yaptıkları çalışmada etik liderliğin beraberinde olumlu örgüt iklimini de getireceğini dile getirmiştir. Etik ilkelere bağlı yönetim anlayışı sürdürüldüğünde çalışanlar arasında iletişim güçlenir, örgütü benimserler ve verimli çalışırlar. Farklı araştırmacıların farklı boyutlar üzerinden açıklamaya çalıştığı etik liderlik bir eğitim örgütü olan okulların iklimi için de önemli görülmektedir. Okul ikliminin, bir okulun diğer okullardan farkını ortaya koyan, okuldaki herkesin davranışlarını ve motivasyonunu etkileyen, farklı değişkenlerden etkilenebilen okulun kendine ait özelliklerinin toplamı olduğu söylenebilir.

Alanyazında etik liderlik ve okul iklimi kavramlarının farklı kavramlarla ele alındığı birçok çalışma yapılmıştır. Taneri (2011) Aksaray'daki ilköğretim kurumlarında gerçekleştirdiği çalışma sonucunda etik liderlik ile örgüt sağlığı ilişkisinin pozitif yönde olduğunu tespit etmiştir. Yayık (2020) okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisini araştırdığı çalışmada pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu; Çakıroğlu (2015) okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışması sonucunda pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Alaca (2022) kültürel sermaye ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre araştırdığı çalışmasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu; Kahraman (2020) Şanlıurfa'da görev yapan yönetici ve öğretmenlerle yaptığı çalışmasında örgütsel iklim ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde ve pozitif yönde olduğu; Çiner (2021) Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi yöneticilerinin 21. yüzyıl becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre araştırdığı çalışma sonucunda pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Yapılan alanyazın taraması sonucunda yöneticilerin etik liderlik davranışları ile birçok değişkenin ele alınıp incelendiği ve okul ikliminin de birçok kez farklı değişkenlerle incelendiği çalışmalara rastlanmış ancak bu iki kavram arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okul iklimiyle ilişkisine yönelik yapılan bu çalışmayla birlikte literatürdeki bu boşluğun doldurulması ve çıkan sonuçların eğitim yönetimi alanına katkı sağlaması öngörülmektedir.

3. YÖNTEM

3. 1. Araştırma Modeli

Trabzon ilinde görev yapan okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre incelemeyi amaçlayan bu çalışmada nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır.

Tarama deseninde evrenden seçilen örnekleme evrene genelleyerek görüş, tutum ve eğilimlerin nicel olarak numaralandırılıp ortaya konması olarak ifade edilebilmektedir (Creswell, 2017). İlişkisel tarama deseninde ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayıp amaçlamadığına bakılmaktadır. Bu desende, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişim olmuş ise bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2011).

3. 2. Evren ve Örneklem

Bu araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında Trabzon merkez ve ilçelerindeki MEB'e bağlı resmi okullarda görev yapan 412 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunu belirlemek için seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz (tesadüfî) örnekleme yöntemi seçilmiştir. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde evrende olan örneklemelerin her birine eşit seçilme fırsatı verilerek seçilen birimlerin örnekleme alınmasından oluşmaktadır (Büyüköztürk vd., 2013). Katılımcılara Yönelik demografik bilgilere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

	f (Frekans)	% (Yüzde)
Cinsiyet		
Kadın	237	57,5
Erkek	175	42,5
Toplam	412	100
Yaş		
22-30	57	13,8
31-40	145	35,2
41-50	155	37,6
51 ve Üzeri	55	13,3
Toplam	412	100
Kıdem		
0-5	61	14,8
6-10	71	17,2
11-15	83	20,1
15 ve Üzeri	197	47,8
Toplam	412	100
Okul Türü		
Anaokulu	21	5,1
İlkokul	99	24
Ortaokul	160	38,8
Lise	132	32
Toplam	412	100
Yönetici ile Çalışma Süresi		
1-4 yıl	206	50
5-8 yıl	98	23,8
9 ve Üzeri yıl	108	26,2
Toplam	412	100
Çalıştıkları İlçe		
Ortahisar	139	33,7
Diğer	273	66,3
Toplam	412	100

Araştırmaya 412 öğretmen katılmıştır. Katılımcıların %57,5'ini (237) kadınlar %42,5'ini (175) erkekler oluşturmaktadır. Katılımcılardan %13,8'i (57) 22-30 yaş aralığında, %35,2'si (145) 31-40 yaş aralığında, %37,6'sı (155) 41-50 yaş aralığında ve %13,3'ü (55) 51 yaş üzerindedir. Katılımcıların çalıştıkları yıl anlamında kıdemlerine bakıldığında %14,8'lik (61) kısım 0-5 yıl arasında çalışanlar, %17,2'lik (71) kısım 6-10 yıl arasında çalışanlar, %20,1'lik (83) kısımda 11-15 yıl arasında çalışanlar ve %47,8'lik (197) kısımda 15 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenler bulunmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları okul türüne göre %5,1'lik (21) kısım anaokulunda, %24'lük (99) kısım ilkokulda, %38,8'lik (160) kısım ortaokulda ve %32'lik (132) kısım ise lisede çalışmaktadır. Katılımcıların müdürleri ile çalışma sürelerine bakıldığında %50'si (206) 1-4 yıl aralığında, %23,8'i (98) 5-8 yıl aralığında ve %26,2'si (108) 9 yıl ve üzerinde müdür ile çalışmış

bulunmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları ilçe %33,7 (139) ile Ortahisar ve geriye kalan %66,3'lük (273) kısımda diğer olarak dağılmaktadır.

3. 3. Verilerin Toplanması

3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen ‘‘Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)’’, Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilen ‘‘Okul İklimi Ölçeği (OIÖ)’’ ve araştırmacı tarafından hazırlanan ‘‘Kişisel Bilgi Formu’’ kullanılmıştır.

3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından demografik bilgileri içerecek şekilde hazırlanan Kişisel Bilgi Formunda öğretmenlerden 6 soru içerisinde; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul yöneticisi ile çalışılan süre, okul türü ve görev yaptığı ilçe bilgileri istenmektedir.

3. 3. 1. 2. Etik Liderlik Ölçeği

Yılmaz’ın (2005) geliştirdiği ‘‘Etik Liderlik Ölçeği’’, 44 madde olup tamamen katılıyorum (5) ile kesinlikle katılmıyorum (1) aralığında cevaplanan ve puanlandırılan beşli likert tipi bir ölçektir. Araştırmacı bu ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarını yaparak dört alt boyutun varlığını tespit etmiştir. Bu alt boyutlar iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik boyutlarıdır.

Etik Liderlik Ölçeğinde iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik olmak üzere 4 faktör bulunmuştur. Faktörlerin tüm varyans değerleri ile Cronbach Alpha katsayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Etik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Açıklanan Varyans ve Cronbach-Alpha Değerleri

Alt Boyutlar	Açıklanan Varyans	Cronbach-Alpha
İletişimsel Etik	%21,52	0,95
İklimsel Etik	%14,2	0,92
Karar Vermede Etik	%14,64	0,94
Davranışsal Etik	%10,80	0,90
Toplam	%61,16	0,97

Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen etik liderlik ölçeği dört alt boyutuna dair dört faktörü beraber açıklayan toplam varyansın %61,16; ölçeğin tamamına ait Cronbach-Alpha katsayısı 0,97

olarak saptanmıştır. Bu değerlere bakıldığında ölçme aracının güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Bu araştırmaya yönelik yapılan etik liderlik ölçeği ve alt boyutları için güvenilirlik çalışması sonucunda; iletişimsel etik alt boyutunda Cronbach Alpha güvenilirliği 0,85, iklimsel etik alt boyutunda Cronbach Alpha güvenilirliği 0,96, karar vermede etik alt boyutunda Cronbach Alpha güvenilirliği 0,90, davranışsal etik boyutunda Cronbach Alpha güvenilirliği 0,96 ve toplam ölçek Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 0,96 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler doğrultusunda güvenilirlik değerinin yeterli, madde güvenilirliğinin oldukça yüksek ve ölçme aracının güvenilir olduğu söylenebilir.

3. 3. 1. 3. Okul İklimi Ölçeği

Canlı, Demirtaş ve Özer'in (2018) geliştirdiği "Okul İklimi Ölçeği" 23 madde olup, bu maddelerden 4'ü ters kodlanmaktadır. 5'li likert yapısına sahip olan ölçek (5: Her Zaman- 1: Hiçbir Zaman); demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, samimiyet, çatışma ve başarı etkenleri olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Demokratiklik ve okula adanma alt boyutu ölçeğin 1 ile 6 arasındaki maddeleri, liderlik ve etkileşim alt boyutu 7 ile 12 arasındaki maddeleri, başarı etkenleri alt boyutu 13 ile 16 arasındaki maddeleri, samimiyet alt boyutu 17 ile 19 arasındaki maddeleri ve çatışma alt boyutu 20 ile 23 arasındaki maddeleri kapsamaktadır.

Tablo 3. Okul İklimi Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Açıklanan Varyans ve Cronbach-Alpha Değerleri

Alt Boyutlar	Açıklanan Varyans	Cronbach-Alpha
Demokratiklik ve Okula Adanma	%17,29	0,91
Liderlik ve Etkileşim	%16,69	0,90
Başarı Etkenleri	%11,77	0,75
Samimiyet	%11,22	0,85
Çatışma	%10,83	0,73
Toplam	%67,8	0,93

Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilen okul iklimi ölçeği beş alt boyutuna dair beş faktörü beraber açıklayan toplam varyansın %67,8; ölçeğin tamamına ait Cronbach-Alpha katsayısı 0,93 olarak saptanmıştır. Bu değerlere bakıldığında ölçme aracının güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Bu araştırmaya yönelik yapılan okul iklimi ölçeği ve alt boyutları için güvenilirlik çalışması sonucunda; demokratiklik ve okula adanma boyutunda Cronbach Alpha güvenilirliği 0,96, liderlik ve etkileşim alt boyutunda Cronbach Alpha güvenilirliği 0,96, başarı etkenleri alt boyutunda Cronbach Alpha güvenilirliği 0,93, samimiyet boyutunda Cronbach Alpha güvenilirliği 0,94, çatışma alt boyutunda Cronbach Alpha güvenilirliği 0,89 ve toplam ölçek Cronbach Alpha güvenilirlik değeri

0,96 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler doğrultusunda güvenilirlik değerinin yeterli, madde güvenilirliğinin oldukça yüksek ve ölçme aracının güvenilir olduğu söylenebilir.

3. 3. 2. Veri Toplama Süreci

Veri toplama sürecinde öncelikle Etik Liderlik Ölçeği ve Okul İklimi Ölçeğini oluşturan kişilerden mail aracılığı ile ölçek kullanım izinleri alınmıştır. Sonrasında araştırmacı tarafından oluşturulan demografik bilgiler ölçeklerle harmanlanıp Trabzon Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından onay alınmıştır. Onayın alınmasının akabinde Trabzon il Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırma için gerekli olan izin alınmıştır. Demografik bilgiler ile bütünleştirilmiş ölçekler Google Form üzerinden gerekli düzenlemeler yapılarak katılımcılara gönderilerek veri toplanma işlemi sağlanmıştır. Bu süreç sonunda 412 veriye ulaşılmış ve verilerin kontrolü yapılarak analiz sürecine dahil edilmiştir.

3. 4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi sürecinde SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım şartını sağlayıp sağlamadığını kontrol edebilmek için Shapiro-Wilk Testi uygulanmıştır. Alt problemleri tanımlama ve analiz sürecinde kullanabilmek için verilerin frekans, yüzde, standart sapma, aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Bununla birlikte verilen normal dağılım göstermediği göz önüne alınarak non parametrik testlerden Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi ve Spearman Korelasyon Analizleri yapılmıştır.

Tablo 4. Etik Liderlik ve Okul İklimi Ölçeği Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	S	df	Sig.	S	df	Sig.
ELÖ. İletişimsel Etik	,186	412	,000	,864	412	,000
ELÖ. İklimsel Etik	,163	412	,000	,879	412	,000
ELÖ. Karar Vermede Etik	,160	412	,000	,883	412	,000
ELÖ. Davranışsal Etik	,175	412	,000	,891	412	,000
OİÖ. Demokratiklik ve Okula Adanma	,115	412	,000	,931	412	,000
OİÖ. Liderlik ve Etkileşim	,143	412	,000	,877	412	,000
OİÖ. Başarı Etkenleri	,137	412	,000	,899	412	,000
OİÖ. Samimiyet	,173	412	,000	,895	412	,000
OİÖ. Çatışma	,157	412	,000	,879	412	,000

Tablo 4'e göre normallik testleri sonuçlarında p değeri 0,05'ten küçük olması nedeni ile verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir.

4. BULGULAR

4.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın birinci alt problemi olan “Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticileri etik liderlik davranışlarını hangi düzeyde göstermektedir?” sorusuna yönelik elde edilen öğretmen görüşlerine dair bulgulara betimsel istatistikler halinde aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5. İletişimsel Etik Alt Boyutuna İlişkin Madde Analizi

	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim Yok		Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum		$\bar{X}$	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
ELÖ.6	135	32,8	135	32,8	82	19,9	41	10	19	4,6	3,79	1,140
ELÖ.7	17	4,1	34	8,3	64	15,5	135	32,8	162	39,3	2,05	1,118
ELÖ.9	175	42,5	136	33	50	12,1	29	7	22	5,3	4	1,145
ELÖ.13	173	42	128	31,1	61	14,8	33	8	17	4,1	3,99	1,124
ELÖ.17	169	41	140	34	60	14,6	28	6,8	15	3,6	4,02	1,076
ELÖ.19	189	45,9	122	29,6	57	13,8	24	5,8	20	4,9	4,06	1,125
ELÖ.21	161	39,1	137	33,3	62	15	29	7	23	5,6	3,93	1,151
ELÖ.22	174	42,2	135	32,8	49	11,9	37	9	17	4,1	4	1,129
ELÖ.23	173	42	137	33,3	52	12,6	33	8	17	4,1	4,01	1,114
ELÖ.27	193	46,8	141	34,2	45	10,9	24	5,8	9	2,2	4,18	,989
ELÖ.39	10	2,4	15	3,6	39	9,5	119	28,9	229	55,6	1,68	,958
ELÖ.40	218	52,9	118	28,6	52	12,6	16	3,9	8	1,9	4,27	,957
ELÖ.41	199	48,3	124	30,1	56	13,6	21	5,1	12	2,9	4,16	1,031
ELÖ.42	16	3,9	17	4,1	46	11,2	122	29,6	211	51,2	1,80	1,049
ELÖ.43	175	42,5	128	31,1	69	16,7	27	6,6	13	3,2	4,03	1,068
$\bar{X}$		35,3		26,7		13,6		11,6		12,8	3,60	

Araştırmaya göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda etik liderlik ölçeğinin iletişimsel etik alt boyutunda 1,68 ortalama ile “ELÖ.39. Öğretmenler arasında ara bozucu değildir” maddesi en düşük puan, 4,18 ortalama ile “ELÖ.27. Etrafındaki insanlara saygı gösterir” maddesi ile en yüksek puan olduğu Tablo 5’te görülmektedir. Tablo 5, İletişimsel etik düzeyine ilişkin maddelere öğretmenlerin %62 (35,3+26,7) oranı ve 3,60 ortalama ile katıldıklarını ortaya koymaktadır. Tablodaki bilgiler çerçevesinde öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin iletişimsel etik alt boyutuna sahip olma düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 6. İklımsel Etik Alt Boyutuna İlişkin Madde Analizi

	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim Yok		Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum		$\bar{X}$	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
ELÖ.1	184	44,7	132	32	45	10,9	35	8,5	16	3,9	4,05	1,116
ELÖ.2	147	35,7	150	36,4	52	12,6	44	10,7	19	4,6	3,88	1,146
ELÖ.3	144	35	144	35	67	16,3	36	8,7	21	5,1	3,86	1,142
ELÖ.4	209	50,7	133	32,3	41	10	20	4,9	9	2,2	4,25	,969
ELÖ.8	145	35,2	139	33,7	68	16,5	41	10	19	4,6	3,85	1,145
ELÖ.10	171	41,5	139	33,7	64	15,5	23	5,6	15	3,6	4,04	1,060
ELÖ.12	167	40,5	142	34,5	63	15,3	22	5,3	18	4,4	4,01	1,081
ELÖ.18	144	35	132	32	67	16,3	39	9,5	30	7,3	3,78	1,225
ELÖ.20	163	39,6	149	36,2	57	13,8	27	6,6	16	3,9	4,01	1,072
ELÖ.33	150	36,4	143	34,7	78	18,9	28	6,8	13	3,2	3,94	1,053
ELÖ.36	171	41,5	135	32,8	65	15,8	22	5,3	19	4,6	4,01	1,097
$\bar{X}$		39,6		33,9		14,7		7,4		4,3	3,97	

Araştırmaya göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda etik liderlik ölçeğinin iklimsel etik alt boyutunda 3,78 ortalama ile “ELÖ.18. Öğretmenlerin başarısını, adaletli bir şekilde ödüllendirir” maddesi en düşük puan, 4,25 ortalama ile “ELÖ.4. Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar” maddesi ile en yüksek puan olduğu Tablo 6’te görülmektedir. Tablo 6, İklımsel etik düzeyine ilişkin maddelere öğretmenlerin %73,5 (39,6+33,9) oranı ve 3,97 ortalama ile katıldıklarını ortaya koymaktadır. Tablodaki bilgiler çerçevesinde öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin iklimsel etik alt boyutuna sahip olma düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 7. Karar Vermede Etik Alt Boyutuna İlişkin Madde Analizi

	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim Yok		Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum		$\bar{X}$	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
ELÖ.11	144	35	152	36,9	66	16	32	7,8	18	4,4	3,90	1,099
ELÖ.30	19	4,6	17	4,1	62	15	112	27,2	202	49	1,88	1,100
ELÖ.31	20	4,9	18	4,4	71	17,2	107	26	196	47,6	1,93	1,122
ELÖ.32	12	2,9	17	4,1	57	13,8	104	25,2	222	53,9	1,77	1,027
ELÖ.34	194	47,1	147	35,7	45	10,9	19	4,6	7	1,7	4,22	,934
ELÖ.35	175	42,5	140	34	56	13,6	26	6,3	15	3,6	4,05	1,068
ELÖ.37	165	40	149	36,2	62	15	25	6,1	11	2,7	4,05	1,017
ELÖ.38	8	1,9	15	3,6	39	9,5	130	31,6	220	53,4	1,69	,925
ELÖ.44	194	47,1	129	31,3	60	14,6	19	4,6	10	2,4	4,16	,998
$\bar{X}$		20,5		17,3		11,4		12,6		19,8	2,51	

Araştırmaya göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda etik liderlik ölçeğinin karar vermede etik alt boyutunda 1,69 ortalama ile “ELÖ.38. Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir” maddesi en düşük puan, 4,22 ortalama ile “ELÖ.34. Mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu

içerisinde yapar” maddesi ile en yüksek puan olduğu Tablo 7’de görülmektedir. Tablo 7, karar vermede etik düzeyine ilişkin maddelere öğretmenlerin %37,8 (20,5+17,3) oranı ve 2,51 ortalama ile katıldıklarını ortaya koymaktadır. Tablodaki bilgiler çerçevesinde öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin karar vermede etik alt boyutuna sahip olma düzeyinin düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 8. Davranışsal Etik Alt Boyutuna İlişkin Madde Analizi

	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim Yok		Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	$\bar{X}$	Ss
ELÖ.5	147	35,7	141	34,2	69	16,7	36	8,7	19	4,6	3,88	1,130
ELÖ.14	204	49,5	124	30,1	56	13,6	21	5,1	7	1,7	4,21	,973
ELÖ.15	198	48,1	132	32	49	11,9	23	5,6	10	2,4	4,18	1,006
ELÖ.16	166	40,3	140	34	59	14,3	25	6,1	22	5,3	3,98	1,128
ELÖ.24	165	40	132	32	76	18,4	23	5,6	16	3,9	3,99	1,077
ELÖ.25	173	42	153	37,1	55	13,3	19	4,6	12	2,9	4,11	,995
ELÖ.26	162	39,3	156	37,9	63	15,3	19	4,6	12	2,9	4,06	,996
ELÖ.28	181	43,9	143	34,7	49	11,9	30	7,3	9	2,2	4,11	1,018
ELÖ.29	216	52,4	136	33	40	9,7	16	3,9	4	1	4,32	,874
$\bar{X}$		43,4		33,8		13,9		5,7		2,9	4,09	

Araştırmaya göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda etik liderlik ölçeğinin davranışsal etik alt boyutunda 3,88 ortalama ile “ELÖ.5. Kendi kendini değerlendirebilir” maddesi en düşük puan, 4,32 ortalama ile “ELÖ.29. Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaz” maddesi ile en yüksek puan olduğu Tablo 8’de görülmektedir. Tablo 8, davranışsal etik düzeyine ilişkin maddelere öğretmenlerin %77,2 (43,4+33,8) oranı ve 4,09 ortalama ile katıldıklarını ortaya koymaktadır. Tablodaki bilgiler göz önüne alındığında öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin davranışsal etik alt boyutuna sahip olma düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Etil liderlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin karşılaştırmalar Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Etik Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Alt Boyut	$\bar{X}$	%
İletişimsel Etik	3,60	62
İklimsel Etik	3,97	73,5
Karar Vermede Etik	2,51	37,8
Davranışsal Etik	4,09	77,2

Etil liderlik ölçeği alt boyutlarının öğretmen görüşleri çerçevesinde incelendiğindeki karşılaştırılmasına Tablo 9’da bakıldığında okul yöneticilerinin en yüksek puanı davranışsal etik alt boyutunda, en düşük puanı ise açık ara fark ile karar vermede etik alt boyutunda aldıkları görülmektedir.

4. 2. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları cinsiyet, yaş, mesleki kıdem yılı, okul yöneticisi ile çalışılan süre, okul türü ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna dair analiz edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

4. 2. 1. Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05’ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu nedenle cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında farklılığı tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Etik liderlik ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark

ELÖ. İletişimsel Etik						
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Cinsiyet	Kadın	237	205,26	48646,50	20443,5	,805
	Erkek	175	208,18	36431,50		
ELÖ. İklimsel Etik						
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Cinsiyet	Kadın	237	208,72	49466	20212	,659
	Erkek	175	203,50	35612		
ELÖ. Karar Vermede Etik						
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Cinsiyet	Kadın	237	209,98	49765	19913	,482
	Erkek	175	201,79	35313		
ELÖ. Davranışsal Etik						
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Cinsiyet	Kadın	237	206,88	49030,50	20647,5	,940
	Erkek	175	205,99	36047,50		

237 kadın ve 175 erkekten oluşan 412 kişilik örneklem grubunda cinsiyet değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri dikkate alındığında, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasında istatistiksel anlamda anlamlı fark gözlenememiştir ($p > 0,05$). Etik liderlik davranışlarına alt

boyutlarına detaylı bakıldığında İletişimsel etik boyutu ($U=20443,5$, $p=0,805$, $p>0,05$), iklimsel etik boyutu ($U=20212$, $p=0,659$, $p>0,05$), karar vermede etik boyutu ($U=19913$, $p=0,482$, $p>0,05$) ve davranışsal etik boyutunun ($U=20647,5$, $p=0,940$, $p>0,05$) tamamında cinsiyete göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

4. 2. 2. Öğretmenlerin Yaşı ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmenlerin yaş değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p<0,05$). Bu nedenle yaş değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında öğretmen görüşlerine göre farklılığı tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Etik liderlik ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Öğretmenlerin Yaşı ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark

ELÖ. İletişimsel Etik							
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Anlamlı Farklılık
Yaş	1,22-30	57	251,30	3	9,840	,020	1-2
	2,31-40	145	195,45				1-3
	3,41-50	155	203,83				1-4
	4,51+	55	196,73				
ELÖ. İklimsel Etik							
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Anlamlı Farklılık
Yaş	1,22-30	57	255,25	3	11,232	0,11	1-2
	2,31-40	145	199,17				1-3
	3,41-50	155	199,87				1-4
	4,51+	55	193,98				
ELÖ. Karar Vermede Etik							
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Anlamlı Farklılık
Yaş	1,22-30	57	240,60	3	5,887	,117	
	2,31-40	145	204,78				
	3,41-50	155	197,88				
	4,51+	55	200				
ELÖ. Davranışsal Etik							
		N	Sıra Ort.	Sd	X^2	p	Anlamlı Farklılık
Yaş	1,22-30	57	249,45	3	8,780	,032	1-2
	2,31-40	145	197,72				1-3
	3,41-50	155	201,12				1-4
	4,51+	55	200,30				

Öğretmenlerin yaşları dikkate alındığında okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Testi sonucuna göre, karar vermede etik alt boyutunda istatistiksel anlamda anlamlı farklılık

gözlenmemiştir [$X^2_{(3)}=5,887$, $p=0,117$, $p>0,05$]. Bununla birlikte diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır.

İletişimsel etik alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılık sonucunda [$X^2_{(3)}=9,840$, $p=0,020$, $p<0,05$, $\eta^2=0,024$] Mann Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda 22-30 yaş ile 31-40 yaş, 22-30 yaş ile 41-50 yaş ve 22-30 yaş ile 51 ve üzeri yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

İklimsel etik alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılık sonucunda [$X^2_{(3)}=11,232$, $p=0,011$, $p<0,05$, $\eta^2=0,027$] Mann Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda 22-30 yaş ile 31-40 yaş, 22-30 yaş ile 41-50 yaş ve 22-30 yaş ile 51 ve üzeri yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

Davranışsal etik alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılık sonucunda [$X^2_{(3)}=8,780$, $p=0,032$, $p<0,05$, $\eta^2=0,021$] Mann Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda 22-30 yaş ile 31-40 yaş, 22-30 yaş ile 41-50 yaş ve 22-30 yaş ile 51 ve üzeri yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

4. 2. 3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmen görüşlerine göre mesleki kıdem yılı değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p<0,05$). Bu nedenle mesleki kıdem yılı değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında öğretmen görüşlerine göre farklılığı tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Etik liderlik ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12.Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark

ELÖ. İletişimsel Etik							
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Anlamlı Farklılık
Mesleki Kıdem	1.0-5	61	248,61	3	9,938	,019	1-2
	2.6-10	71	204,85				1-3
	3.11-15	83	188,52				1-4
	4.16+	197	201,63				
ELÖ. İklimsel Etik							
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Anlamlı Farklılık
Mesleki Kıdem	1.0-5	61	252,43	3	12,652	,005	1-3
	2.6-10	71	215,66				1-4
	3.11-15	83	190,57				
	4.16+	197	195,69				
ELÖ. Karar Vermede Etik							
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Anlamlı Farklılık
Mesleki Kıdem	1.0-5	61	242,58	3	7,886	,048	1-4
	2.6-10	71	208,30				
	3.11-15	83	206,85				
	4.16+	197	194,53				
ELÖ. Davranışsal Etik							
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Anlamlı Farklılık
Mesleki Kıdem	1.0-5	61	243,94	3	8,020	,046	1-3
	2.6-10	71	208,54				1-4
	3.11-15	83	191,06				
	4.16+	197	200,68				

Öğretmenlerin mesleki kıdem yılları dikkate alındığında okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Testi sonucuna göre, etik liderlik alt boyutlarının tamamında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmiştir ($p<0,05$).

İletişimsel etik alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılık sonucunda [$X^2_{(3)}=9,938$, $p=0,019$, $p<0,05$, $\eta^2= 0,024$] Mann Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda 0-5 yıl ile 6-10yıl, 0-5 yıl ile 11-15 yıl ve 0-5 yıl ile 16 ve üzeri yıl grupları arasında olduğu görülmüştür.

İklimsel etik alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılık sonucunda [$X^2_{(3)}=12,652$, $p=0,005$, $p<0,05$, $\eta^2= 0,030$] Mann Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda ise 0-5 yıl ile 11-15 yıl ve 0-5 yıl ile 16 ve üzeri yıl grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

Karar vermede etik alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılık sonucunda [$X^2_{(3)} = 7,886$, $p=0,048$, $p<0,05$, $\eta^2 = 0,019$] Mann Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda 0-5 yıl ile 16 ve üzeri yıl kıdem grupları arasında olduğu saptanmıştır.

Davranışsal etik alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılık sonucunda [$X^2_{(3)}=8,020$, $p=0,046$, $p<0,05$, $\eta^2 = 0,019$] Mann Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda 0-5 yıl ile 11-15 yıl ve 0-5 yıl ile 16 ve üzeri yıl grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

4. 2. 4. Öğretmenlerin Yönetici ile Çalışma Süresi ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmen görüşlerinin okullarda yönetici ile çalışma süresi değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p<0,05$). Bu nedenle okulda yönetici ile çalışma süresi değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında öğretmen görüşlerine göre farklılığı tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Etik liderlik ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13. Öğretmenlerin Yönetici ile Çalışma Süresi ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark

ELÖ. İletişimsel Etik						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yönetici ile	1-4	206	212,87	2	1,210	,546
Çalışma	5-8	98	198,82			
Süresi	9+	108	201,32			
ELÖ. İklimsel Etik						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yönetici ile	1-4	206	214,17	2	1,723	,423
Çalışma	5-8	98	199,50			
Süresi	9+	108	198,22			
ELÖ. Karar Vermede Etik						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yönetici ile	1-4	206	212,08	2	3,194	,203
Çalışma	5-8	98	188,07			
Süresi	9+	108	212,59			
ELÖ. Davranışsal Etik						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yönetici ile	1-4	206	211,28	2	,681	,711
Çalışma	5-8	98	200,89			
Süresi	9+	108	202,48			

Öğretmenlerin yönetici ile çalışma süreleri ve okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Testi sonucuna göre, iletişimsel etik [$X^2_{(2)}=1,210$, $p=0,546$, $p>0,05$], iklimsel etik [$X^2_{(2)}=1,723$, $p=0,423$, $p>0,05$], karar vermede etik [$X^2_{(2)}=3,194$, $p=0,203$, $p>0,05$] ve davranışsal etik [$X^2_{(2)}=0,681$, $p=0,711$, $p>0,05$] alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$).

4. 2. 5. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmen görüşlerinin çalıştıkları okul türü değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p<0,05$). Bu nedenle öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında öğretmen görüşlerine göre farklılığı tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Etik liderlik ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 14'de yer almaktadır.

Tablo 14. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark

		ELÖ. İletişimsel Etik					Anlamlı Farklılık
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	
Okul Türü	Anaokulu	21	256,45	3	20,229	,000	A-L İ-L O-L
	İlkokul	99	236,21				
	Ortaokul	160	208,81				
	Lise	132	173,47				
		ELÖ. İklimsel Etik					Anlamlı Farklılık
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	
Okul Türü	Anaokulu	21	262,93	3	18,047	,000	A-L İ-L O-L
	İlkokul	99	230,92				
	Ortaokul	160	209,62				
	Lise	132	175,43				
		ELÖ. Karar Vermede Etik					Anlamlı Farklılık
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	
Okul Türü	Anaokulu	21	252,90	3	3,957	,266	---
	İlkokul	99	209,90				
	Ortaokul	160	204,31				
	Lise	132	199,22				
		ELÖ. Davranışsal Etik					Anlamlı Farklılık
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	
Okul Türü	Anaokulu	21	258,33	3	21,512	,000	A-L İ-L O-L
	İlkokul	99	236,46				
	Ortaokul	160	209,39				
	Lise	132	172,28				

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Testi sonucuna göre, karar vermede etik alt boyutunda istatistiksel anlamda anlamlı farklılık gözlenmemiştir [$X^2_{(3)}=3,956$, $p=0,266$, $p>0,05$].

Bununla birlikte diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. İletişimsel etik alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılık sonucunda [$X^2_{(3)}=20,299$, $p=0,000$, $p<0,05$, $\eta^2=0,049$] Mann Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda anaokulu ile lise, ilkokul ile lise ve ortaokul ile lise okul türleri arasında olduğu belirlenmiştir.

İklimsel etik alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılık sonucunda [$X^2_{(3)}=18,047$, $p=0,000$, $p<0,05$, $\eta^2=0,044$] Mann Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda anaokulu ile lise, ilkokul ile lise ve ortaokul ile lise okul türleri arasında olduğu belirlenmiştir.

Davranışsal etik alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılık sonucunda [$X^2_{(3)}=21,512$, $p=0,000$, $p<0,05$, $\eta^2=0,052$] Mann Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda anaokulu ile lise, ilkokul ile lise ve ortaokul ile lise okul türleri arasında olduğu belirlenmiştir.

4. 2. 6. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları İlçe ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmen görüşleri doğrultusunda görev yapılan ilçe değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p<0,05$). Bu nedenle görev yapılan ilçe değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında öğretmen görüşlerine göre farklılığı tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Etik liderlik ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo 15.Öğretmenlerin Görev Yaptığı İlçe ve Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki Fark

		ELÖ. İletişimsel Etik				
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Ortahisar	139	200,54	27875	18145	,467
Yapılan İlçe	Diğer	273	209,53	57203		
		ELÖ. İklimsel Etik				
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Ortahisar	139	205,43	28555	18825	,896
Yapılan İlçe	Diğer	273	207,04	56523		
		ELÖ. Karar Vermede Etik				
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Ortahisar	139	218,59	30384	17293	,134
Yapılan İlçe	Diğer	273	200,34	54694		
		ELÖ. Davranışsal Etik				
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Ortahisar	139	208,34	28959,50	18717,5	,822
Yapılan İlçe	Diğer	273	205,56	56118,50		

237 kadın ve 175 erkekten oluşan 412 kişilik örneklem grubunda görüşü alınan öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, Ortahisar ve diğer ilçelerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri dikkate alındığında, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasında istatistiksel anlamda anlamlı fark gözlenememiştir ($p>0,05$). Etik liderlik davranışlarına alt boyutlarına detaylı bakıldığında İletişimsel etik boyutu ($U=18145$, $p=0,467$, $p>0,05$), iklimsel etik boyutu ($U=18825$, $p=0,896$, $p>0,05$), karar vermede etik boyutu ($U=17293$, $p=0,134$, $p>0,05$) ve davranışsal etik boyutunun ($U=18717$, $p=0,822$, $p>0,05$) tamamında öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında anlamlı farklılık olmadığı söylenebilir.

4. 3. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul İklimi Algılarının Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Çalışmanın üçüncü alt problemi olan “Öğretmen görüşlerine göre okul iklimi hangi düzeydedir?” sorusuna yönelik elde edilen öğretmen görüşlerine dair bulgulara betimsel istatistikler halinde aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 16. Demokratiklik ve Okula Adanma Alt Boyutu Madde Analizi

	Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	$\bar{X}$	Ss
OİÖ.1	129	31,3	177	43	41	10	31	7,5	34	8,3	3,82	1,194
OİÖ.2	146	35,4	155	37,6	47	11,4	35	8,5	29	7	3,86	1,194
OİÖ.3	137	33,3	170	41,3	40	9,7	30	7,3	35	8,5	3,83	1,209
OİÖ.4	158	38,3	153	37,1	40	9,7	31	7,5	30	7,3	3,92	1,197
OİÖ.5	133	32,3	158	38,3	60	14,6	26	6,3	35	8,5	3,80	1,203
OİÖ.6	116	28,2	158	38,3	73	17,7	37	9	28	6,8	3,72	1,164
$\bar{X}$		33,1		39,2		12,2		18,9		7,7	3,83	

Araştırmaya göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul iklimi ölçeğinin demokratiklik ve okula adanma alt boyutunda 3,72 ortalama ile “OİÖ.6. Okulumuzdaki öğretmenler okula ilişkin konularda sorumluluk üstlenmeyi isterler” maddesi en düşük puan, 3,92 ortalama ile “OİÖ.4. Okulumuzdaki öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir” maddesi ile en yüksek puan olduğu Tablo 16’da görülmektedir. Tablo 16, demokratiklik ve okula adanma düzeyine ilişkin maddelere öğretmenlerin %72,3 (33,1+39,2) oranı ve 3,83 ortalama ile katıldıklarını ortaya koymaktadır. Tablodaki bilgiler göz önüne alındığında öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin demokratiklik ve okula adanma alt boyutuna sahip olma düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 17. Liderlik ve Etkileşim Alt Boyutu Madde Analizi

	Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	$\bar{X}$	Ss
OİÖ.7	171	41,5	128	31,1	52	12,6	30	7,3	31	7,5	3,92	1,227
OİÖ.8	131	31,8	137	33,3	69	16,7	32	7,8	43	10,4	3,68	1,280
OİÖ.9	148	35,9	146	35,4	43	10,4	35	8,5	40	9,7	3,79	1,280
OİÖ.10	125	30,3	150	36,4	57	13,8	38	9,2	42	10,2	3,67	1,175
OİÖ.11	151	36,7	154	37,4	44	10,7	31	7,5	32	7,8	3,88	1,209
OİÖ.12	129	31,3	159	38,6	57	13,8	33	8	34	8,30	3,77	1,210
$\bar{X}$		34,6		35,4		13		8,05		8,10	3,79	

Araştırmaya göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul iklimi ölçeğinin liderlik ve etkileşim alt boyutunda 3,67 ortalama ile “OİÖ.10. Okulumuzdaki sorunlar açık bir şekilde tartışılır” maddesi en düşük puan, 3,92 ortalama ile “OİÖ.7. Okulumuzdaki öğretmenler isterlerini okul müdürüne rahatlıkla iletir” maddesi ile en yüksek puan olduğu Tablo 17’de görülmektedir. Tablo 17, liderlik ve etkileşim düzeyine ilişkin maddelere öğretmenlerin %70 (34,6+35,4) oranı ve 3,79 ortalama ile katıldıklarını ortaya koymaktadır. Tablodaki bilgiler göz önüne alındığında öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin liderlik ve etkileşim alt boyutuna sahip olma düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 18. Başarı Etkenleri Alt Boyutu Madde Analizi

	Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	$\bar{X}$	Ss
OİÖ.13	121	29,4	139	33,7	77	18,7	37	9	38	9,2	3,65	1,246
OİÖ.14	130	31,6	158	38,3	68	16,5	34	8,3	22	5,3	3,83	1,124
OİÖ.15	134	32,5	166	40,3	58	14,1	25	6,1	29	7	3,85	1,150
OİÖ.16	168	40,8	144	35	48	11,7	23	5,6	29	7	3,97	1,176
$\bar{X}$		33,6		36,8		15,3		7,3		7,1	3,83	

Araştırmaya göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul iklimi ölçeğinin başarı etkenleri alt boyutunda 3,65 ortalama ile “OİÖ.13.Okulumuzdaki öğrenciler başarılarını arttırmak için çabalarlar” maddesi en düşük puan, 3,97 ortalama ile “OİÖ.16. Okulumuzdaki öğretmenler öğrencilerini desteklerler.” maddesi ile en yüksek puan olduğu Tablo 18’de görülmektedir. Tablo 18, başarı etkenleri düzeyine ilişkin maddelere öğretmenlerin %70,4 (33,6+36,8) oranı ve 3,83 ortalama ile katıldıklarını ortaya koymaktadır. Tablodaki bilgiler göz önüne alındığında öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin başarı etkenleri alt boyutuna sahip olma düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 19. Samimiyet Alt Boyutu Madde Analizi

	Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	$\bar{X}$	Ss
OİÖ.17	133	32,3	134	32,5	76	18,4	40	9,7	29	7	3,73	1,209
OİÖ.18	121	29,4	150	36,4	78	18,9	33	8	30	7,3	3,73	1,178
OİÖ.19	126	30,6	158	38,3	66	16	37	9	25	6,1	3,78	1,152
$\bar{X}$		30,8		35,7		17,8		8,9		6,8	3,74	

Araştırmaya göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul iklimi ölçeğinin samimiyet alt boyutunda 3,73 ortalama ile “OİÖ.17. Okulumuzdaki çalışanlar okul dışında da görüşmeye devam ederler ve Oİ.18. Okulumuzdaki çalışanlar birlikte vakit geçirmekten hoşlanırlar” maddeleri en düşük puan, 3,78 ortalama ile “OİÖ.19. Okulumuzdaki çalışanlar birbirleriyle uyumludur” maddesi ile en yüksek puan olduğu Tablo 19’da görülmektedir. Tablo 19, samimiyet düzeyine ilişkin maddelere öğretmenlerin %66,5 (30,8+35,7) oranı ve 3,74 ortalama ile katıldıklarını ortaya koymaktadır. Tablodaki bilgiler göz önüne alındığında öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin samimiyet alt boyutuna sahip olma düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 20. Çatışma Alt Boyutu Madde Analizi

	Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	$\bar{X}$	Ss
OİÖ.20	56	13,6	54	13,1	51	12,4	110	26,7	141	34,2	3,55	1,419
OİÖ.21	50	12,1	55	13,3	77	18,7	113	27,4	117	28,4	3,47	1,348
OİÖ.22	58	14,1	67	16,3	83	20,1	107	26	97	23,5	3,29	1,360
OİÖ.23	49	11,9	60	14,6	80	19,4	119	28,9	104	25,2	3,41	1,325
$\bar{X}$		12,9		14,3		17,7		27,3		27,8	3,43	

Araştırmaya göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul iklimi ölçeğinin çatışma alt boyutunda 3,29 ortalama ile “OİÖ.22. Okulumuzdaki çalışanlar arasında sosyal gruplaşmalar bulunur” maddesi en düşük puan, 3,55 ortalama ile “OİÖ.20. Okulumuzda gergin bir atmosfer bulunmaktadır” maddesi ile en yüksek puan olduğu Tablo 20’de görülmektedir. Tablo 20, çatışma düzeyine ilişkin maddelere öğretmenlerin %55,1 (27,8+27,3) oranı ve 3,43 ortalama ile katıldıklarını ortaya koymaktadır. Tablodaki bilgiler göz önüne alındığında öğretmen görüşlerine göre okul iklimi çatışma alt boyutuna sahip olma düzeyinin orta derecede olduğu saptanmıştır.

Okul iklimi ölçeği alt boyutlarına ilişkin karşılaştırmalar Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Okul İklimi Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Alt Boyut	$\bar{X}$	%
Demokratiklik ve Okula Adanma	3,83	72,3
Liderlik ve Etkileşim	3,79	70
Başarı Etkenleri	3,83	70,4
Samimiyet	3,74	66,5
Çatışma	3,43	55,1

Okul iklimi ölçeği alt boyutlarının öğretmen görüşleri çerçevesinde incelendiğindeki karşılaştırılmasına Tablo 21’e bakıldığında öğretmenlerin en yüksek puanı demokratiklik ve okula adanma ile başarı etkenleri alt boyutlarında almalarına rağmen yüzde bakımından demokratiklik ve okula adanma alt boyutunun katılım oranının daha yüksek olduğu, en düşük puanı ise çatışma alt boyutunda aldıkları görülmektedir.

4. 4. Öğretmen Görüşlerine göre Okul İkliminin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Öğretmen görüşlerine göre okul iklimi cinsiyet, yaş, mesleki kıdem yılı, okul yöneticisi ile çalışılan süre, okul türü ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna dair analiz edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

4. 4. 1. Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre okul ikliminde farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu nedenle cinsiyet değişkenine göre okul ikliminin öğretmen görüşlerine göre farklılığı tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Okul iklimi ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 22'de yer almaktadır.

Tablo 22. Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark

OİÖ. Demokratiklik ve Okula Adanma						
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Cinsiyet	Kadın	237	215,73	51129	18549	,066
	Erkek	175	193,99	33949		
OİÖ. Liderlik ve Etkileşim						
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Cinsiyet	Kadın	237	213,17	50521,50	19156,5	,184
	Erkek	175	197,47	34556,50		
OİÖ. Başarı Etkenleri						
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Cinsiyet	Kadın	237	216,03	51200	18478	,057
	Erkek	175	193,59	33878		
OİÖ. Samimiyet						
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Cinsiyet	Kadın	237	218,05	51677	18001	,020
	Erkek	175	190,86	33401		
OİÖ. Çatışma						
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Cinsiyet	Kadın	237	207,44	49164	20514	,851
	Erkek	175	205,22	35914		

237 kadın ve 175 erkekten oluşan 412 kişilik örneklem grubunda cinsiyet değişkenine bağlı olarak okul ikliminde istatistiksel anlamda anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri dikkate alındığında, okul ikliminin samimiyet haricindeki alt boyutlarda arasında istatistiksel anlamda anlamlı fark gözlenememiştir ($p > 0,05$). Okul iklimi alt boyutlarına detaylı bakıldığında demokratiklik ve okula adanma boyutu ($U=18549$, $p=0,066$, $p > 0,05$), liderlik ve etkileşim boyutu ($U=19156,5$, $p=0,184$, $p > 0,05$), başarı etkenleri boyutu ($U=18478$, $p=0,057$, $p > 0,05$) ve çatışma boyutunun ($U=20514$, $p=0,851$, $p > 0,05$) tamamında cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde okul iklimi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı söylenebilir. Buna rağmen samimiyet boyutuna bakıldığında ($U=18001$, $p=0,020$, $p < 0,05$) okul ikliminin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel anlamda farklılık

gösterdiği saptanmıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, okul ikliminin kadın öğretmenlerin erkek öğretmen görüşlerine göre samimiyet alt boyutunun daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Samimiyet alt boyutu cinsiyet değişkeni üzerinde düşük ölçüde etkilidir ($r=0,114$).

4. 4. 2. Öğretmenlerin Yaşı ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmen görüşlerinin yaş değişkenine bağlı olarak okul ikliminde farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p<0,05$). Bu nedenle yaş değişkenine göre okul ikliminin öğretmen görüşlerine göre farklılığını tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Okul iklimi ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 23'te yer almaktadır.

Tablo 23. Öğretmenlerin Yaşı ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark

OİÖ. Demokratiklik ve Okula Adanma						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yaş	22-30	57	216,62	3	,968	,809
	31-40	145	207,82			
	41-50	155	200,02			
	51+	55	210,78			
OİÖ. Liderlik ve Etkileşim						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yaş	22-30	57	224,11	3	2,574	,462
	31-40	145	210			
	41-50	155	196,16			
	51+	55	208,15			
OİÖ. Başarı Etkenleri						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yaş	22-30	57	212,40	3	,472	,925
	31-40	145	208,24			
	41-50	155	201,64			
	51+	55	209,51			
OİÖ. Samimiyet						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yaş	22-30	57	206,67	3	1,553	,670
	31-40	145	213,51			
	41-50	155	197,64			
	51+	55	212,82			
OİÖ. Çatışma						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yaş	22-30	57	208,39	3	3,002	,391
	31-40	145	202,28			
	41-50	155	200,86			
	51+	55	231,56			

Öğretmenlerin yaşları dikkate alındığında okul iklimi üzerinde anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Testi sonucuna göre, demokratiklik ve okula adanma [$X^2_{(3)}=0,968$, $p=0,809$, $p>0,05$], liderlik ve etkileşim [$X^2_{(3)}=2,574$, $p=0,462$, $p>0,05$], başarı etkenleri [$X^2_{(3)}=0,472$, $p=0,925$, $p>0,05$], samimiyet [$X^2_{(3)}=1,553$, $p=0,670$, $p>0,05$] ve çatışma [$X^2_{(3)}=3,002$, $p=0,391$, $p>0,05$] alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$).

4. 4. 3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem yılı değişkenine bağlı olarak okul ikliminde farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p<0,05$). Bu nedenle mesleki kıdem değişkenine göre okul ikliminin öğretmen görüşlerine göre farklılığı tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Okul iklimi ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 24'te yer almaktadır.

Tablo 24. Öğretmenlerin Kıdem Yılı ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark

OİÖ. Demokratiklik ve Okula Adanma						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Mesleki Kıdem	0-5	61	221,75	3	2,308	,511
	6-10	71	210,70			
	11-15	83	212,04			
	16+	197	197,93			
OİÖ. Liderlik ve Etkileşim						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Mesleki Kıdem	0-5	61	224,79	3	5,062	,167
	6-10	71	219,73			
	11-15	83	213,19			
	16+	197	193,25			
OİÖ. Başarı Etkenleri						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Mesleki Kıdem	0-5	61	219,97	3	3,101	,376
	6-10	71	202,63			
	11-15	83	220,52			
	16+	197	197,82			
OİÖ. Samimiyet						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Mesleki Kıdem	0-5	61	221,19	3	4,142	,247
	6-10	71	199,49			
	11-15	83	223,52			
	16+	197	197,30			
OİÖ. Çatışma						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Mesleki Kıdem	0-5	61	204,01	3	3,198	,362
	6-10	71	229,23			
	11-15	83	199,61			
	16+	197	201,98			

Öğretmenlerin kıdem yılları dikkate alındığında okul iklimi üzerinde anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Testi sonucuna göre, demokratiklik ve okula adanma [$X^2_{(3)}=2,308$, $p=0,511$, $p>0,05$], liderlik ve etkileşim [$X^2_{(3)}=5,062$, $p=0,167$, $p>0,05$], başarı etkenleri [$X^2_{(3)}=3,101$, $p=0,376$, $p>0,05$], samimiyet [$X^2_{(3)}=4,142$, $p=0,247$, $p>0,05$] ve çatışma [$X^2_{(3)}=3,198$, $p=0,362$, $p>0,05$] alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

4. 4. 4. Öğretmenlerin Yönetici ile Çalışma Süresi ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmen görüşlerinin okullarda yönetici ile çalışma süresi değişkenine bağlı olarak okul ikliminde farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu nedenle okullarda çalışma süresi değişkenine göre okul ikliminin öğretmen görüşlerine göre farklılığı tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Okul iklimi ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 25'te yer almaktadır.

Tablo 25. Öğretmenlerin Yönetici ile Çalışma Süresi ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark

OİÖ. Demokratiklik ve Okula Adanma						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yönetici ile Çalışma Süresi	1-4	206	211,09	2	,666	,717
	5-8	98	203,79			
	9+	108	200,20			
OİÖ. Liderlik ve Etkileşim						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yönetici ile Çalışma Süresi	1-4	206	209,74	2	,389	,823
	5-8	98	200,80			
	9+	108	205,50			
OİÖ. Başarı Etkenleri						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yönetici ile Çalışma Süresi	1-4	206	209,69	2	,344	,842
	5-8	98	205,10			
	9+	108	201,68			
OİÖ. Samimiyet						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yönetici ile Çalışma Süresi	1-4	206	209,67	2	,522	,770
	5-8	98	207,39			
	9+	108	199,64			
OİÖ. Çatışma						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Yönetici ile Çalışma Süresi	1-4	206	205,24	2	1,023	,599
	5-8	98	216,34			
	9+	108	199,98			

Öğretmenlerin çalışma süreleri dikkate alındığında okul iklimi üzerinde anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Testi sonucuna göre, demokratiklik ve okula adanma [$X^2_{(2)}=0,666$, $p=0,717$, $p > 0,05$], liderlik ve etkileşim [$X^2_{(2)}=0,389$, $p=0,823$, $p > 0,05$], başarı etkenleri [$X^2_{(2)}=0,344$, $p=0,842$, $p > 0,05$], samimiyet [$X^2_{(2)}=0,522$, $p=0,770$, $p > 0,05$] ve çatışma [$X^2_{(2)}=1,023$, $p=0,599$, $p > 0,05$] okul iklimi alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p > 0,05$).

4. 4. 5. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmen görüşlerinin çalıştıkları okul türü değişkenine bağlı olarak okul ikliminde farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu nedenle çalıştıkları okul türü değişkenine göre okul ikliminin öğretmen görüşlerine göre farklılığı tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Okul İklimi ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 26'da yer almaktadır.

Tablo 26. Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türü ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark

OİÖ. Demokratiklik ve Okula Adanma						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Okul Türü	Anaokulu	21	233,26	3	3,103	,376
	İlkokul	99	218,61			
	Ortaokul	160	203,59			
	Lise	132	196,69			
OİÖ. Liderlik ve Etkileşim						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Okul Türü	Anaokulu	21	238,76	3	7,087	,069
	İlkokul	99	228,35			
	Ortaokul	160	199,60			
	Lise	132	193,35			
OİÖ. Başarı Etkenleri						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Okul Türü	Anaokulu	21	237,79	3	5,523	,137
	İlkokul	99	223,05			
	Ortaokul	160	204,31			
	Lise	132	191,77			
OİÖ. Samimiyet						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Okul Türü	Anaokulu	21	231,29	3	3,303	,347
	İlkokul	99	219,64			
	Ortaokul	160	196,74			
	Lise	132	204,54			
OİÖ. Çatışma						
		N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
Okul Türü	Anaokulu	21	202,79	3	,559	,906
	İlkokul	99	213,91			
	Ortaokul	160	205,63			
	Lise	132	202,58			

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü dikkate alındığında okul iklimi üzerinde anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Testi sonucuna göre, demokratiklik ve okula adanma [$X^2_{(2)}=3,103$, $p=0,376$, $p>0,05$], liderlik ve etkileşim [$X^2_{(2)}=7,087$, $p=0,069$,

$p>0,05$], başarı etkenleri [$X^2_{(2)}=05,523$, $p=0,137$, $p>0,05$], samimiyet [$X^2_{(2)}=3,303$, $p=0,347$, $p>0,05$] ve çatışma [$X^2_{(2)}=0,559$, $p=0,906$, $p>0,05$] okul iklimi alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$).

4. 4. 6. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları İlçe ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine göre okul ikliminde farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin 0,05'ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p<0,05$). Bu nedenle öğretmenlerin görev yaptığı ilçeye göre okul iklimi görüşlerindeki farklılığı tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Okul iklimi ölçeğinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 27'de yer almaktadır.

Tablo 27. Öğretmenlerin Görev Yaptığı İlçe ve Okul İklimi Algıları Arasındaki Fark

		OİÖ. Demokratiklik ve Okula Adanma				
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Ortahisar	139	215,09	29897,50	17779,5	,294
Yapılan İlçe	Diğer	273	202,13	55180,50		
		OİÖ. Liderlik ve Etkileşim				
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Ortahisar	139	207,08	28784,50	18892,5	,943
Yapılan İlçe	Diğer	273	206,20	56293,50		
		OİÖ. Başarı Etkenleri				
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Ortahisar	139	221,23	30751,50	16925,5	,071
Yapılan İlçe	Diğer	273	199	54326,50		
		OİÖ. Samimiyet				
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Ortahisar	139	220,16	30602,50	17074,5	,093
Yapılan İlçe	Diğer	273	199,54	54475,50		
		OİÖ. Çatışma				
		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Ortahisar	139	207,02	28776	18901	,949
Yapılan İlçe	Diğer	273	206,23	56302		

237 kadın ve 175 erkekten oluşan 412 kişilik örneklem grubunda görüşü alınan öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine bağlı olarak okul iklimi üzerinde istatistiksel anlamda anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, Ortahisar ve diğer ilçelerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri dikkate alındığında, okul iklimi üzerinde istatistiksel anlamda anlamlı fark gözlenmemiştir ($p>0,05$). Okul iklimi alt boyutlarına detaylı bakıldığında demokratiklik ve okula adanma boyutu ($U=17779,5$, $p=0,294$, $p>0,05$), liderlik ve

etkileşim boyutu ($U=18892,5$, $p=0,943$, $p>0,05$), başarı etkenleri boyutu ($U=16925,5$, $p=0,071$, $p>0,05$), samimiyet boyutu ($U=17074$, $p=0,093$, $p>0,05$) ve çatışma boyutunun ($U=18901$, $p=0,949$, $p>0,05$) tamamında öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimine dair görüşlerinde anlamlı farklılaşma olmadığı söylenebilir ($p>0,05$).

4. 5. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi olan “Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna dair analiz edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasında istatistiksel anlamda bir ilişkinin olup olmadığını test etmeden önce normallik şartlarının karşılanıp karşılanmadığına bakmak için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda p değerinin $0,05$ ’ten küçük çıkması sebebiyle normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p<0,05$). Bu nedenle öğretmen görüşlerine göre etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasında istatistiksel anlamda bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla parametrik olmayan Spearman Sıra Farkları Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Etik liderlik ve okul iklimi ölçeklerinin tüm alt boyutlarını kapsayan test sonuçları Tablo 28’de yer almaktadır.

Tablo 28. Etik Liderlik Davranışları ve Okul İklimi Arasındaki İlişki

		İletişimsel Etik	İklimsel Etik	Karar Vermede Etik	Davranışsal Etik
Demokratiklik ve Okula Adanma	r	,445**	,450**	,289**	,457**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	412	412	412	412
Liderlik ve Etkileşim	r	,550**	,547**	,337**	,548**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	412	412	412	412
Başarı Etkenleri	r	,387**	,432**	,325**	,413**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	412	412	412	412
Samimiyet	r	,356**	,394**	,266**	,366**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	412	412	412	412
Çatışma	r	,129**	,160**	,217**	,138**
	p	,000	,001	,000	,005
	n	412	412	412	412

** $P<0,01$

Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve okul iklimi arasındaki ilişkiyi araştıran bu soruda ölçeklerin tüm alt boyutlarında birbirleri arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Tablo 28'e göre demokratiklik ve okula adanma boyutu ile iletişimsel etik boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir ($r=0,445$, $p<0,01$, $r^2=0,20$). Demokratiklik ve okula adanma boyutundaki değişkenliğin %20'sinin iletişimsel etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersini söylemek mümkündür. Aynı şekilde demokratiklik ve okul adanma boyutu ile iklimsel etik boyutu arasında, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=0,450$, $p<0,01$, $r^2=0,20$). Demokratiklik ve okula adanma boyutundaki değişkenliğin %20'sinin iklimsel etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi söylenebilir.

Demokratiklik ve okula adanma boyutu ile karar vermede etik boyutu arasında, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin varlığı belirlenmiştir ($r=0,289$, $p<0,01$, $r^2=0,08$). Demokratiklik ve okula adanma boyutundaki değişkenliğin %08'sinin karar vermede etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi ifade edilebilir. Bununla birlikte demokratiklik ve okula adanma boyutu ve davranışsal etik boyutu arasında da pozitif yöne ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu Tablo 28'de yer almaktadır ($r=0,457$, $p<0,01$, $r^2=0,21$). Demokratiklik ve okula adanma boyutundaki değişkenliğin %21'inin davranışsal etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi belirtilebilir.

Tablo 28'e göre liderlik ve etkileşim ile iletişimsel etik boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir ($r=0,550$, $p<0,01$, $r^2=0,30$). Liderlik ve etkileşim boyutundaki değişkenliğin %30'unun iletişimsel etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersini söylemek mümkündür. Benzer şekilde liderlik ve etkileşim ile iklimsel etik boyutu arasında, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=0,547$, $p<0,01$, $r^2=0,30$). Liderlik ve etkileşim boyutundaki değişkenliğin %30'unun iklimsel etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi söylenebilir.

Liderlik ve etkileşim boyutu ile karar vermede etik boyutu arasında, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin varlığı belirlenmiştir ($r=0,337$, $p<0,01$, $r^2=0,11$). Liderlik ve etkileşim boyutundaki değişkenliğin %11'inin karar vermede etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi ifade edilebilir. Bununla birlikte liderlik ve etkileşim boyutu ve davranışsal etik boyutu arasında da pozitif yöne ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu Tablo 28'de yer almaktadır ($r=0,548$, $p<0,01$, $r^2=0,30$). Liderlik ve etkileşim boyutundaki değişkenliğin %30'unun davranışsal etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi belirtilebilir.

Tablo 28'e göre başarı etkenleri boyutu ile iletişimsel etik boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir ($r=0,387$, $p<0,01$, $r^2=0,15$). Başarı etkenleri boyutundaki değişkenliğin %15'inin iletişimsel etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersini söylemek mümkündür. Aynı şekilde başarı etkenleri boyutu ile iklimsel etik boyutu arasında, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=0,432$, $p<0,01$, $r^2=0,19$). Başarı

etkenleri boyutundaki değişkenliğin %19'unun iklimsel etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi söylenebilir.

Başarı etkenleri boyutu ile örgütsel karar verme sürecinde etik boyutu arasında, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin varlığı belirlenmiştir ($r=0,325$, $p<0,01$, $r^2=0,11$). Başarı etkenleri boyutundaki değişkenliğin %11'inin karar vermede etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi ifade edilebilir. Bununla birlikte başarı etkenleri ve davranışsal etik boyutu arasında da pozitif yöne ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu Tablo 28'de yer almaktadır ($r=0,413$, $p<0,01$, $r^2=0,17$). Başarı etkenleri boyutundaki değişkenliğin %17'nin davranışsal etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi belirtilebilir.

Tablo 28'e göre samimiyet boyutu ile iletişimsel etik boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir ($r=0,356$, $p<0,01$, $r^2=0,13$). Samimiyet boyutundaki değişkenliğin %13'ünün iletişimsel etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersini söylemek mümkündür. Benzer şekilde samimiyet boyutu ile iklimsel etik boyutu arasında, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=0,394$, $p<0,01$, $r^2=0,16$). Samimiyet boyutundaki değişkenliğin %16'sının iklimsel etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi söylenebilir.

Samimiyet boyutu ile karar vermede etik boyutu arasında, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin varlığı belirlenmiştir ($r=0,266$, $p<0,01$, $r^2=0,07$). Samimiyet boyutundaki değişkenliğin %07'sinin karar vermede etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi ifade edilebilir. Bununla birlikte samimiyet ve davranışsal etik boyutu arasında da pozitif yöne ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu Tablo 28'de yer almaktadır ($r=0,366$, $p<0,01$, $r^2=0,13$). Samimiyet boyutundaki değişkenliğin %13'ünün davranışsal etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi belirtilebilir.

Tablo 28'e göre çatışma boyutu ile iletişimsel etik boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir ($r=0,129$, $p<0,01$, $r^2=0,02$). Çatışma boyutundaki değişkenliğin %02'sinin iletişimsel etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersini söylemek mümkündür. Aynı şekilde çatışma boyutu ile iklimsel etik boyutu arasında, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=0,160$, $p<0,01$, $r^2=0,03$). Çatışma boyutundaki değişkenliğin %03'ünün iklimsel etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi söylenebilir.

Çatışma boyutu ile karar vermede etik boyutu arasında, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkinin varlığı belirlenmiştir ($r=0,217$, $p<0,01$, $r^2=0,05$). Çatışma boyutundaki değişkenliğin %05'inin karar vermede etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi ifade edilebilir. Bununla birlikte çatışma ve davranışsal etik boyutu arasında da pozitif yöne ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu Tablo 28'de yer almaktadır ($r=0,138$, $p<0,01$, $r^2=0,02$). Çatışma boyutundaki değişkenliğin %02'sinin davranışsal etik boyutundan kaynaklandığı ya da tam tersi belirtilebilir.

5. TARTIŞMA

5. 1. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Bulgularına Ait Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin yapılan istatistiksel analiz sonucunda ulaşılan bulgulara göre öğretmenler karar vermede etik alt boyutunda okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını düşük seviyede bulmaktadır. Kalaz (2016) yaptığı çalışmada öğretmenlerin orta düzeyde görüş bildirdiklerini ifade etmiştir. Bu bulgu araştırmayla kısmen paralellik göstermektedir. Yapılan çalışmalarda karar vermede etik alt boyutuna yönelik farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. Bayat (2019), Güler (2023), Işık (2009), Yayık (2020) yaptıkları çalışmalar sonucunda okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının karar vermede etik boyutunda yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma bulgularına göre bu boyuttaki öğretmen görüşlerinin düşük olmasının sebebinin evren ve örneklem farkı, yöneticilerin okulu profesyonel bir örgüt olarak görmemesi ve kişisel özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öğretmenlere göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular Çakıroğlu (2015), Kaya'nın (2020) çalışmalarıyla desteklemektedir. Bununla birlikte bu bulgularla paralel olmayan çalışmaya da rastlanmıştır. Kalaz (2016) yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının orta seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ayrıca elde edilen bulgulara göre en yüksek düzeyin ise davranışsal etik alt boyutunda olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin; öğretmenlerle iletişiminin güçlü olduğu, etik ilke ve değerlere dikkat ettiği, sevgi ve saygı temelli ilişkiler kurduğu, işbirliği içerisinde çalışmayı sevdiği söylenebilir. Yöneticilerinin yetiştirilme tarzı ve almış olduğu hizmet içi eğitimler de bulgular üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Davranışsal etik boyutunun en yüksek alt boyut olarak çıkması okul yöneticilerinin etik ilkelerin yönetimdeki değerinin farkında olması ve etik ilkelerin davranışlara yansıtıldığı kadar anlamlı olacağının bilincinde olmasından kaynaklanabilir.

5. 2. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Tartışma

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma bulguları Acar (2011), Güler (2023), Odabaşoğlu (2020) ve Yoldaş'ın (2022) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Yapılan literatür taramasında anlamlı farklılığın olduğu çalışmalara da rastlanmıştır. Tombak ve Bakan (2014), Yayık (2020) ve Emirbey'in (2017) çalışmalarında öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları incelendiğinde anlamlı farklılık olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen

bulgulara göre kadın ve erkek öğretmenlerin algılarında anlamlı farklılık olmamasının sebebinin öğretmenlerin yöneticiye yönelik ortak beklentiler içerisinde olmaları, etik ilke ve değerleri cinsiyet fark etmeksizin benimsemiş olmaları ve mesleğin getirdiği olgunluktan kaynaklandığı söylenebilir. Literatürde farklı bulgulara ulaşılması kişisel özellikler ve araştırmanın yapıldığı bölge kaynaklı olabilir.

Öğretmenlerin yaşına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları incelendiğinde karar vermede etik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bununla birlikte iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik boyutlarında “22-30 yaş” arası öğretmenler “31-40 yaş”, “41-50 yaş” ve “51 ve üzeri” yaş aralığındaki öğretmenlere oranla okul yöneticilerinin daha yüksek düzeyde etik liderlik davranışları gösterdiği belirtilmiştir. Yapılan literatür taramasında çalışmayla paralellik gösteren bulgulara ulaşılmıştır. Odabaşoğlu (2020), İskele (2009) ve Yayık (2020) çalışmalarında yaş değişkeninin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tombak ve Bakan (2014) yaptıkları çalışmada yaş değişkenine göre iletişimsel etik ve karar vermede etik alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşmış, Kaya (2020) 51 ve üzeri yaşa sahip olan öğretmenler açısından anlamlı farklılık tespit etmiştir. Literatürde yaş değişkene göre anlamlı farklılık olmayan çalışmalara da rastlamak mümkündür. Yüksel-Gülhan (2018) ve Kahvecioğlu (2022) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik davranışlarında yaş değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı bulgularına ulaşmışlardır.

İletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutlarında 22-30 yaş arası öğretmenlerin diğer yaş aralığındaki öğretmenlere nazaran okul yöneticilerinin daha çok etik liderlik davranışları gösterdiğini ifade etmesinin nedeni aralarındaki kuşak farkından kaynaklı algılayış biçiminin değişmesi, eğitim sisteminde son yıllarda yapılan değişiklikler neticesinde meslekte yeni olan öğretmenlerin aldığı eğitimin farklı olması, günümüzde bilgiye ulaşmanın kolaylığı ve bunun sonucunda yeni nesillerin daha fazla etik hakkında bilgi sahibi olabilmesi; televizyon, telefon, tablet gibi iletişim araçlarının son yıllarda hayatımızda fazlaca yer alması ve buna bağlı olarak etik skandalların daha fazla göz önünde olmasından kaynaklı etiğe olan ilginin artması olabilir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı son yıllarda yaptığı atamalarda Trabzon ilini ilk atamaya çoğunlukla açmamakta ve öğretmenler ilk atandıklarında farklı illerdeki okullarda görev yapıp sonra Trabzon iline tayin isteyerek gelmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin farklı okul ve kültür tecrübeleri etik liderlik davranışlarına olan yaklaşımını etkilemiş olabilir. Aynı zamanda yaş olarak 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerden büyük olan öğretmenlerin okul ortamında daha çok yıl bulunmuş olabileceği ve bunun sonucunda okul yöneticilerinden beklentilerinin farklılaşmış olabileceği düşünülmektedir.

Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları mesleki kıdem yılı değişkenine göre incelendiğinde tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık gözlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre 0-5 yıl arası mesleki kıdemi bulunan öğretmenler; iletişimsel etik alt boyutunda 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 15 ve üzeri yıl kıdemi olan öğretmenlere göre; iklimsel etik boyutunda 11-15 yıl ile 16 yıl üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre; karar vermede etik boyutunda 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre; davranışsal etik boyutunda 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının daha yüksek seviyede olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan literatür taramasında Emirbey (2017), Odabaşoğlu (2020) ve Yayık'ın (2020) çalışmalarında mesleki kıdem yılına göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde araştırma bulgularımızla örtüşmeyen sonuçlara da rastlanmıştır. Kaya (2020), Uysal (2019) ve Yoldaş'ın (2022) çalışmalarında elde edilen bulgularda mesleki kıdem yılına göre anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre 0-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin diğer mesleki kıdem yılı gruplarına göre yöneticilerinin daha etik liderlik davranışlarına sahip olduğunu düşünmesinin sebebi; yöneticilere bakış açılarının daha gerçekçi olması, yöneticiyle arasında yaş farkı olabileceğinden kaynaklı yöneticiyi babacan ya da anaç olarak görme eğiliminden kaynaklı olabilir. Aynı zamanda kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin mesleki yıpranmalarının daha çok olması ve bunun sonucunda objektif bakış açısı gösterememeleri, yöneticilerle ilişkilerinde gerçeklikten çok samimiyet aramaları, yöneticiyle aralarında yaş farkının az olabileceğinden kaynaklı kendilerini bir rekabet ortamında hissetmeleri olabilir. Ayrıca yöneticilerin meslekte yeni olan öğretmenlere karşı daha yardımsever ve yapıcı olabileceği ihtimali de bulguları etkilemiş olabilir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin yönetici ile çalıştığı süre değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında Korku'nun (2021) çalışmasındaki tüm alt boyutlarda, Çakıroğlu'nun (2015) çalışmasındaki iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik alt boyutlarında çalışmayla benzer bulgular tespit edilmiştir. Aynı zamanda Çakıroğlu'nun (2015) yaptığı çalışmada iletişimsel etik alt boyutunda çalışmayı desteklemeyen bulgulara rastlanmıştır.

Elde ettiğimiz bulgulara göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını yöneticiyle çalıştıkları süreye göre farklı algılamamalarının sebebinin; okul yöneticilerinin birlikte çalıştığı öğretmenlere yönelik davranışlarını uzun ya da kısa süreli ilişkisi kurup kurmadığına göre düzenlememesi, davranışlarını açıkça ve etik ilkelere bağlı olarak herkes tarafından eşit algılanabilecek şekilde ortaya koyması ve kişisel özelliklerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre incelendiğinde karar vermede etik alt boyutunda anlamlı fark olmamakla birlikte iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre lisede çalışan öğretmenler okul yöneticilerinin ortaokul, ilkokul ve anaokulunda çalışan

yöneticilere göre iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutlarında daha az etik liderlik davranışları gösterdiğini ifade etmektedir. Sıra ortalamalarına bakıldığında anaokulunda çalışan öğretmenler diğer kademelerdeki öğretmenlerle karşılaştırılırsa okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını daha çok gösterdiği görüşündedir. Okul türü anaokulu, ilkokul, ortaokul, liseye kademesine doğru sıralandığında yöneticilerin etik liderlik davranışları gösterme düzeyi düşmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında karar vermede etik boyutunda elde edilen bulguların Güler'in (2023) çalışmasından elde ettiği bulgularla desteklendiği; iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutunda elde edilen bulguların Su (2015) ve Uysal'ın (2019) çalışmalarıyla desteklendiği görülmektedir.

İletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutlarından elde edilen bulgulara göre anaokulunda çalışan yöneticilerin etik liderlik davranışları gösterme düzeyinin yüksek olmasının nedeni anasınıfı öğretmenlerinin teneffüsünün olmaması; dolayısıyla yöneticiler ile sadece iş odaklı ilişkiler yürüterek daha objektif yorum yapabilmelerinden kaynaklanabilir. Aynı zamanda anasınıfı öğretmenleri haftanın beş iş günü okulda bulunduklarından dolayı yöneticileriyle daha samimi ilişkiler içerisinde olabileceklerinden de kaynaklanabilir. Buna ek olarak anaokulu yöneticileri Millî Eğitim Bakanlığı tarafından çoğunlukla anasınıfı öğretmenleri arasından görevlendirildiği için aynı meslek dalını paylaşıyor olmanın getirdiği bir yakınlık duygusunun sonucu olabilir. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyinin lise, ortaokul, ilkokul ve anaokuluna doğru artması öğrencilerin yaş grubu küçüldükçe öğretmen ve yöneticilerin daha hoşgörülü ve daha empatik yaklaşma eğilimlerinden kaynaklanabilir. Aynı zamanda okul kademesi arttıkça öğretmenlerin okulda bulunma süresi azalabileceğinden ve bunun sonucunda yeterince iyi gözlem yapamayabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ilçe değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan literatür taramasında araştırmamızla benzer bulguları veren çalışmalar olmamakla birlikte zıt yönde bulgulara sahip çalışmaya rastlanmıştır. Çakıroğlu (2015) yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ilçe değişkenine göre incelendiğinde öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının Ortahisar ve diğer ilçelere göre farklılık göstermemesi; Trabzon ilinde görev yapan okul yöneticilerinin genel olarak öğretmenlerle iletişimlerde başarılı oldukları ve olumlu ilişkiler sürdürdükleri, okulda karşılaşılabilecek sorunlar karşısında çözümler üretebildikleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bu bulguların okul yöneticilerinin belirli mesleki gelişim düzeylerini sağlamaları ve atamalarının etik ilkelere uygunluk içerisinde yapılmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

5. 3. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul iklimi Bulgularına Ait Tartışma

Öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin düzeyini belirlemeye yönelik yapılan istatistiksel analiz sonucunda öğretmenlerin demokratik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet alt boyutlarında okul iklimi algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre genel olarak okullarda öğretmen ve öğrencilerin farklılıklarına saygı gösterildiği, çalışanların birbirlerine karşı anlayışlı davrandığı, öğretmenler ile okul yöneticisi arasında iletişimin güçlü olduğu, okul çalışanlarının ve öğrencilerin sorumluluk sahibi olduğu ve üstlerine düşen görevi yerine getirdiği söylenebilir. Araştırma bulgularını destekleyen çalışmaya alanyazında rastlanmıştır. Sertel ve Karadağ (2022) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin okul iklimini belirtilen alt boyutlarda yüksek düzeyde algıladıkları bulgusuna ulaşmışlardır. Alanyazın incelendiğinde araştırmayı desteklemeyen çalışmalara da ulaşılmıştır. Metin (2020) yaptığı çalışmada demokratik ve okula adanma boyutunda öğretmenlerin okul iklimi algılarının düşük düzeyde olduğu, Asa (2022) yaptığı çalışmasında öğretmenlerin okul iklimi algılarının orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Okul ikliminin çatışma alt boyutunda ise öğretmen algılarının orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre okullarda gergin bir atmosfer bulunmadığı, disiplin sorunlarının fazla görülmediği, sosyal gruplaşmaların az olduğu ve çalışanlar arasında iletişim probleminin fazla olmadığı söylenebilir. Topdemir vd. (2023) yaptıkları çalışmada okul ikliminin çatışma boyutunun orta derecede olduğunu, Korkmaz ve Ada (2019) ise okul ikliminin çatışma boyutunun “nadiren” düzeyinde olduğunu belirtmişlerdir.

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet alt boyutlarında okul iklimini genel olarak yüksek seviyede algılamasının sebebi Trabzon’daki okullardaki başarıya olan inancın yüksek olması, okullardaki örgütsel süreçlerin birbirine benzemesi, okul yöneticilerinin iletişime ve öğretmenlerle etkileşim halinde olmaya önem vermesi ve öğretmenlerin ilişkilerinde içten davranması kaynaklı olabilir. Çatışma alt boyutunda ise öğretmenlerin orta derecede algılara sahip olmasının sebebi kişiler arasında bazen anlaşmazlıkların ve iletişim kopukluklarının yaşanması, öğretmenlerin ve diğer okul paydaşlarının bazen sorumluluklardan kaçınmaları kaynaklı olduğu düşünülebilir.

5. 4. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul ikliminin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Tartışma

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algıları incelendiğinde okul iklimi ölçeğinin demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve çatışma boyutunda anlamlı farklılık olmadığı, samimiyet boyutunda ise anlamlı farklılık olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Sıra ortalamalarına bakıldığında samimiyet boyutunda kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadın öğretmenlerin okul iklimini erkek öğretmenlere göre düşük ölçüde de olsa daha samimi buldukları söylenebilir. Yapılan alanyazın taraması

sonucunda Çiner (2021), Öztürk (2008) ve Sallabaş (2021) yaptıkları araştırmalarda kadın öğretmenlerin okul iklimini daha samimi bulduğu bulgularına ulaşmışlardır. Bu bulgular araştırma bulgularını desteklemektedir. Doğruel-Mansuroğlu (2012) ise yaptığı çalışmada erkek öğretmenlerin okul iklimini daha samimi bulduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Elde edilen bulgulara göre kadın öğretmenlerin okul iklimini daha samimi bulmasının sebebi kadınların daha duygusal olması, erkek öğretmenlere göre daha yakın ilişkiler kurabilme eğilimleri ve iletişime daha açık olabileceklerinden kaynaklı olabilir. Diğer boyutlarda okul ikliminin cinsiyete göre anlamlı farklılaşmamasının sebebi öğretmenliğin profesyonel bir meslek olması dolayısıyla tüm öğretmenlerin okul içerisindeki süreçlere karşı objektif yaklaşması kaynaklı olabilir. Yapılan araştırmalarda öğretmen cinsiyetlerine göre farklı bulgulara ulaşılmasının nedeni ise okul yöneticisinin cinsiyetinden kaynaklı olabilir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi görüşleri incelendiğinde okul iklimi boyutlarında anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin tümünün genellikle okul iklimini aynı düzeyde algıladıkları söylenebilir. Yapılan alanyazın taramasında araştırmayla benzer sonuçlara rastlanmıştır. Alaca (2022), Ağkale (2023) ve Göksal (2018) yaptıkları çalışmalarda yaşa göre öğretmenlerin okul iklimi algılarında farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Alanyazında araştırmaya paralel olmayan sonuçlara da ulaşılmıştır. Kubilay-Baykal (2013) ve Kahraman (2020) yaptıkları çalışmada yaş değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algılarında farklılaşma olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin okul iklimi görüşlerinin yaşa göre farklılaşmamasının nedeni genç öğretmenlerin okul dışı yaşantılarının daha aktif olması, enerjilerinin yüksek olması dolayısıyla okula daha olumlu yaklaşımları; yaşı daha büyük öğretmenlerin ise okul yaşantılarının daha çok olmasının sonucunda okulu daha çok benimsemeleri ve çatışmalardan kaçınmaları olabilir. Bu iki durumun birbirini dengelemesi sonucu okul iklimi algılarında istatistiksel olarak farklılık ortaya çıkmamış olacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre okul iklimi incelendiğinde okul iklimi boyutlarında anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre okul iklimini genellikle aynı derecede algıladıkları söylenebilir. Yapılan alanyazın taramasında araştırmayla uyumlu olan çalışmalara rastlanmıştır. Aydın (2019), Baş (2012), Sertel ve Karadağ (2022) yaptığı araştırmalarda öğretmenlerin mesleki kıdem yılına göre okul ikliminin anlamlı farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte alanyazında öğretmenlerin kıdem yılına göre okul ikliminin anlamlı farklılaştığı çalışmalar da mevcuttur. Canlı (2016), Kubilay-Baykal (2013), Metin (2020) ve Türkdoğan'ın (2019) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin kıdemine göre okul iklimi algılarında anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin okul iklimi görüşlerinin mesleki kıdem yılına göre farklılaşmamasının nedeni kıdemi az olan öğretmenlerin okul yaşantılarının yeni olması dolayısıyla

okula karşı heyecanla yaklaşımları, aidiyet hissetmeleri, aldıkları öğretmenlik eğitiminin güncel sisteme ve süreçlere göre olması; kıdemi daha çok olan öğretmenlerin ise mesleki tecrübelerinin çok olması dolayısıyla okulda nasıl bir iklim olması gerektiğinin farkında olmaları ve buna göre okula katılım sağlamaları, çatışmalardan ve olumsuz durumlardan uzak durmaları, kıdemi daha düşük olan öğretmenlere karşı yardımsever davranışları olabilir. Bu iki durumun birbirini dengelemesi sonucunda okul ikliminde farklılaşma görülmemiş olabilir.

Yönetici ile çalışılan süre değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algıları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir. “1-4 yıl”, “5-8 yıl” ve “9 ve üzeri yıl” aynı okul yöneticisiyle çalışan öğretmenlerin okul iklimini genel olarak aynı düzeyde algıladıkları söylenebilir. Canlı (2016) yaptığı çalışmada öğretmenlerin okul iklimi görüşlerinin yönetici ile çalışılan süre değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda alanyazında yönetici ile çalışılan süre değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi görüşlerinin farklılaştığı çalışmalara da rastlanmıştır. Asa (2022) ve Seday (2021) yaptığı çalışmalarda öğretmenlerin yönetici ile çalışılan süreye göre okul iklimi algılarının farklılaştığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Elde edilen sonuçlara göre yönetici ile çalışılan sürenin öğretmenlerin okul iklimi algılarında farklılaşmaya sebep olmamasının nedeni okul yöneticilerinin tüm öğretmenlere ilişkilerinin eski ve yeni olması fark etmeksizin aynı mesafede yaklaşması, öğretmenlerin hepsinin yöneticiye karşı aynı anlayış ve saygı temelinde davranması olabilir. Aynı zamanda okul yöneticisiyle 4 yıldan az süredir beraber çalışan öğretmenlerin yöneticiyi örnek alması, 5 ile 8 yıl arasında çalışan öğretmenlerin okulda olması gereken sistemi benimsemiş olması, 9 ve üzeri yıldır aynı yöneticiyle çalışan öğretmenlerin ise yöneticiyle aralarında samimiyet oluşması etkenleri okul iklimi algılarının yüksek olmasında ve yönetici ile çalışma süresinin okul iklimi algılarında farklılığa sebep olmamasında etkili olmuş olabilir.

Okul türü değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algıları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir. Buradan hareketle anaokulu, ilkökul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin okul iklimi algılarında çalıştıkları okul türünün belirleyici olmadığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde Sertel ve Karadağ (2022) ve Asa’nın (2022) yaptıkları çalışmalarda okul türü değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırmayı desteklemektedir. Ayrıca alanyazında araştırma bulgularını desteklemeyen sonuçlara da ulaşılmıştır. Aydın (2019), Çolak (2016), Katier (2019) ve Kahraman’ın (2020) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin okul iklimi algılarının okul türüne göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının okul türü değişkenine göre farklılaşmamasının nedeni Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından verilen hizmet içi eğitimler sayesinde okullar arası birliğin ve uyumun sağlanmış olması, okul yöneticilerinin okullarında liderlik davranışları göstermeleri ve okul paydaşlarıyla etkileşim içerisinde olmaya dikkat etmeleri, başarı

beklentilerinin tüm okul kademelerinde aynı derecede yüksek olması, okullarda samimi ve işbirliği içerisinde bir ortam olması kaynaklı olabilir.

Görev yapılan ilçe değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algıları incelendiğinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algılarının Ortahisar ve diğer ilçelere göre aynı düzeyde olduğu söylenebilir. Yapılan alanyazın taramasında öğretmenlerin okul iklimi algılarını görev yaptığı ilçeye göre inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın alana bu açıdan katkı sağlayacağı söylenebilir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının ilçe değişkenine göre farklılaşmamasının nedeni yapılan hizmet içi eğitimlerin bütün ilçelerdeki öğretmenleri kapsayacak şekilde yapılması, okulların fiziki ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanma oranının benzer olması, Milli Eğitim Bakanlığının amaçları doğrultusunda okulları en iyiye ulaştırma çabasının tüm ilçelerde kendini göstermesi, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleki eğitimlerinin birbirine benzer olması etkili olmuş olabilir.

5. 5. Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişkiye Ait Tartışma

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenler tarafından algılanan okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle araştırmada kullanılan etik liderlik ve okul iklimi ölçeklerinin tüm alt boyutlarında birbirleri arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim yönetimi alanyazınında etik liderlik ve okul iklimi kavramın birlikte daha önce çalışılmadığı ancak araştırmayla benzerlik gösteren Doğruel-Mansuroğlu (2012) çalışmasında etik davranışlar ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır (s. 158). Bu bulgunun çalışmayı desteklediği düşünülebilir.

Yöneticilerin kendilerini etik liderlik alanında geliştirmeleri okul ikliminin kalitesini arttıracak düşünülebilir. Etik liderlik davranışlarının geliştirilmesi, hizmet içi eğitimler ve seminerlerle desteklenmesi olumlu okul iklimi oluşturulmasına ve sürdürülmesine yardımcı olabilir. Yöneticinin etik liderlik davranışları gösterdiği okullarda çalışanların verimli çalışması, okula bağlılıklarının yüksek olması muhtemeldir. Okul içerisinde yaşanabilecek sorunların önlenmesi, okul paydaşları arasındaki iletişimin güçlü olması ve yöneticinin sorumluluklarının bilincinde olarak hareket etmesi dolayısıyla okul ikliminin daha olumlu hale gelmesi beklenilebilir.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuçlar

1. Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu, karar vermede etik alt boyutunda ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

2. Cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasındaki fark incelendiğinde okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

3. Yaş değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasındaki fark incelendiğinde karar vermede etik alt boyutunda öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılık olmadığı, iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. Kıdem değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları incelendiğinde tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Yönetici ile çalışılan süre değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları incelendiğinde öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

6. Okul türü değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre karar vermede etik alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmemekle birlikte; iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

7. Görev yapılan ilçe değişkenine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları incelendiğinde Ortahisar ve diğer ilçelerde çalışan öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

8. Araştırmada elde edilen öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet alt boyutlarında yüksek düzeyde, çatışma boyutunda ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

9. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi görüşleri incelendiğinde samimiyet alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiş, demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve çatışma alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Samimiyet alt boyutunda kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okul ikliminin daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmiştir.

10. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi görüşleri incelendiğinde anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir.

11. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi görüşleri incelendiğinde anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır.

12. Yönetici ile çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi görüşleri incelendiğinde anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

13. Okul türü değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi görüşleri incelendiğinde anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür.

14. Görev yapılan ilçe değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi görüşleri incelendiğinde anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır.

15. Araştırmadan elde edilen bulgular kapsamında öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

6. 2. Öneriler

6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

1. Okul yöneticilerinin karar vermede etik liderlik davranışlarında, okul ikliminin çatışma boyutunda sonuçlara etkili olan sebepler araştırılıp bu sebepleri ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir. Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü konuya ilişkin hizmet içi eğitim ve seminerler düzenleyebilir.

2. Kamuda geçerli olan etik ilkelerin okul yöneticileri tarafından ne derece benimsendiğini belirlemek amacıyla öğretmenlerin ve okul paydaşlarının düzenli olarak görüşleri alınıp buna bağlı olarak okul yöneticilerine verilecek geri dönütlerle etik lider olarak eksikliklerinin giderilmesi sağlanabilir.

3. Okullara yönetici seçiminde sadece sınavlara ve belirli puanlara bağlı kalmayıp buna ek olarak eğitim yönetimi alanında uzman kişiler ve psikologların olduğu kurullar tarafından görüşmelerin de seçimde etkili olması sağlanabilir.

4. Okul yöneticileri öğretmenlerin ve diğer okul paydaşlarının okulda hakim olan iklime yönelik düşüncelerini belirli aralıklarla alabilir. Geri dönüşler sonucunda okul iklimini olumsuz etkileyen faktörlere yönelik iyileştirme çalışmaları yapılabilir.

5. Araştırma genelinde elde edilen bulgular nitel araştırma yöntemleriyle daha derinlemesine araştırılabilir.

6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırma Trabzon ili sınırları içerisinde resmi okullarda çalışan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Aynı konu hakkında farklı il, bölge veya Türkiye çapında resmi veya özel okulda çalışması fark etmeksizin tüm öğretmenleri kapsayacak şekilde çalışmalar yapılabilir.

2. Yapılan araştırmada nicel verilerle öğretmenlerin görüşleri incelenmiştir. Yapılacak çalışmalarda nicel verilerin yanında nitel verilere de ulaşıp daha ayrıntılı sonuçlara ulaşılabilecek bir çalışma yapılabilir.

3. Yapılacak çalışmalarda sadece öğretmenlerin değil öğrencilerin, okul yöneticilerinin ve velilerin de görüşleri alınabilir.

4. Etik liderlik davranışları ve okul iklimi kavramları zeka, kişilik ve benlik algısı gibi kavramlarla birlikte ele alınıp aralarındaki ilişkiye yönelik disiplinler arası çalışmalar yapılabilir.

5. Yapılacak araştırmalarda etik liderlik davranışları ve okul iklimi ilişkisi uluslararası projelerde yer alma, başarı belgesi almış olma gibi değişkenlere göre de incelenebilir.

7. KAYNAKLAR

- Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Adair, J. (2012). *Lider* (A. Çavuşoğlu, Çev.). İstanbul: Ufuk Yayınları.
- Ağkale, A. (2023). Ortaokul öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Premium e-Journal of Social Science*, 7(26), 16-25.
- Akdoğan, A., & Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-124.
- Akgün, N. (2001). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderliği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Akiş, Y. T. (2004). *Türkiye'nin gerçek liderlik haritası*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Aksu, A. (2009). İlköğretim okullarında toplam kalite yönetimi ve vizyoner liderlik. *Eğitim ve Bilim*, 34(153), 99-116.
- Alaca, M. F. (2022). *Kültürel sermaye ile okul iklimi ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aldridge, J., & Ala'I, K. (2013). Assessing students' views of school climate: Developing and validating the what's happening in this school? (whits) questionnaire. *Improving schools*, 16(1), 47-66.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2013). Örgütsel iklim ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Altınok, V. (2018). *Kuramdan uygulamaya okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 203-228.
- Arslantaş, C., & Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.
- Asa, Z. (2022). *Okul müdürlerinin 21. Yy. Beceri düzeyleri ve okul iklimi ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- Avcı, U., & Topaloğlu, C. (2009). Hiyerarşik kademelere göre liderlik davranışlarını algılama farklılıkları: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Kahramanmaraş Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2009(16), 1-20.

- Aydın, F. (2010). *Özel okullardaki okul ikliminin öğretmen ve öğrenci algılarına göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, İ. (2019). *Akademik etik* (2. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2021a). *Akademik etik* (3. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2021b). *Yönetimsel, mesleki ve örgütsel etik* (9. bs.). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2021c). *Eğitim ve öğretimde etik* (11. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, M. (2014). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, S. (2019). *Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin yönetim süreçlerini kullanma becerilerinin okul iklimine etkisi (Kocaeli ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Bakan, İ. (2004). *Yöneticiler için başarı stratejileri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bakan, İ., & Doğan, İ. F. (2013). *Liderlik: Güncel konular ve yaklaşımlar*. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (2. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baş, E. D. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rolleriyle okul iklimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayat, E. (2019). *Okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Bayrak, S. (2001a). *İş ahlakı ve sorumluluk*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bayrak, S. (2001b). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi-II. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 23-42.
- Baysal, A. C., & Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler için davranış bilimleri* (2. bs.). İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Bektaş, F., & Nalçacı, A. (2013). Okul iklimi ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 1-13.
- Bogda, G. L. (2007). *What type of leader are you?* New York: Mc Graw-Hill.
- Bolat, T., Seyman, O. A., Bolat, O., & Erdem, B. (2009). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bovee, C. L., Dovel, G. P., Thill, J. V., & Wood, B. (1993). *Management*. United States: McGraw-Hill Inc.
- Brestrich, T. E. (2000). *Modernizmden postmodernizme dönüşümcü liderlik*. Ankara: Seba Yayınları.

- Buluç, B. (2013). Örgüt kültürü ve iklimi. S. Özdemir (Ed.), *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama* içinde (ss. 101-128). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2021). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (22. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bush, T. (2008). *Leadership and management development in education*. United Kingdom: SAGE Publications Ltd.
- Bülbül, A. R. (2001). *İletişim ve etik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Büte, M. (2011). Algılanan örgüt ikliminin etik olmayan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103-122.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F., & Kılıç, E. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canlı, S. (2016). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Canlı, S., Demirtaş, H., & Özer, N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 17(4), 1797-1811.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C. (2014). *Eğitim yöneticisinin liderlik davranışı* (2. bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2019). *Yönetimin pin kodu*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cevizci, A. (2013). *Uygulamalı etik*. İstanbul: Say Yayınları.
- Ciulla, J. B., Price, T. L., & Murphy, S. E. (Ed.). (2005). *The quest for moral leaders: Essays on leadership ethics*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Cohen, J. (2006). Social, emotional, ethical, and academic education: Creating a climate for learning, participation in democracy, and well-being. *Harvard Educational Review*, 76(2), 201-239.
- Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N., & Pickeral, N. M. (2009). School climate: Research, policy, teacher education and practice. *Teachers College Record*, 111(1), 180-213.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. Ankara: Eğiten Kitap.
- Çağlar, İ. (2004). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileri ile mühendislik fakültesi öğrencilerinin liderlik tarzına ilişkin eğitimlerinin karşılaştırılmalı analizi ve Çorum örneği. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 91-108.
- Çağlayan, E. (2014). *Okul binaları ve örgüt iklimi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Çakıroğlu, K., & Tabancalı, E. (2017). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 392-417.
- Çakıroğlu, Z. K. (2015). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, M. (2013). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik ve girişimcilik becerileri arasındaki ilişki: Bağcılar ve Bakırköy ilçeleri örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetim* (2. bs.). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (2012). *Eğitimsel liderlik* (6. bs.). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çetin, N. (2008). Kuramsal liderlik çözümlemelerinin ışığında, okul müdürlüğü ve eğitilebilir durumsal liderlik özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 74-85.
- Çevikbaş, R. (2006). Yönetimde etik ve yozlaşma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 265-289.
- Çiner, S. (2021). *Mesleki ve teknik anadolu lisesi yöneticilerinin 21. Yüzyıl becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Çolak, İ. (2016). *Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki (Muğla ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sıtkı Kocaman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Dağlı, A. (2020). *Teoriden uygulamaya örgütsel iklim* (4. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Demirtaş, H., & Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Deniz, M. (2014). *Kamu örgütlerinde etkin bir yönetim anlayışı bağlamında vizyoner liderlik ve Karaman kamu kurumlarında bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Dilbaz-Sayın, S. S. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Doğruel-Mansuroğlu, Ç. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışları ile okul iklimi ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DuBrin, A. J. (1997). *Personal magnetism: Discover your own charisma and learn to charm, inspire, and influence others*. New York: AMACOM Books.
- Emerce, A., Şahin, S., Gündüz, R., & Timur, Ş. (2022). Örgütsel iletişim iklimi ve okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre tespiti. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 10(13), 1-39.

- Emirbey, A. R. (2017). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki (Denizli ili Çivril ilçe örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Eraslan, L. (2004). Okul düzeyinde dönüşümcü liderlik. *Atatürk Üniversitesi Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-22.
- Erdem, O., & Dikici, M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 202-203.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Erdoğan, İ. (2008). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (13. bs.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkutlu, H. V. (2014). *Liderlik, kuramlar ve yeni bakış açıları*. Ankara: Efil Yayınevi.
- Eroğlu, K., & Yılmaz, Ö. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama: İş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. *Journal of Business Research-Türk*, 7, 280-308.
- Gedikoğlu, T. (2015). *Liderlik ve okul yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gezerler, T. (2021). *Etik liderlik ve okul etkililiği arasındaki ilişkide okul ikliminin aracılık rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Gök, S. (2009). İş etiği. P. Tınaz (Ed.), *Çalışma yaşamında örnek olaylar içinde* (ss. 127-140). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Göka, E. (2009). *Türklerde liderlik ve fanatizm*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Göksal, S. (2018). *Matematik öğretmenlerinin algıladıkları okul iklimi ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güçlü, A., Uzun, S., Uzun, E., & Yolsal, Ü. Y. (2002). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Gül, H., & Aykanat, Z. (2012). Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 17-36.
- Güler, H. (2023). *Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Gün, İ. (2016). *Hastanelerde örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S. (2015). *Liderlik*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Harvey, E. (2004). Liderlik ve etik. *Executive Excellence* 8(87), 22-24.

- Hogan, R., & Hogan, J. (2001). Assessing leadership: A view from the dark side. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 40-51.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Eğitim yönetimi, teori, araştırma, uygulama* (S. Turan, Ed.). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Hoy, W. K., Tarter, T. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organisational climate*. London: SAGE Publications Ltd.
- Işık, M. (2009). *Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Beylikdüzü örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnal, K. (1996). Sosyalist etik. *Gelecek Dergisi*, 1(3), 43.
- İskele, A. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki yaratıcı iklim üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 160-177.
- Kahraman, S. (2020). *Okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel iklim ve örgütsel öğrenme algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Kahvecioğlu, B. (2022). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile etik iklim arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kalaz, M. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kane, J., Patapan, H., & Hart, P. (2009). *Dispersed democratic leadership: Origins, dynamics and implications*. Oxford University Press.
- Kar, S. (2018). Ethical leadership: Best practice for success. *IOSR Journal of Business and Management*, 1, 112-116.
- Kamu Görevlileri Etik davranış İlkeleri Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2015). **T.C. Resmi Gazete**, 25785, 13 Nisan 2005.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Akademi, Ankara.
- Karslı, M. D. (2004). *Yönetimsel etkililik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Katier, H. (2019). *Okullarda siber ahlaklılık davranışının okul iklimine yansımalarının yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- 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). Yönetmelik etik ve halkın yönetmelik etik oluşumuna etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 255-266.
- Kılınç, A. Ç. (2010). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılınç, T. (2002). Liderlik üzerine bir analiz. *Hastane Dergisi*, 3, 84-88.
- Kıral, E. (2015). Yönetimde karar ve etik karar verme sorunsalı. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2, 73-89.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği* (9. bs.). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Koçel, T. (2011). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koçel, T. (2013). *İşletme yöneticiliği* (14. bs.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kohlberg, L. (1978). Revisions in the theory and practice of moral development. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 1978(2), 83-87.
- Kolçak, M. (2013). *Meslek etiği*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Korkmaz, M., & Ada, K. (2019). Ortaokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi. İ. E. Kıral, E. B. Çelik, & A. Çelik (Ed.), *Eğitim araştırmaları içinde* (ss. 38-54). Ankara: Eyuder Yayınları.
- Korku, N. (2021). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının örgütsel sessizliğe etkisi: Erzurum ili Oltu ilçesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Kozlu, C. (2012). *Liderin takım çantası*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kubilay-Baykal, Ö. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuçuradi, İ. (2007, Ekim). *Etiğe yaklaşımlar, etikte yaklaşımlar ve bir evrensel etik düşüncesi*. II. Ulusal uygulamalı etik kongresi'nde sunulmuş bildiri, ODTÜ, Ankara.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi* (G. Arastaman, Ed.). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., & Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 47-69.
- McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization Theory*, 5, 358-374.
- Metin, G. (2020). *Kadın okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okul iklimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Minaz, M. B. (2018). *Etik liderlik* (M. A. Akın, Ed.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Nahavandi, A. (2015). *The art and science of leadership*. United States of America: Courier Westford.
- Odabaşoğlu, A. (2020). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Oktaç, E., & Gül, H. (2003). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 403-428.
- Örkmaz, V. B., & Şancı, S. (2003). Kütüphanelerde etik kurallar. *Bilgiye erişimde değişen yollar ve II. tıbbi bilgi yönetimi ve teknolojileri sempozyumu bildiriler kitabı* içinde (ss. 293-306). Ankara: Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği.
- Özalp, E., & Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış* (4. bs.). Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Özalp, İ. (2010). *İşletme yönetimi* (5. bs.). Ankara: Nisan Kitabevi.
- Özden, Y. (2013). *Eğitimde yeni değerler: Eğitimde dönüşüm*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Özler, N. D. E. (2013). Liderlik. C. Koparal & İ. Özalp (Ed.), *Yönetim ve organizasyon* içinde (ss. 94-123). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Öztürk, E. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ve okul iklimi arasındaki ilişki (Edirne ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 259-278.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe giriş* (V. Ataman & G. Sezer, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayıncılık. Pişkin, M., Ögütölmüş, S., & Boysan, M. (2011). *Okullarda daha güvenli bir ortam oluşturmak bizim elimizde*. Ankara: TÜBİTAK Liselerde Şiddetin Saptanması ve Okul Temelli Şiddeti Önleme Programının Geliştirilmesi.
- Pişkin, M., Ögütölmüş, S., & Boysan, M. (2011). *Okullarda daha güvenli bir ortam oluşturmak bizim elimizde*. Ankara: TÜBİTAK Liselerde Şiddetin Saptanması ve Okul Temelli Şiddeti Önleme Programının Geliştirilmesi projesi No: 180K305).
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2008). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sallabaş, S. (2021). *Okul iklimi ile öğretmenlerin denetime yönelik tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Saruhan, Ş. C., & Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş yönetim bilimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Seday, M. Ş. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul iklimi ile lider üye etkileşimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Senge, P. M. (2013). *Beşinci disiplin*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

- Serinkan, C. (2008). *Liderlik ve motivasyon, geleneksel ve güncel yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Sertel, G., & Karadağ, E. (2022). Okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), 315-347.
- Su, A. (2015). *Başarı belgesi almış okul yöneticilerinin etik liderlik uygulamalarının incelenmesi (Afyonkarahisar ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Şahin, B., & Dünder, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 66(1), 129-159.
- Şenel, T., & Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.
- Şentürk, C., & Sağnak, M. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 29-43.
- Şişman, M. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (4. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Şişman, M. (2018). *Öğretim liderliği* (6. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Şişman, M. (2020). *Eğitimde mükemmellik arayışı: Etkili okullar* (6. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Şişman, M., & Turan, S. (2001). *Eğitimde toplam kalite yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taneri, A. (2011). *İlköğretim kurumlarında etik liderlik ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki (Aksaray ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taş, A., Çelik, K., & Tomul, E. (2007). Yenilenen ilköğretim programının uygulandığı ilköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik tarzları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 85-98.
- Taymaz, H. (2019). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi* (11. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2023). *Türkçe sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 4 Haziran 2023 tarihinde erişildi.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1-16.
- Tombak, N., & Bakan, H. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinde etik liderlik: Muğla ili örneği. *Sıtkı Kocaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 95-121.
- Topçu, E. (1999). *Yönetim düşüncesinin evriminde liderliğin gelişimi ve dönüşümcü liderlik ve bir uygulama örneği* (Yayımlanmamış yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Topdemir, S., Yurddaş, M., Çiftçi, A., Uzut, B., Çelik, A., & Güleken, B. (2023). Öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel adanmışlıkları ve performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 51-65.
- Toytok, E. H. (2014). *Öğretmen algularına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgüt kültürü üzerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Turan, S. (Ed.). (2014). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- 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.
- Tutar, H. (2021). *Örgütsel iletişim*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Türkdoğan, M. (2019). *Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile okul iklimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Uğurlu, C. T. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yönetici etik liderlik davranışına ilişkin algıları. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36(2), 203-213.
- Usta, Ş., & Arslan, Ş. (2020). Türkiye’de etik yönetim anlayışına yönelik çerçeve arayışı: Kamu görevlileri etik kurulu üzerinden bir inceleme. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 11(2), 222-244.
- Uysal, B. (2019). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Wadsworth, W. J. (2000). *Liderlik* (S. Yarmalı, Çev.). İstanbul: Hayat Yayınları.
- Wei, L. T. (2003). *Organizational climate and effectiveness in junior-middle school in P. R. China* (Unpublished masters’ thesis). University of Regina, China.
- Weihrich, H., & Koontz, H. (1993). *Management: A global perspective*. Singapore: McGraw-Hill International Editions.
- Yatkin, A. (2008). Etik düşünce ve davranışın yerel yönetimlerde hizmet verimliliğinin artırılmasında rolü ve önemi (Elazığ belediyesi örnek alan araştırması). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 211-231.
- Yayık, D. (2020). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

- Yılmaz, A., & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(2), 277-394.
- Yılmaz, E. (2005, Eylül). *Etik liderlik ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması*. XIV. Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- 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.
- Yılmaz, H. (2011). *Güçlendirici liderlik*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Yoldaş, O. (2022). *Ortaöğretim okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki (Yozgat ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bozok Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yozgat.
- Yörük, S., & Kocabaş, İ. (2000). Eğitimde demokratik liderlik ve iletişim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 1-13.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.
- Yurdakul, M. (2013). *İş ahlakında etik iklim: Bireysel ve kurumsal özellikler açısından etik iklimin bankacılık sektöründe araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel-Gülhan, G. (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.
- Yüner, B., & Burgaz, B. (2019). Okul yönetimi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 44(199), 373-390.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik, evrensel boyutlarıyla yönetsel açıdan araştırmalar, teoriler ve yorumlar* (2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik* (2. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



8. EKLER

Ek 1: Etik Kurul Onay Belgesi

	T.C. TRABZON ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Genel Sekreterlik
Sayı : E-81614018-000-2300011239 Konu : Etik Kurul Belgesi	13.02.2023
Sayın Şeyma TELCİ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Öğrencisi	
"Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okul İklimine Etkisi" adlı yüksek lisans tezi çalışmanız için gerekli olan Etik Kurul incelemesi Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından yapılmış olup, çalışmanıza ait onay formu Ek'te gönderilmiştir.	
Bilgilerinize sunulur.	
Prof. Dr. Atilla ÇİMER Rektör a. Rektör Yardımcısı	
Ek: Etik Kurul Formu (2 Sayfa)	
Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Belge Doğrulama Kodu: EMAAMAA Belge Takip Adresi: http://ubys.trabzon.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index	
Adres: Trabzon Üniversitesi Rektörlüğü, Söğütlu Mah. Adnan Kahveci Bulvarı, 61335 – Akçaabat- Trabzon / TÜRKİYE Telefon No: (0 462) 4551000 e-Posta: trabzonuniversitesi@hs01.kep.tr Kep Adresi: trabzonuniversitesi@hs01.kep.tr	Bilgi için : Şeyma Şahinbaş Memur Telefon No: (0 462) 4551066 - 1066
	
1/1	

Ek 1'in devamı

T. C. TRABZON ÜNİVERSİTESİ		
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA ve YAYIN ETİK KURULU		
ONAY FORMU		
TARİH	10.02.2023	
SAYI	2023-2/1.14	
YER	Çevrimiçi	
KATILIMCILAR	Prof. Dr. Haluk ÖZMEN Prof. Dr. Nihat UZUN Prof. Dr. Bülent GÜVEN Prof. Dr. Erman ÖNCÜ Prof. Dr. Erhan DURUKAN Prof. Dr. Hasan KARAL Prof. Dr. Çiğdem ŞAHİN BAŞFIRINCI	Başkan Üye Üye Üye Üye Üye Üye
ARAŞTIRMA ÖNERİSİNİN İÇERİĞİNE YÖNELİK BİLGİLER		
Araştırmanın Adı	Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okul İklimine Etkisi	
Araştırmanın Türü	☒ Yüksek Lisans Tezi ☐ Doktora Tezi ☐ Bilimsel Araştırma (makale vb.)	
Araştırmada Görev Alan Kişiler	Dr. Öğr. Üyesi Harun KAHVECİ ve Şeyma TELCİ	
Öğrencinin İletişim Bilgileri		
Araştırmanın Amacı	Bu çalışmada Trabzon ili merkez ve ilçelerinde MEB'na bağlı devlet okullarında çalışan okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre tespit edilmesi amaçlanmıştır.	
Araştırmanın Gerekçesi	Literatür incelendiğinde etik liderlik davranışları ile okul örgütü iklimi kavramlarının ayrı olarak birçok kez çalışıldığı ancak birlikte çalışılan çalışmaların az olduğu belirlenmiştir. Bu açıdan bu iki kavramın bir arada çalışılmasından elde edilecek sonuçların, gerek eğitim örgütlerinde, gerekse bu alanda çalışanlara olumlu katkı sağlayabileceği söylenebilir. Tarama sonucunda konuyla ilgili Trabzon ilinde yapılan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırma, Trabzon ili merkez ve ilçelerinden yola çıkarak diğer il ve ilçelere de örnek olacağı için araştırmanın eğitim bilimleri alanına katkısının önemli olacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçları Mili Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda bilimsel olarak kullanılabilecektir.	
Araştırmanın Yöntem ve Örneklemi	Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır. Çalışmanın evreni 2022-2023 eğitim öğretim yılında Trabzon merkez ve ilçelerindeki MEB'e bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşacaktır. Evrenin örnekleme ise basit seçkisiz örneklem modeliyle seçilecek öğretmenlerden oluşacaktır.	
Araştırmada Kullanılacak Veri Toplama Araçları	Araştırmada veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu", Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen "Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)" ve Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilen "Okul İklimi Belirleme Ölçeği" kullanılacaktır. Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup öğretmenlerden cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul yöneticisi ile kaç yıldır çalıştığı, okul türü ve görev yaptığı ilçe bilgileri isteyen 6 madde içermektedir. Etik Liderlik Ölçeği: Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen "Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)" öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini belirlemek için geliştirilen 44 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. <i>Yılmaz, E. (2005). Etik Liderlik Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması", XIV.Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 808-814, 2005.</i>	

Ek 1'in devamı

	Okul İklimi Ölçeği: Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilen "Okul İklimi Ölçeği" 23 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. <i>Canlı, S., Demirtaş, H. ve Özer, N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. İlköğretim Online, 17(4), 1797-1811.</i>
Kullanılacak biyolojik, eğitsel, psikolojik, teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet	Araştırma kapsamında kullanılacak Etik Liderlik Ölçeği ve Okul İklimi Ölçeği kullanım izinleri mail yoluyla ölçek sahiplerinden alınmıştır. Başvurunun kabul edilmesi halinde MEB'na bağlı Trabzon'daki okullarda çalışan öğretmenlere ölçekleri uygulamak için izin Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınacaktır.

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından incelenen ve yukarıda detayları verilen araştırma önerisine yönelik Kurul Kararı aşağıda sunulmuştur.

Araştırma önerisi etik açıdan uygun bulunmuştur.	☒
Araştırma önerisinin etik açıdan geliştirilmesi gerekmektedir. *	☐
Araştırma önerisi etik açıdan uygun bulunmamıştır.*	☐

*: Gerekece

GEREKÇE:

Prof. Dr. Haluk OZMEN
Başkan

2

Ek 2: Bilimsel Çalışma İzni



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-82438636-605.99-79874278
Konu : Araştırma İzni
(Şeyma TELCİ)

17/07/2023

VALİLİK MAKAMINA

Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Şeyma TELCİ'nin, Dr. Öğr. Üyesi Harun KAHVECİ danışmanlığında hazırlamakta olduğu "Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okul İklimine Etkisi" başlıklı tez çalışması kapsamında İlimiz genelinde bulunan resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan gönüllü öğretmenlerle <https://forms.gle/W6uF2bJhRNNKaT9S6> linkinde bulunan ölçeklerle online çalışma yapma isteği Müdürlüğümüz Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiştir.

Bahsi geçen çalışmanın, eğitim öğretimi aksatmayarak 2022-2023 eğitim-öğretim yılında çalışma takviminde belirtilen tarihlerde yapılması gerekmektedir.

Araştırmacının 2020/2 sayılı genelge doğrultusunda hareket etmesi, izinsiz herhangi bir ses ve görüntü kaydı yapılmasına kesinlikle izin verilmemesi, katılımcıların onayı alındıktan sonra çalışmanın yapılması, elde edilen verilerin çalışma kapsamı dışında kullanılmaması, mühürlü veri toplama araçlarındaki soruların bulunduğu online anketin kullanılması ve sonuçların bir örneğinin Ar-Ge birimine teslim edilmesi kaydıyla, çalışmanın okul müdürünün sorumluluğu ve yetkisinde uygun göreceği zamanlarda ve kontrolünde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Ahmet BEKTAŞ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
17/07/2023
Ali YILMAZ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Trabzon İl Millî Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Şubesi (Ar-Ge) Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Fatma SEVİM
Telefon No : 0 (462) 223 55 52 Unvan : Öğretmen
E-Posta: argetrabzon@gmail.com Faks: 4622302094
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi: <http://trabzonarge.meb.gov.tr>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **e152-1937-30a9-8038-6af1** kodu ile teyit edilebilir.



Ek 3: Ölçek Kullanım İzni

Yanıtla
Tümünü yanıtla
İlet
Arşivle
Sil
Yeni Outlook'u deneyin

ÖLÇEK KULLANIM İZNİ


Şeyma Telci
4.01.2023 08:14

Kime:

Merhaba Sayın ERCAN YILMAZ Hocam;

Trabzon Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans öğrencisiyim. “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okul İklimine Etkisi” adlı tez çalışmamda kullanmak üzere geliştirmiş olduğunuz “Etik Liderlik Ölçeği” ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Çalışmamın devamı için izninizi arz eder, saygılar sunarım.

Şeyma TELCİ
Yüksek Lisans Öğrencisi


Ercan Yılmaz <
4.01.2023 12:57

Kime:

Tüm ekleri kaydet


ETİK LİDERLİK BİLGİ.doc
41,5 KB


ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ...
29 KB


etik liderlik ölçeği.pdf
1,38 MB

Şeyma Hanım; geliştirmiş olduğumuz ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek ve ilgili bilgiler ektedir. Kolaylıklar diliyorum.

--

Ek 4: Ölçek Kullanım İzni

Yanıtla Tümüü yanıtla İlet Arşivle ... Yeni Outlook'u deneyin

Re: ÖLÇEK KULLANIM İZNİ

 **Suzan CANLI**
5.01.2023 05:03

Kime: !

 İklim ölçeği izni.doc
59,24 KB

Merhaba, ölçeği tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.

Şeyma Telci 0ca 2023 Çar, 04:41 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba Sayın SUZAN CANLI Hocam;

Trabzon Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans öğrencisiyim. "Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okul İklimine Etkisi" adlı tez çalışmamda kullanmak üzere geliştirmiş olduğunuz "Okul İklimi Ölçeği" ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Çalışmamın devamı için izninizi arz eder, saygılar sunarım.

Şeyma TELCİ

Yüksek Lisans Öğrencisi

Ek 5: Kişisel Bilgi Formu**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Cinsiyetiniz:	Kadın ()	Erkek ()		
Yaşınız:	22-30 ()	31-40 ()	41-50 ()	51 ve üzeri ()
Meslekte kıdem yılınız:	0-5 ()	6-10 ()	11-15 ()	16 ve üzeri ()
Okul yöneticisi ile çalışılan süre:	1-4 yıl ()	5-8 yıl ()	9 yıl ve üzeri ()	
Okul türü:	Anaokulu ()	İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()
Görev yapılan ilçe:	Ortahisar ()	Diğer ()		

Ek 6: Etik Liderlik Ölçeği

ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ (ELÖ)

Aşağıda çalıştığınız okulun yöneticisiyle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ibarenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Ölçekler “**Tamamen Katılıyorum**” seçeneğinden “**Kesinlikle Katılmıyorum**” seçeneğine doğru sıralanmıştır.

Tamamen Katılıyorum :5
 Katılıyorum :4
 Fikrim Yok :3
 Katılmıyorum :2
 Kesinlikle Katılmıyorum :1

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

Ek 7: Okul İklimi Ölçeği

S.No	Ölçek Maddeleri	Hiçbir zaman (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Çoğunlukla (4)	Her zaman (5)
1	Okulumuzda öğretmen-öğrenci ilişkileri demokratiktir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2	Okulumuzda öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3	Okulumuzdaki çalışanlar birbirlerine anlayışlı davranırlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4	Okulumuzda öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5	Okulumuzdaki öğretmenler okulu sahiplenirler.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6	Okulumuzdaki öğretmenler okula ilişkin konularda sorumluluk üstlenmeyi isterler.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7	Okulumuzdaki öğretmenler isteklerini okul müdürüne rahatlıkla iletir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8	Okul müdürümüz okulla ilgili kararları almadan önce öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
9	Okul müdürümüz öğretmenlere yönetsel uygulamalar (disiplin uygulamaları, ders dağıtımı, görev dağıtımı vb.) açısından adil davranır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
10	Okulumuzdaki sorunlar açık bir şekilde tartışılır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
11	Okul müdürümüz öğretmenlerden neler beklediğini açıkça ifade eder.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
12	Okul müdürümüz öğretmenlere gerekli kaynakları sağlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
13	Okulumuzdaki öğrenciler başarılarını arttırmak için çabalarlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
14	Okulumuzdaki öğretmenlerin performansı yüksektir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
15	Okulumuzdaki çalışanlar sorumluluklarını yerine getirirler.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
16	Okulumuzdaki öğretmenler öğrencilerini desteklerler.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
17	Okulumuzdaki çalışanlar okul dışında da görüşmeye devam ederler.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
18	Okulumuzdaki çalışanlar birlikte vakit geçirmekten hoşlanırlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
19	Okulumuzdaki çalışanlar birbirleriyle uyumludur.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
20	Okulumuzda gergin bir atmosfer bulunmaktadır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
21	Okulumuzda disiplin sorunları yaygın olarak görülür.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
22	Okulumuzdaki çalışanlar arasında sosyal gruplaşmalar bulunur.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
23	Okulumuzdaki çalışanlar arasında iletişim sorunları yaşanır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

Araştırmacı [redacted] yılında [redacted]’da doğdu. Sırasıyla [redacted] İlköğretim Okulu, Cumhuriyet İlköğretim Okulu, [redacted] Anadolu Lisesi, [redacted] Anadolu Lisesi’nde okudu. 2013 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği lisans programına yerleşti. 2017 yılında mezun oldu ve 2018 yılında Bingöl Karlıova Kale İlkokulu’na öğretmen olarak atandı. 2022 yılında Trabzon Çarşıbaşı Yavuz İmam Hatip Ortaokulu’na tayin oldu ve görevine aynı okulda devam etmektedir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres : [redacted]
E-Posta : [redacted]