

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ
BAĞLILIKLARINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Duygu YAYIK

İstanbul
Temmuz, 2020

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ
BAĞLILIKLARINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Duygu YAYIK

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

İstanbul
Temmuz, 2020

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

.....

Üye Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU

.....

Üye Dr. Öğr. Üyesi Pınar MERT

.....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.....

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarına Etkisi” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



Duygu YAYIK
İstanbul, 2020

ÖNSÖZ

Bu çalışmada “Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarına Etkisi” konusu araştırılmıştır. Araştırma ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri üzerinde yapılmış okul müdürlerindeki algıladıkları etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisi incelenmiştir.

Araştırmamın her aşamasında bilimsel yöntemlerle çalışmayı sürdürmemde desteğini her zaman yanımda hissettiğim değerli tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Mustafa ÖZGENEL’e, iş arkadaşlarıma, lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca bana destek olan aileme teşekkürlerimi sunarım.

Duygu YAYIK
İstanbul- 2020

ÖZET

**OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ
ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ BAĞLILIKLARINA ETKİSİ**

Duygu YAYIK

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

Temmuz, 2020 – 87 + XII Sayfa

Bu araştırmanın amacı okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisini incelemektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında Pendik ilçesinde ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise bu genel evren içinden tesadüfi örnekleme yöntemiyle araştırmaya gönüllü katılan 393 kişiden oluşmaktadır. Veri toplamak amacıyla kişisel bilgi formu ve ölçekler soruları kullanılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin etik liderlik algılarını belirlemek amacıyla Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen; Yılmaz (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan “Etik Liderlik Ölçeği”, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını belirlemek amacıyla da Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen; Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan “Mesleki Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Öncelikli olarak toplanan anketler düzenlenmiş anketlerin kontrolü yapılmış sonra veriler SPSS programına girilmiştir. Verilerin frekansı alınarak kontrol edilmiştir. Gruplardaki dağılımlar kontrol edilmiş ve anlamlı birleştirmelerle bazı gruplar birleştirilmiştir. Demografik bilgilerin frekans ve yüzde değerleri çıkarılmış betimsel olarak yorumlaması yapılmıştır. Ölçek puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Demografik değişkenler ile anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı t testi ve Anova testi ile sınanmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişki için korelasyon analizi le birbirlerine etkisini belirlemek için ise regresyon analiz yapılmıştır. Manidarlıklar minimum $p<,05$ düzeyinde sınanmıştır. Araştırma sonucunda okul müdürleri ile öğretmenlerin mesleki bağlılıkları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını

%16,6 düzeyinde yordadığı belirlenmiştir. “Etik Liderlik Ölçeği” ile “Mesleki Bağlılık Ölçeği” arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul müdürlerini daha yüksek etik lider olarak algıladıkları tespit edilmiştir. 38 yaş ve üzeri grubun okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerini daha olumlu değerlendirmişlerdir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha olumlu değerlendirmişlerdir. İlkokulda çalışan öğretmenlerin ortaokulda ve lisede çalışanlara kıyasla okul müdürlerini daha yüksek etik lider olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki bağlılık ölçeği puanlarında gruplar arasında normatif bağlılık alt boyutunda erkekler lehine anlamlı bir farklılık görülürken toplam ölçek ve diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Normatif bağlılıkta erkekler daha kadınlara kıyasla daha yüksek mesleki bağlılık puanına sahiptir. Öğretmenlerin yaşlarına, kıdemlerine ve çalıştıkları okullara göre mesleki bağlılık ölçeği puanlarında gruplar arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik Lider, Okul müdürü, Mesleki Bağlılık, Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığı

ABSTRACT
THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOR IN
SCHOOL PRINCIPALS ON THE OCCUPATIONAL
COMMITMENT OF TEACHERS

Duygu YAYIK

Master, Education Administration

Thesis Supervisor: Assisstant Prof. Mustafa ÖZGENEL

July, 2020 – 87 + XII Pages

The aim of this study is to investigate the effect of ethical leadership behavior on school teachers' occupational commitment. Relational survey model was used. The population of the study consists of teachers working in primary and secondary schools in Pendik district in 2019-2020 academic year. The sample consisted of 393 volunteers who participated in this research by random sampling method. Personal information form and scales questions were used to collect data. In this study, Brown et al. (2005); Yılmaz (2005) adapted the Turkish “Ethical Leadership Scale” to determine the teachers' perception of school happiness Meyer et al. (1993); and Occupational Commitment Scale adapted to Turkish by Tak and Çiftçioğlu (2009) was used. Priority surveys were conducted, the questionnaires were checked and the data were entered into the SPSS program. The frequency of the data was checked by taking. Distributions in the groups were controlled and some groups were combined with meaningful combinations. The frequency and percentage values of the demographic information were extracted and interpreted as descriptive. Arithmetic mean and standard deviations of the scale scores were calculated. T test and Anova test were used to determine whether there was a significant difference between demographic variables. Correlation analysis was used for the relationship between the scale scores and regression analysis was performed to determine the effect of each other. The significance was tested at the minimum $p < .05$ level. As a result of the research, it was seen that the Ethical Leadership Scale scores predicted the teachers' Professional Commitment scores and it was found to be a meaningful relationship. Pearson correlation analysis was conducted to determine the

relationship between Ethical Leadership Scale and Occupational Commitment Scale. It was found that male teachers perceived school principals as higher ethical leaders than female teachers. They evaluated the ethical leadership characteristics of school principals of the age group 38 and above more positively. They have evaluated the ethical leadership characteristics of school principals more than 21 years of seniority more positively. It was found that teachers working in primary schools perceived school principals as higher ethical leaders than those working in secondary schools. While there was a significant difference between the groups in the normative commitment sub-dimension in favor of men, there was no significant difference in the Toplam scale and other sub-dimensions. In normative commitment, men have a higher professional commitment score than women. There was no significant difference between the groups in terms of the total scale and professional subscale scores according to their age, seniority and the schools in which they work.

Keywords: Ethics, Ethical Leader, Principal, Occupational Commitment, Occupational Commitment of Teachers.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLOLAR LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	
1.1.Problem Durumu	1
1.2. Amaç.....	6
1.3. Önem	6
1.5.Varsayımlar	8
1.6.Sınırlılıklar.....	8
1.7.Tanımlar	8
İKİNCİ BÖLÜM	
ETİK LİDERLİK VE ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ BAĞLILIĞI	
2.1. Liderlik.....	10
2.1.1.Lider Ve Liderlik Kavramı	10
2.1.2.Liderlik Teorileri.....	11
2.1.2.1.Özellik Teorisi	11
2.1.2.2.Davranışsal Liderlik Teorileri	12
2.1.2.3.Durumsal Liderlik Teorileri.....	13
2.1.3.Liderlik Yaklaşımları	14
2.1.3.1.Vizyoner Liderlik	14
2.1.3.2.Öğretimsel Liderlik.....	14
2.1.3.3.Öğrenen Liderler.....	15
2.1.3.4.Karizmatik Liderlik Tarzı.....	15
2.1.3.5.Süper liderlik	16
2.2. Etik Liderlik	16
2.2.1. Etik Kavramı	17

2.2.2.Etik Liderin Özellikleri	18
2.2.3.Etik Liderin Davranış İlkeleri	20
2.3.Mesleki Bağlılık	21
2.3.1.Bağlılığın Sınıflamaları	23
2.3.2.Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler	26
2.3.2.1. Kişisel-Demografik Faktörler	27
2.3.2.2. Örgütsel Faktörler	29
2.3.2.3.Örgüt Dışı Faktörler	30
2.3.3.Örgüte Psikolojik Bağlılık	30
2.3.3.1.Uyum Boyutu	31
2.3.3.2. Özdeşleşme Boyutu	31
2.3.3.3.İçselleştirme Boyutu	32
2.3.4.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	32
2.3.4.1.İş gören Açısından Sonuçları	32
2.3.4.1.1.Düşük Mesleki Bağlılık	33
2.3.4.1.2.İlmli Mesleki Bağlılık	33
2.3.4.1.3.Yüksek Mesleki Bağlılık	33
2.3.4.2.Mesleki Bağlılığın Örgüte Etkisi	34
2.3.5.Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığı	35
2.4.İlgili Araştırmalar	38
2.4.1.Etik Liderlikle İlgili Araştırmalar	38
2.4.2. Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıkları İlgili Araştırmalar	42
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
YÖNTEM	
3.1.Araştırma Modeli	47
3.2.Evren ve Örneklem	48
3.3.Veritoplama Araçları	49
3.4.Verilerin Analizi	49
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR	
4.1.Etik Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular	51
4.2.Mesleki Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular	55
4.3. Korelasyon Analizi Sonuçları	58

4.4.Regresyon Analizi Sonuçları	59
BEŞİNCİ BÖLÜM	
TARTIŞMA VE YORUM	
5.1.Sonuç ve Tartışma.....	61
5.2. Öneriler	66
KAYNAKLAR	68
EKLER.....	80
ÖZGEÇMİŞ.....	85



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Demografik Özellikler	48
Tablo 3.2: Ölçeklerin Betimsel Değerleri.....	50
Tablo 4.1: Etik Liderlik Ölçeğinin Toplam Puanlar ve Tüm Alt Boyutların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri	52
Tablo 4.2: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	52
Tablo 4.3: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	53
Tablo 4.4: Scheffe Testi Sonuçları	53
Tablo 4.5: Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	54
Tablo 4.6: Scheffe Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.7: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullara Göre Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	55
Tablo 4.8: Scheffe Testi Sonuçları	55
Tablo 4.9: Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Toplam Puanlar ve Tüm Alt Boyutların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri.....	56
Tablo 4.10: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	56
Tablo 4.11: Öğretmenlerin Yaşlarına Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	57
Tablo 4.12: Öğretmenlerin Kıdemlerine Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	58
Tablo 4.13: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okula Göre Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	59
Tablo 4.14: Etik Liderlik Ölçeği ile Mesleki Bağlılık Ölçeği İlişkisi	60
Tablo 4.15: Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığını Etik Liderlik Ölçeğinin Ne Derecede Yordadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi Sonucu ..	60
Öğretmenlerin Duygusal Bağlılığını Etik Liderlik Ölçeğinin Ne Derecede Yordadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi Sonucu.....	60
Tablo 4.17: Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığını Etik Liderlik Ölçeğinin Ne Derecede Yordadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi Sonucu ..	61

Tablo 4.18: Öğretmenlerin Normatif Bağlılığını Etik Liderlik Ölçeğinin Ne Derecede Yordadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi Sonucu..61



KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
SPSS	: (Statistic Packets For Social Scienes) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
Akt	: Aktaran
ev	: Çeviren
Ed	: Editör
sf	: Sayfa
vd	: Ve Diğerleri



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm araştırmada problem durumu, kapsamı, sınırları ve önemi için, sonraki bölüm etik liderlik ve öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına ilişkin alan yazına ilgili araştırmalar bağlamına ayrılmıştır. Sonraki bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine bölüm dördte ise araştırma bulguları bölüm beşte de tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

İnsanlar kendilerini belirli hedeflere götürebilecek ve yönetebilecek liderlere ihtiyaç duymaktadır (Gül ve Aykanat, 2012: 17). Liderlik, insanları hedefleri etrafında toplayabilme, harekete geçirme ve yönlendirme bilgi ve becerilerinin toplamı olarak görülmektedir (Inak, 2016: 9). Son yıllarda, etik davranışlar liderlerde aranan özellikler bağlamında ele alınmaya başlamıştır (Kalshoven vd., 2011: 52). Değişen ve gelişen dünyada örgütler, gelişime ayak uydurmak, devamlılık ve işleyiş için nitelikli liderlerin seçilmesine ihtiyaç duymaktadır. Özellikle son yıllarda etik ve ahlak konuları liderlerin sahip olması beklenen en önemli özelliklerden olmuştur (Kalshoven vd., 2011: 52). Etik liderlerin, etik olarak doğru karar verebilme, dış baskılara rağmen bu davranışta bulunmaya istekli olma; dahası takipçilerine, gruba katkıda bulunmaları için ilham verme ve ortak çabaya yönlendirme, grubun çıkarlarını kendi çıkarlarının önüne koymaya teşvik etme özelliklerine sahip olmaları beklenmektedir (Dickson vd., 2009: 131). Son yıllarda, etik liderler mesleki açıdan etik ilke ve kurallara uygun olamayan davranışsal problem ve durumları çözdüğü için bu davranışlarıyla örgütlerin öncelik sıralamasında yer almaktadır. Bunun sonucunda etik liderlerin etik davranış ve tutumlarının hem kurumların ve liderlerin güven ve itibarı adına hem de çalışanların ve iş birimlerinin üzerinde olumlu etki yaratması beklenmektedir (Kalshoven vd., 2011: 52). Greenfield etik lideri tanımlarken etik liderin kendisini takip edenler üzerinde güçlü bir etki yarattığına vurgu yapmış kendisinde bulunan moral özellikleri ve işine yansıtığından ve bu bakış açısını sürekli kullandığından söz etmektedir (Çelik, 2003: 90). Etik liderin ahlaklı, dürüst,

güvenilir, adil ve ilkeli olduğu, aynı zamanda toplumu önemseyen yapıda oldukları bilinmektedir. Ahlaki yöneticiler için ahlak kuralları liderlik gündeminin açık bir parçası haline gelmiştir. Buna göre çalışanların etik davranışları ödüllendirilirken etik dışı davranışlar da cezalandırılması bakımından çalışanlara rol model olması beklenir (Brown ve Treviño, 2006: 597).

Etik liderlik özellikleri olarak nitelenen davranışlar lider konumundaki kişiler üzerinde araştırılmış ve bu özelliklerin çalışanları nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur. Örneğin, Akbaş (2019) etik liderlik davranışlarının çalışanların psikolojisini anlama ve iyi örnek olma durumlarının incelenen kurumların çoğunluğunda istenen durumda olduğunu; Emirbey (2017) okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonunu yükselttiğini; Güler (2017) etik liderlik davranışları arttıkça örgüt yararına olan öğretmenliklerdeki sessizliğin arttığını; Bilgen (2016) etik liderlik davranışlarının yüksek olan çalışanlarının yönetici olan sadakatlerini de arttığını; DeGraffenreid (2004) etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş verimini olumlu etkilediğini; Brown, Trevino ve Harrison (2005) etik liderliğin etik değerlerle ilişkili olduğunu; Çakıroğlu (2016) örgütsel vatandaşlık ve Kalaz (2016) örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkili olduğunu rapor etmişlerdir. Yine etik liderlik davranışları ile ilişkisi ele alınan değişkenlerden biri de mesleki bağlılıktır. Çünkü, mesleki bağlılığı yüksek olan kişilerin çalıştıkları örgüte daha yüksek katkı sağlayacağı ve yaptıkları işlerin verimlilik olarak yansıtacağı beklenmiştir.

Bağlılık, “birine karşı sevgi besleme ve yakınlık gösterme, sadakat duyma” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2019). Bir kavram olarak bağlılığın toplumsal duygulardan biri olduğu, bireyin yaşadığı ortama karşı içgüdüsel bir yansıması olduğu ifade edilmektedir. Bağlılık kişinin diğer bir kişiye ilişkin olarak hislerinin karşılığı, bir düşünceye karşı tutkun olmak, kurumuna karşı aidiyet hissi, büyük gördüğümüz kişilere karşı beslenen bağlılık hissi veya yapılması zorunlu olarak düşündüğümüz işlere karşı gönülden gelen yükümlülük hissidir (Balay, 2014: 15). Bağlılığın davranışa dönüşmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Kişinin algısı, tutumuna ve davranışına yansımalıdır. Bağlılık, kişisel bir aidiyet hissini içermektedir (Cihangiroğlu vd., 2015: 368). Bu bağlamda son yıllarda mesleki bağlılığın örgütteki çalışanlar ve işleyiş adına önem kazandığı ifade edilebilir (Aydın, 2010: 16).

Meslek kavramı, kurallarla sınırları belli olan işlerde eğitim sayesinde kazanılmış bilgi ve becerilerin yansıtıldığı faydalı mal veya hizmet üreterek kazanç elde etme işi olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019). Meslek, bireyin yaşamını sürdürebilmek için isteyerek ya da istemeyerek içinde bulunduğu, belirli bir konuda uzmanlık ve ciddi bir eğitim gerektiren faaliyetler grubu olarak ele alınmıştır (Fırat, 2015: 5). Blau'a (2001: 281) göre meslek, benzer işlerle uğraşanların ürettikleri hizmetler anlamına gelmekte ve bu hizmetlerin verimliliğinde ve mesleki bağlılığın etkisi bulunmaktadır.

Eğitim kurumlarında eğitim amaçlarını gerçekleştirmekle yükümlü ilk kişinin okul müdürü olduğu düşünülmektedir. Çünkü yöneticiler okulun işlerinden dolayı hesap vermekle yükümlüdürler (Bayrak, 2011: 87). Okulda etik ilkelerin uygulanması ve yerleşmesinden okul yöneticisinin rolü önemlidir (Aydın, 2001: 16). Bu bağlamda okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının belirlenmesine ve öğretmenlerin bunu nasıl algıladıkları birçok araştırmanın konusunu teşkil etmiştir. Akbaş (2019), Erdoğan (2016), Moorhouse (2002), Bedir (2017), Yıldız (2016), Büyükgökçe (2015), Durmuş (2015), Mertler (2015) eğitim kurumu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını öğretmen algılarına göre incelemişlerdir. Farklı değişkenlerle etik liderlik davranışlarının incelendiği araştırmalarda Emirbey (2017) okul müdürlerinin etik liderliğe ilişkin davranışları ve öğretmenlerin motivasyonu; Güler (2017) etik liderlik davranışlarını öğretmenlerin sessizlikleri arasındaki ilişkisi; Minaz (2017) okul müdürlerindeki etik liderlik davranışlarını yolsuzluk açısından; Tutkun (2017) okul müdürlerinde etik liderlik davranışları öğretmenlerin öz yeterlilikleri bağlamında; Bilgen (2016) sadakat ile etik liderlik davranışını; Çakıroğlu (2016) etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasında ilişkiyi; Su (2015) başarı belgesi alan okul müdürlerinde etik liderlik davranışları; Aronson (2003) farklı liderlik davranışlarını; DeGraffenreid (2004) etik liderlik davranışlarının öğrenciler ve öğretmenlerle olan iletişime etkisini; Brown, Trevino ve Harrison (2005) etik liderlik davranışlarına etki eden özellikleri incelemişlerdir.

Alan yazın incelendiğinde okul yöneticileri etik liderlik davranışları bağlamında çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş performansları (Başar, 2009; Işık, 2009; Karagöz, 2008; Özden, 1997; Terzi ve Kurt, 2005; Uğurlu, 2009), bir liderin girişimci özelliklerinin ve nezaketli davranışlarının ile iş görenleri pozitif yönde etkilediği ve örgütsel bağlılığı artırdığı (Dale ve Fox, 2008), etik değerlerin örgütsel bağlılıkla (Hunt, Wood ve Chonco, 1989), etik iklimin bağlılıkla ilişkisi (Carlson, 2005) tespit

edilmiştir. Güngör (2001) okul yöneticilerinin liderlik yeterlik standartları bağlamında etik ilkeler var olması gerektiği en çok kabul gören yaklaşım olduğunu belirtmiştir.

Etik nitelikler, okul yöneticilerinin, görevlerini yaparken tarafsız olmaları, nesnellığe bağlı kalmaları, buldukları konumu kendi çıkar amaçlarına göre kullanmamalarını gerektirir (Çetin ve Özcan, 2004: 22). Okul yöneticilerinin göstereceği yönetim biçimini, uygulayacağı etik davranışları belirleyecektir (Küçüksüleymanoğlu ve Çelik, 2014: 37). Bu bağlamda yöneticilerin gösterdiği etik niteliklerin mesleki bağlılığa olumlu etki edeceği düşünülmektedir.

Kalaz (2016) okul müdürlerinde bulunması gereken etik davranışların öğretmen mesleki bağlılığına etkisi olduğunu belirlemiştir. Baysal ve Paksoy (1999) mesleki bağlılığı, kişinin belirli bir alanda uzmanlık ve beceri kazanmak hedefiyle gerçekleştirdiği çalışmalar neticesinde mesleğini hayatında ne kadar önemli bir noktaya yerleştirdiği ve anlamlandırdığıdır şeklinde tanımlamışlardır (Baysal ve Paksoy, 1999: 9). Morrow'a (1983: 489) göre mesleki bağlılık benzer mesleğin kişinin hayatında önemli bir hal almasıdır ve kişi mesleği için zaman harcayıp mesleğini önemsedikçe mesleğe karşı daha bağlı olacak ve mesleki değeri daha çok benimseyecektir. Mesleki bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin de işlerini daha çok benimseyeceği söylenebilir.

Mesleğine bağlılıkta öğretmenlerin eğitime değer veren öğretmenleri takdir eden ve etik ilkeleri önemseyen yöneticilerle çalışmak istediği belirlenmiştir (Ünal, 2015: 28). Öğretmenlerin verimli ve etkin olmaları öncelikle mesleklerine yönelik olumlu tutumlar içerisinde olmalarına, mesleklerini sevmelerine ve mesleklerine bağlı olmalarına bağlıdır. Mesleğini sevmeyen, mesleğine bağlı olmayan bir öğretmen mutsuz olabilir ve mesleğinde etkin olamaz. Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerine bağlı olması eğitimin niteliği açısından önemlidir (Erçek, 2018: 37). Bu bilgiler ışığında yöneticilerin etik liderlik özelliklerinin öğretmenlerin mesleki bağlılığına etki edeceği söylenebilir.

Mesleki bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde Çalık (2019) okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi; Yıldırım (2019) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleğe bağlılıklarını; Erçek (2018) kamu ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin

okul güvenliği, örgütsel güven ve mesleki bağlılıklarındaki etkisini; Ergen (2016), Uştu (2014), Kurşunoğlu vd. (2010), Daniş (2009) öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını; Bogler ve Nir (2015) öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını iş doyumları ilişkisini; Smith (2014) öğretmenlerin idealizmlerini, bağıntıcılıklarını ve akademik bölümlerini ve bu değişkenlerin mesleki bağlılıklarıyla ilişkisini; Shah ve Abualrob (2012) öğretmenlerin mesleki bağlılığı ile meslektaş dayanışması ilişkisini; Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) mesleki ve örgütsel bağlılığı; Aydın (2010) öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörlerin örgütsel yurttaşlık davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe katılım ilişkisini; Atar (2009) ilköğretimde çalışan öğretmenlerdeki mesleki bağlılıklar ile okul müdürlerinde algıladıkları liderlik davranışlarını arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma sonuçları öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının önemine vurgu yapmaktadır.

Etik liderliğin, çalışanların iş tatmini ve devamı, ahlaki davranış ve örgütsel bağlılık davranışları üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Yidong ve Xinxin, 2013: 441). Bu şekilde bakıldığında çalışanların iş tatmini ve iş bağlılığın artmasının mesleki bağlılığı da artıracığı düşünülmektedir. Mesleki bağlılık, bireyin yaşamında sahip olduğu mesleğe verdiği değer, önem olarak açıklanabilir (İştahlı, 2013: 81). Bu kapsamda öğretmenlerin mesleki bağlılığı adına okul yöneticilerinin de etik liderlik özelliklerine sahip olması beklenir. Etik yöneticiler işlerinde, sorumluluklarını yerine getirirken yansız, nesnel ve dürüst olmalı ve kendi konumlarını şahsi amaçları için kullanmaktan kaçınmalıdır (Çetin ve Özcan, 2004: 22). Bununla birlikte mesleklerine yönelik olumlu tutumlar içerisinde olan, mesleklerini seven ve mesleklerine bağlı olan öğretmenlerin verimli ve başarılı olması beklenir (Uştu, 2014: 49).

Araştırmalar çalışanların mesleki bağlılık düzeyini geliştirmek için yöneticilerin etik liderlik davranışlarına dikkat etmeleri gerektiği belirlenmiştir (Başar, 2009; Carlson, 2005; Dale ve Fox, 2008; Hunt, Wood ve Chonco, 1989; Işık, 2009; Karagöz, 2008; Özden, 1997; Terzi ve Kurt, 2005; Uğurlu, 2009). Araştırmalarda etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıkla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Mesleki bağlılığı sahip olan öğretmenlerin eğitim amaçlarına ulaşmada daha verimli olacakları düşünülebilir. Bu açıdan bu araştırmanın temel problemi “okul müdürlerin etik liderlik davranışlarını ne düzeyde sergilediklerinin ve etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılığına etkisinin olup olmadığının” incelenmesi olarak belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Etik liderler günümüzde aranan liderler arasındadır. Birçok yönetici etik liderliği, karakterli olma özelliği ve etik davranışları izleyenlere gösterebilme durumu olarak tanımlamaktadır (Kaya Erten vd., 2015). Liderlerin etik özelliklere sahip olmasının örgütteki mesleki bağlılığı artırdığı düşünülmektedir. Örgütteki kişilerin mesleklerine bağlı olmaları ve mesleklerini severek yapmaları istenen bir durumdur (Meyer vd., 1993: 549). Tüm bunlardan hareketle araştırmada okul müdürlerindeki etik liderlik özelliklerinin öğretmenlerin mesleki bağlılığına etkisinin olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır.

1. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdemlerine ve okul türlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına kıdemlerine ve okul türlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki bağlılıkları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
5. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Mesleki bağlılık ve aidiyetten yola çıkılarak etik liderlik ve mesleki bağlılık ilişkisi incelendiğinde çalışanların etik liderlere güvendiğini, motivasyon, sorumluluk duygusunun, iş doyumunu ve mesleki bağlılık düzeylerini önemli ölçüde artırdığı görülmektedir (Madenoğlu vd., 2014: 60). Bunun yanında etik bir liderin hoşgörülü ve adaletli bir yönetim göstermesi ile çalışanların mesleki bağlılıklarının arttığı görülmektedir (Çetin ve Özcan, 2004: 32). Bu bağlamda okul müdürlerindeki etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına olumlu etki yaptığı söylenebilir. Bu araştırma ile bu durumun incelenmesi yapılmış ve okul müdürlerinin

etik liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri belirlenmiştir.

Alan yazın incelendiğinde okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının belirlenmesine ve öğretmenlerin bunu nasıl algıladıkları bir çok araştırmanın konusunu teşkil etmiştir. Akbaş (2019), Erdoğan (2016), Moorhouse (2002), Bedir (2017), Yıldız (2016), Büyükgökçe (2015), Durmuş (2015), Mertler (2015) eğitim kurumu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre incelemiştir. Mesleki bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; Çalık (2019) eğitim örgütlerinde öğretmenlerin mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi; Yıldırım (2019) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleğe bağlılıklarını; Erçek (2018) kamu ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin okul güvenliği, örgütsel güven ve mesleki bağlılıklarındaki etkisini; Ergen (2016), Uştu (2014), Kurşunoğlu vd. (2010), Damış (2009) öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını; Bogler ve Nir (2015) öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile iş doyumu arasındaki ilişkisini; Smith (2014) öğretmenlerin idealizmlerini, bağıntıcılıklarını ve akademik bölümlerini ve bu değişkenlerin mesleki bağlılıklarıyla ilişkisini; Shah ve Abualrob (2012) öğretmenlerin mesleki bağlılığı ile meslektaş dayanışması ilişkisini; Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) mesleki ve örgütsel bağlılığı; Aydın (2010) öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörlerin örgütsel yurttaşlık davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe katılım ilişkisi; Atar (2009), ilköğretimde çalışan öğretmenlerdeki mesleki bağlılıklar ile okul müdürlerinde algıladıkları liderlik davranışlarını arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma sonuçları öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının önemine vurgu yapmışlardır. Kavramlarının farklı değişkenlerle ele alındığı çok sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Ancak hem iki kavramı birlikte ele alan çok az çalışma vardır. Ayrıca iki okul kademesini (ortaokul ve lise) karşılaştıran araştırma bulunmamaktadır.

Araştırmalar çalışanların mesleki bağlılık düzeyini geliştirmek için yöneticilerin etik liderlik davranışlarına dikkat etmeleri gerektiği belirlenmiştir (Başar, 2009; Carlson, 2005; Dale ve Fox, 2008; Hunt, Wood ve Chonco, 1989; Işık, 2009; Karagöz, 2008; Özden, 1997; Terzi ve Kurt, 2005; Uğurlu, 2009). Bu açıdan okul müdürlerindeki etik liderlik davranışlarının, öğretmenler tarafından nasıl algılandığını tespit etmeye yönelik yapılan araştırma bulgularından bir sentez oluşturmak, yönetici ve

öğretmenlerin kendilerini değerlendirme imkânı sağlayacağından önemli olduğu düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlar bağlamında etik davranışlar ile öğretmenlerin mesleki bağlılıkları arasındaki pozitif ilişki düşünüldüğünde, okul yöneticilerinin etik ilkelere uygun davranarak, tutum ve davranışlarında bunu sergilemelerine ilişkin farkındalıklarına bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4.Araştırmanın Varsayımları

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenler araştırmaya gönüllü katılmışlardır. Ölçme araçlarında yer alan maddelere verdikleri cevaplar gerçek düşüncelerini yansıtmaktadır.

1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı ile sınırlıdır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçme araçları ve kullanılan ölçeklerin ölçebildiği özellikleri ve ifadeler ile sınırlıdır. Bu araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin veri toplama araçlarına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Lider: En yalın şekilde tanımlandığında lider; insanları, kitleleri yönlendiren, onları harekete geçiren ve motive eden kişilerdir (Minaz, 2018: 2).

Etik Lider: Öncelikle birtakım etik değer ve ilkeleri taşıyarak etik tutum ve davranışlarıyla öne çıkmış liderdir (Çelik, 2003: 95).

Mesleki Bağlılık: Bireyin yaşamını sürdürebilmek için isteyerek ya da istemeyerek içinde bulunduğu, belirli bir konuda uzmanlık ve ciddi bir eğitim gerektiren faaliyetler grubu olarak tanımlanmış olan mesleğe (Fırat, 2015: 5) ilişkin olarak gönülden gelen yükümlülük hissidir (Balay, 2014: 15).

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde etik liderlik ve mesleki bağlılık literatürüne ve bu konularda yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Liderlik

Aslantaş ve Dursun (2008: 113) liderliğin örgüt üyelerinin yönetimi sürecinde örgüt faaliyetlerinde bir yönetme ve yönlendirme süreci olduğu ifade etmişlerdir. Lider çalışanlarla ortak hareket eden, çalışanları belirlenen hedefler doğrultusunda yönlendirebilen, yeni fikirlere açık olan, çevresindeki kişilere vizyon kazandırabilen kişidir (Eroğlu, 2013: 102). Günümüz şartlarında organizasyonun başarısının liderin etik liderlik becerileri ile doğru orantılı olduğu ifade edilmektedir (Minaz, 2018: 2). İnsanlar kendilerini belirli hedeflere götürebilecek ve yönetebilecek liderlere ihtiyaç duymaktadır (Gül ve Aykanat, 2012: 17). Yönetim alanında geliştirilen liderlik teorileri liderlik konusuna yeni bakı açıları kazandırmıştır. Son yıllarda etik liderlik konusu oldukça popüler bir hale gelmiştir. Okul yönetiminde etik ilkeler okul yöneticileri davranışlarıyla şekillenmektedir. Yöneticilerin etik değerler çerçevesinde hareket etmeleri, okul örgütünün ortamına olumlu olarak etki etmektedir (Acar, 2011: 2). Bu bağlamda öncelikli olarak liderlik teorileri verilmiş ve etik liderlik kavramı incelenmiştir.

2.1.1.Lider ve Liderlik Kavramı

Lider ve liderlik kavramları “önder ve önderlik” olarak da ifade edilmektedir (Celep, 2004). Liderliğin son yıllarda yönetim ve siyaset adına da en çok ilgi gören konulardan biri olduğu görülmüştür. Lider kelimesi İngilizceden “laed” kelimesinde türemiştir. “Yol, patika ya da denizde geminin rotası” anlamına gelmektedir. Lider (leader) önden gidip yol gösteren kişi demektir (Adair, 2012: 44). Covey’e (2005) göre “Yöneticilik işleri doğru yapmaktır, liderlik ise doğru olanı yapmaktır. Yöneticilik, başarı merdivenlerini tırmanma becerisidir, liderlik ise merdivenin doğru duvara dayalı olup olmadığını belirler” (Covey, 2005: 114). Liderlik kavramında hakimiyet anlamı vardır. Bir kişi veya grubun diğerlerine karşı hakimiyeti söz

konusudur (Ceylan, 2012: 151). Lider, birtakım insanların şahsi veya grup amaçlarını yerine getirebilmek amacıyla takip ettikleri, liderin isteği, emirleri ve talimatlarıyla hareket ettikleri kişidir (Koçel, 2011: 569). Lider, örgütün yönetiminden resmi olarak sorumluluğu bulunsun veya bulunmasın, örgütün hedeflerini belirleyen ve bu hedefler doğrultusunda hareket edilmesini sağlayan kişidir (Varol, 1993: 46). Liderlik, insanları hedefleri etrafında toplayabilme, harekete geçirme ve yönlendirme bilgi ve becerilerinin toplamı olarak görülmektedir (Inak, 2016: 9). Liderin en temel özelliği iki ya da daha fazla kişiyi etkisini kullanarak yönetebilmesidir (Çelik, 2003: 3). Lider tek bir kişiyi ifade eder. Bu yol gösteren rolündeki önderin grup yönetimi ve yönlendirmesine ilişkin davranışı ifade eder (Izgar, 2005: 23). Liderlik tanımlarına bakıldığında liderliğin farklı yönlerinin ele alındığı ve irdelendiği görülmektedir (Çelik, 2003: 1). Bu durum liderin insanlarla güçlü iletişim kurabilen ve insanları belirli hedefler doğrultusunda yönlendirebilen kişiler olarak ifade edilmesine neden olmuştur. Liderler yönetim becerilerine de sahiptirler. Liderler ve yöneticiler benzer özelliklere sahip olmalarının yanında farklı özellikler de gösterirler (Minaz, 2018: 13). Bu açıklamalar bağlamında liderlerin grupları etkileyebilme becerisi olan, onları yönetebilen ve yönlendirebilen kişiler oldukları söylenebilir.

2.1.2. Liderlik Teorileri

Liderlik teorileri, bazı insanların nasıl ve neden lider olduklarını açıklamaya çalışmıştır. Bu tarz teoriler genel olarak liderlerin özelliklerine odaklanmış, bazıları insanların farklı durumlarda liderlik yeteneklerinin ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Liderlikle ilgili teorilerin tarihsel gelişimine bakıldığında 1930-1950 arasında özellik teorisinin, 1950-1960 arasında davranışsal teorilerin ve 1960-1970 arasında durumsallık teorilerin yoğunluk kazandığı görülmektedir (Metcalf vd., 2008'den akt., Özler, 2013: 106). Bu teorilerle ilgili açıklamalar aşağıda verilmiştir.

2.1.2.1. Özellik Teorisi

Bu teori, bilinen en eski liderlik teoridir. Teorinin adından da anlaşılacağına göre, özellik teori liderliğin özellikle çerçevesinde oluştuğunu belirtmektedir. Teoriye göre, liderlik sürecini belirleyen en önemli unsurun liderin göstermiş olduğu özellikler olduğu kabul görmektedir. Bu teoriye göre liderler, kişilik özellikleri bakımından takip edenlerden farklıdırlar (Koçel, 2011: 576). Bazı araştırmacılar

liderliği sadece kişilik özellikler çerçevesinde oluştuğunu ifade etse de bazı araştırmacılar liderliğin sadece kişilik özellikleri ile açıklanmayacağını ifade etmiştir (zler, 2013: 106). Özellik teorileri, insanların liderliğe daha uygun olmalarını sağlayan bazı nitelikleri ve özellikleri miras aldıklarını varsayar. Özellik teorileri genellikle liderler tarafından paylaşılan belirli bir kişiliği veya davranışsal özellikleri tanımlar. Örneğin, dışa dönüklük, kendine güven ve cesaret gibi özelliklerin tümü potansiyel olarak büyük liderlerle ilişkilendirilebilen özelliklerdir (Grant, Gino ve Hofmann, 2011: 528). Özellik teorisi, liderler ve takipçiler arasındaki farka da odaklanır. Liderlik pozisyonlarındaki kişilerin ikincil pozisyonlardan daha fazla özellik göstereceği varsayımına dayanır. Bununla birlikte, ikisi arasında ayırım yapan nispeten az sayıda özellik vardır. Liderler dışa dönüklük, zgven ve yükseklik gibi Őeylerde daha yüksek olma eğilimindedir (Oakleaf, 2008).

İnsanlar kendilerini belirli hedeflere götürebilecek ve yönetebilecek liderlere ihtiyaç duymaktadır (Gl ve Aykanat, 2012: 17). Liderlik, insanları hedefleri etrafında toplayabilme, harekete geçirme ve yönlendirme bilgi ve becerilerinin toplamı olarak görülmektedir (Inak, 2016: 9). Son yıllarda, etik davranışlar liderlerde aranan özellikler bağlamında ele alınmaya başlamıştır (Kalshoven vd., 2011: 52). Günümüzde bir kişinin sadece genetik nedenlerden dolayı lider olabileceğinin düşünülmesi gerçekçi olmayacaktır (Celep, 2004: 9). Özellik teorisindeki sınırlamalar, yüzlerce farklı özelliğin tanımlanmış olması nedeniyle bir çok öznel yargı içermektedir (Oakleaf, 2008). Liderlik psikolojisi üzerine yapılan eski tartışmalar genel itibariyle bu tür becerilerin insanın doğduğu andan itibaren yetenekleri olduğunu ileri sürmüştür. Başka bir deyişle, bu teoriler bazı insanların sadece "doğuştan liderler" olduğunu öne sürmüşlerdir.

2.1.2.2.Davranışsal Liderlik Teorileri

Bu yaklaşım, özelliklerden çok davranışlara odaklanır (Izgar, 2005: 24). Kişilerle alışma söz konusu olduğunda sahip olduğu yetenekler İnsan becerileri olarak bilinir. Bireyin davranışını, grup dinamiklerini, güdülerini, tutumlarını ve duygularını anlamak iyi insan becerilerinin temel özellikleridir. Bir kuruluşta hedeflere ulaşmak için, akranlarına, amirlerine ve astlarına nasıl uyum sağlayacağını bilmek gerekir (Guerrer ve Rowe, 2013). Varol (1993) davranışsal yaklaşımların temel düşüncesinin mevcut durumda örgütsel amaçları gerçekleştirmenin nedenleri ile kişisel özellikler

arasındaki etkileşim olduğu fikrine dayandığını ifade etmektedir. Örgütün ihtiyaçlarını karşılamak var olan kişisel nitelikleri bireyin gereksinimleri ve özelliklerini de dikkate alarak gidermeyi gerektirir. Bu bağlamda liderlik davranışı hem var olan durumun özelliği hem de lidere özgü özelliklerin birlikteliğinin sonucudur (Varol, 1993: 49). Lider bir rol modelidir, kuruluşa ve orada çalışanlara hesap verebilir, güvenilir, dürüst ve sadık olabilecek bir kişidir. Bunlar “Özellikler” olarak kabul edilir. Liderler, bir kuruluşa takip ettikleri, teknik, insani ve kavramsal becerileri içeren bir dizi beceriye sahip olmalıdır (Guerrer ve Rowe, 2013). Bu teoride insanlar öğrenerek ve sosyal olarak gözleyerek de liderlik özelliği kazanabilirler. Liderlerin doğuştan getirdiği özellikler yerine sonradan kazanılmış becerilerin liderliğe yönettiği düşünülür.

2.1.2.3.Durumsal Liderlik Teorileri

Liderlik teorilerinden diğeri ise durumsal liderlik teorileridir. Bu teoride araştırmacıların liderin içinde bulunduğu durumun lideri ortaya çıkardığına odaklanmaktadır. Liderlik davranışları ancak mevcut durum ve koşullar altında açıklanabildiği fikrine sahiptirler (Özler, 2013: 112). Durumsallık yaklaşımında önderlik ve mevcut örgütsel durumların etkileşimi bağlamında açıklama getirilmektedir (Celep, 2004: 16). Örgüte özgü bir takım sorunların liderin davranışlarını belirlediği, mevcut durumun lideri şekillendirdiği varsayımından yola çıkılır. Bu modelde liderlik davranışları örgütsel durumla açıklanmakta ve öğüt ile ilişkilendirilmektedir. Bu durumda lidere özgü kişisel özelliklerin göz ardı edildiği söylenebilir (Varol, 1993: 49). Durumsal teoriler, liderlerin durumsal değişkenlere dayalı en iyi eylem yolunu seçmelerini önerir. Farklı karar verme tarzları için farklı liderlik tarzları daha uygun olabilir. Örneğin, liderin bir grubun en bilgili ve deneyimli üyesi olduğu bir durumda, otoriter bir tarz en uygun olabilir. Grup üyelerinin yetenekli uzman olduğu diğer durumlarda demokratik bir tarz daha etkili olacaktır.

Durumsal Liderlik teorileri, çevre ile ilgili olarak hangi özel liderlik tarzının en uygun olduğunu belirleyebilecek belirli değişkenlere odaklanır. Bu teoriye göre, her durum için tek bir liderlik tarzının başarılı olması en iyi değildir. Liderlik araştırmacıları White ve Hodgson, gerçekten etkili liderliğin sadece liderin nitelikleri ile ilgili olmadığını, aynı zamanda davranışlar, ihtiyaçlar ve bağlam arasında doğru

dengeyi sağlamakla ilgili olduğunu öne sürmüştür. İyi liderler, takipçilerinin ihtiyaçlarını değerlendirebilir, durumu değerlendirebilir ve daha sonra davranışlarını buna göre ayarlayabilir. Başarı, liderlik tarzı, takipçilerin nitelikleri ve durumun yönleri gibi bir dizi değişkene bağlıdır (Hodgson ve White, 2003). Durumsal liderlik, liderin belirli bir becerisine dayanmaz, bunun yerine yeteneklerini takipçilere fayda sağlayacak şekilde değiştirir (Spahr, 2015). Bu teori belirli özelliklere sahip olmanın insanları doğal liderler haline getirmeye yardımcı olacağını öne sürmüştür.

2.1.3.Liderlik Yaklaşımları

Bu başlık altında liderliğe ilişkin son dönem yaklaşımlardan “vizyoner liderlik”, “öğretimsel liderlik”, “öğrenen liderlik”, “karizmatik liderlik”, “süper liderlik” ve “etik liderlik” incelenmiştir.

2.1.3.1.Vizyoner Liderlik

Vizyon, gelecekte ne olmak istediğine ilişkin düştür. Bu açıdan düşünüldüğünde okullarından vizyon sahibi olmasını gerekmektedir. Günümüzde lidere güç veren onun kişilik özellikleri ya da makam değil vizyoner özellikleridir. Liderin takipçilerine sunduğu gelecek perspektifi öne çıkmaktadır (Balcı, 2006: 260). Vizyoner liderlik örgütsel açıdan farklılığı yansıtmaktadır. Örgütün dışa yansıyan yönü davranışlara vurgu yapmak demektir. 1990’larda vizyoner liderlik ağırlıklı değerlendirmeler yapılmıştır. Vizyonerliğin diğer bir özelliği geleceğe ilişkin belirsizlikleri minimize etmesidir (Çelik, 2003: 173). Okul yöneticilerinin okulu daha ileriye taşıyacak değerleri benimseyebilmesi ve bu değerleri uygulayarak okulda kaliteli bir eğitimin oluşmasını sağlamalıdır (Minaz, 2018: 49). Grup üyelerine görevin önemini ve daha yüksek iyiliğini görmelerine yardımcı olarak insanları motive eder ve ilham verir. Bu liderler grup üyelerinin performansına odaklanır, ancak her bireyin potansiyelini yerine getirmesini ister. Bu stile sahip liderlerin genellikle yüksek etik ve ahlaki standartları vardır (Groves ve LaRocca, 2011: 511). Vizyoner olmanın geleceğe ilişkin bir bakış açısını yansıttığı ve belirsizliği azalttığı söylenmiştir.

2.1.3.2.Öğretimsel Liderlik

Öğretimsel liderlik öğretim temelli bir liderlik yaklaşımıdır. Öğretimsel liderler okulda eğitim öğretimin kalitesini artırmaya odaklanmakta güçlü bir vizyonun

oluşmasını hedeflemektedir. Bu bağlamda öğretimsel liderlik özellikleri olan bir okul yöneticisinin, eğitim öğretimde uzman yaklaşımları dikkat çeker. Eğitim programı, öğretim yöntem ve teknikleri, çocuk gelişimi ve alanı ile ilgili konularda bilgilidir (Bayrak, 2002: 211). Öğretimsel lider rolüne sahip olan okul yöneticisinin okulda sürdürülen eğitim programlarının geliştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapması ve eğitimin gelişmesi için çalışılması anlamına gelmektedir (Minaz, 2018: 51). Öğretimsel liderlerin eğitim öğretim merkezi konumunda olan okullarda hem öğretmene hem öğrenciye hem de velilere öğretici özellikleri ile hitap ettiği söylenebilir. Okul yöneticiliğinde belirgin özellik öğretimsel davranışlarıdır.

2.1.3.3.Öğrenen Liderler

Öğrenen lider, öğrenen örgüt anlayışıyla bire bir örtüşmektedir. Gelişen örgütün lideri de gelişecektir. Öğrenen örgütlerde liderlik özellikleri alışlagelmiş liderliğe göre farklılık göstermektedir. Öğrenen lider; öğrenen örgütü kurmak, gelişmesini sağlamakla görevlidir ve bu liderler tüm enerjilerini öğrenme sürecine harcamaktadır (Çelik, 2003: 121). Tüm yönetimler bir hizmet unsuruyla çalışır. Yönetim uzmanları, hizmet veren örgütlerin verimli bir şekilde çalışabilmesi için yönetim faaliyetlerinin ve fonksiyonlarıyla alakalı kavramların kavranması ve uygulanması gerektiği görüşünü savunmaktadır. Hizmet, insanların birbiriyle olan kurdukları ilişkilerle ilgili olduğu için, hizmeti veren ve hizmeti alan arasında ilişki ve yakın kurulması gerekmektedir (Türkmen, 2011: 20). Celep'e (2004) göre lider, çalışanların motivasyonunu yüksek tutmalarını sağlamalı ve zorluklar karşısında daha fazla çaba göstermelerine olanak sağlamalıdır. Örgütsel öğrenmenin başlangıcı kabul edilen bireysel öğrenme, liderin bu tarz davranışları sonucunda gerçekleşmiş olur (Celep, 2004: 114). Öğrenen liderler geleceğin liderlerinin yetişmesini sağlamaktadır. Okul yöneticilerinin üstlendiği lider rolü ile okullarda uygulanan katı uygulamalardan vaz geçilerek, ön plana insanların getirilmesi sağlanabilir. Öğrenen örgütlerin oluşturulmasıyla okulu, her türlü öğrenim tarzına açmak mümkündür (Bayrak, 2011: 105). Okul yöneticisinin sorumluluğu bağlamında öğrenen liderlik rolü sayesinde sürekli öğrenme desteklenmiş ve okulda öğrenmeye ilişkin olarak motivasyon desteklenmiş olacaktır.

2.1.3.4.Karizmatik Liderlik Tarzı

Bu tür liderler, insanlar üzerinde etki kurabilen, özgüvenleri yüksek bireylerdir. Karizmatik lideri diğer liderlerden farklı kılan özelliği, öngörü ve insanları harekete geçirebilmesidir. Bu liderler genellikle, geçişin ya da krizin olduğu dönemlerde ortaya çıkarlar (Saruhan ve Yıldız, 2009: 249). Celep'e (2004) göre bir liderin karizması, iş görenleri bir misyon ya da vizyona yöneltirken, liderin bireyselleştirilmiş ilgiye odaklanması iş göreninde bireysel performansını arttırmasına neden olur. (Celep, 2004: 78). İyi liderliğin dürüst, geleceğe dönük, ilham verici ve yetkin olduğunu bilmek önemlidir. Bu becerilere sahip liderler, grubun hevesli motivasyon kaynağıdır ve başkalarını paylaşılan hedeflere ulaşmaya yöneltmek için yoğun bir istekleri vardır. Takipçileri her zaman onlara bakar çünkü yüksek düzeyde çaba, hırs, enerji ve inisiyatifleri vardır. Liderlerin aynı zamanda karizma, yaratıcılık, özgüven, zekâ, bütünlük, sosyallik, kararlılık ve esnekliğe sahip oldukları da bilinmektedir (Cherry, 2016). Karizmatik liderlik rolündeki kişilerin diğerlerinden farklı olan özelliklerinin var olduğu anlaşılmaktadır.

2.1.3.5.Süper liderlik

Süper liderlik bakış açısı yönünden bu liderlik diğer liderlerden farklılık göstermektedir. Çalışanlar bağımsızdır ve bütün çalışanlar liderdir. Bu anlayışta çalışanların kendilerine liderlik yapması beklenir. Çalışanlar merkeze alınmaktadır. Bu bakımdan beni takip et gibi liderlik kuramları oluşturan anlayışlar reddedilmektedir. Bireylerin kendini rahatlıkla geliştirebildiği bu anlayışta liderlik anlayışından potansiyelin geliştirilmesi oldukça yüksektir (Çelik, 2003: 86). Bu yaklaşım çalışanların kendi kendilerini yönetebileceğini ve kendilerini geliştirebileceğini düşünür.

2.2. Etik Liderlik

Etik kelimesine yaşamın her alanında rastlamak olağan gelmektedir. İnsanın ömrünün büyük bir kısmını oluşturan çalışma yaşamında da etik önemli bir kavramdır (Özdemir, 2003:151-168). Eğitim açısından etik yaklaşımda moral değerim öne çıktığı bir liderlik tarzı söz konusudur. Liderlerin davranışlarında ahlaki vasıfların belirginliğine vurgu yapar (Çelik, 2003: 103). İyi bir okul kültürü güçlü bir etik lidere dayalıdır. Etik liderliği rol edinmiş bir okul müdürü, okulunun hedeflerini gerçekleştirmeye çalışırken etik değerleri her şeyin üstünde tutar. Hedeflere

ulaşmaya çalışırken temel etik değerleri dikkate alır (Bayrak, 2002: 211). Okul yöneticisi okulun amaçlarını gerçekleştirmeye çalışırken temel etik değerleri dikkate alırsa etik liderlik davranışlarını gerçekleştirdiği söylenebilir. (Boyacı, 2011: 105). Etik davranışları gösteren okul yöneticisi sahip olduğu ulusal ve evrensel değerleri bağdaştırabilmelidir. Etik lider, toplumsal değerlere aykırı değerleri, sınıf ortamında yaşatmaz. (Bayrak, 2002: 211). Örgütün ortamı ile liderlik arasında bir etkileşim vardır. Liderlerin belirlenmesi ve onaylanması grubun sorumluluğundadır (Boyacı, 2011: 105). Liderlik, insanları hedefleri etrafında toplayabilme, harekete geçirme ve yönlendirme bilgi ve becerilerinin toplamı olarak görülmektedir (Inak, 2016: 9). Son yıllarda, etik davranışlar liderlerde aranan özellikler bağlamında ele alınmaya başlamıştır (Kalshoven vd., 2011: 52).

Etik lider, kültürel ve toplumsal değerlere uymayan değerlerin okul ortamından bulunmasına izin vermez. Okulu etik değerlere uygun bir yer haline getirmeye dikkat eder (Boyacı, 2011: 105). Yapılan tanımlar incelendiğinde, etik liderlerin en belirgin özelliğinin etik güç olduğu söylenebilir. Bu sebeple etik lider, kurumsal başarının önüne geçebilecek olumsuz gelişmelere karşı savunma hattı oluşturacaktır (Yaman, 2010: 10). Aronson (2003) farklı liderlik davranışlarını araştırmıştır. Aronson yöneticilerin sergiledikleri davranışlarda dönüşümcü özellikler ve etik özellikler arasındaki ilişkiye bakmıştır. Araştırma bulgularına göre yöneticiler etik lider ve dönüşümcü lider yönleri bağlamında birçok açıdan benzer davranışlar sergilemektedirler. Aronson bu iki liderlik stiline birbirini desteklediği sonucuna varmış aralarındaki pozitif anlamlı ilişkiye vurgu yapmıştır.

Değişen ve gelişen dünyada örgütler, gelişime ayak uydurmak, devamlılık ve işleyiş için nitelikli liderlerin seçilmesine ihtiyaç duymaktadır. Özellikle son yıllarda etik ve ahlak konuları liderlerin sahip olması beklenen en önemli özelliklerden olmuştur (Kalshoven vd., 2011: 52). Etik liderlerin, etik olarak doğru karar verebilme, dış baskılara rağmen bu davranışta bulunmaya istekli olma; dahası takipçilerine, gruba katkıda bulunmaları için ilham verme ve ortak çabaya yönlendirme, grubun çıkarlarını kendi çıkarlarının önüne koymaya teşvik etme özelliklerine sahip olmaları beklenmektedir (Dickson vd., 2009: 131). Etik liderlik eğitimsel liderlikle uygun olarak kullanılabilir bir liderlik biçimidir (Ergun Özler, 2013: 106). Etik liderin davranışları, çalışanlarından etiğe uygun davranışlar göstermesini destekler. Etik kodlar kurumun temel yapısını etkileyerek kurumda güven ortamının oluşmasına

olanak sağlayacaktır. Zaman geçtikçe benimsenen etik ilkeler kurumda güven ortamının oluşmasına olanak sağlayacaktır. Başka bir deyişle etik lider, karşılaşılan sorunlara karşı proaktif olabilme ve doğru kararlar verebilme özelliğine sahiptir. Bu sebeple liderlerin etik yönden kendilerini geliştirmesi gerekmektedir (Yaman, 2010: 10). Tüm bu açıklamalara göre etik lider rolündeki yöneticilerin, kurumun başarıya ulaşması ve güven ortamının oluşmasında etkili oldukları söylenebilir.

2.2.1. Etik Kavramı

Etik, toplumdaki ahlaki kuralların daha gelişmiş şeklidir ve felsefidir. Etiğin en temel ilgi alanın insan davranışlarının araştırılmasıdır (Aydın, 2002: 5). Etik sözcüğü Yunanca “ethos” kelimesinde gelmektedir (Kuçuradi ve Taşdelen, 2011: 5). Türkçede “ethic” sözcüğüne karşılık olarak, Arapçada “huy”, “mizaç”, “karakter” anlamını karşılayan ve “hulk” sözcüğünden türeyen “ahlak” sözcüğü kullanılır (Cevizci, 2002: 3). Etik ile yönetim arasındaki etkileşim, kaynakların eşit bir şekilde dağılımı ve haklar konusunda belirlenir. İnsanlar yöneticilerden etiğe uygun davranmasını beklemektedir (Karlı, 2004: 86). Eğitim ortamı açısından fırsat eşitliğinin sağlanması, öğrencilere eşit oranda değer verilmesi, öğrencin ders alıp almaması konusunda zorlamama, öğrencilere karşı herhangi bir şeyi tehdit unsuru olarak kullanmama, öğrencilere herhangi bir inancı veya düşünceyi kabul etmeleri konusunda zorlamama, eğitimde bulunan etik değerler olarak kabul edilebilir (Boyacı, 2011: 149). Günümüzde etiğe duyulan ilginin artması, genetikle ilgili gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, birçok meslekte karşılaşılan etik sorunların varlığıyla açıklanabilir. Her mesleği birbirinden ayıran değerler, kurallar ve normları vardır (Boyacı, 2011: 149). Genel öğretmenlik meslek etiği incelendiğinde, toplumda büyük oranda kabul görmüş değerleri benimsemiş eğitimciler göze çarpmaktadır. Tüm öğretmenlerin meslek etiğine ve evrensel değerlere dikkat ederek okul içinde ve dışında rol model olabilmeleri eğitimin başarısı açısından oldukça önemlidir. Özetle, öğretmenlik mesleğinin etik ilkelerini kendi yaşamına geçirmiş öğretmenlerin başarılı öğretmen oldukları ifade edilebilir (Şen, 2011). Eğitim yöneticisi konumundaki okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerinin önemi değişik araştırmalarda vurgulanmıştır (DeGraffenreid, 2004; Brown, Trevino ve Harrison; 2005; Kalaz,

2016; Çakıroğlu, 2016; Bilgen, 2016; Çetin, 2016; Güler, 2017; Emirbey, 2017; Akbaş, 2019).

2.2.2.Etik Liderin Özellikleri

Etik liderlikte öncelikle etik liderin bazı değerleri taşıması gerekmektedir, bu durumda etik liderlik özellikleriyle bir bütün oluşturabilir (Çelik, 2003: 95). Etik lideri çalışanların ona güven duymasını istiyorsa örgüt içerisinde aldığı kararlarda doğruluğa ve adalete önem vermesi gerekmektedir. Bu tarz uygulamalar örgüt içerisinde oldukça büyük etkiler yaratacaktır (Yaman, 2010: 11). Bir liderde olması gereken özellikler; özgüvenli olması, güvenilir olması, yeri geldiğinde cesur kararlar verebilmesi, yeniliğe açık olması, vizyon sahibi olması, yüksek sosyal beceriye sahip olması, bulunduğu örgüte bağlılık gösterebilmesi, işbirliği yapabilmesi, yönetme becerilerinin gelişmiş olması ve karizma sahibi olması şeklinde belirtilmiştir (Çetin ve Beceren, 2007: 110). Son yıllarda, etik liderler mesleki açıdan etik ilke ve kurallara uygun olamayan davranışsal problem ve durumları çözdüğü için bu davranışlarıyla örgütlerin öncelik sıralamasında yer almaktadır. Bunun sonucunda etik liderlerin etik davranış ve tutumlarının hem kurumların ve liderlerin güven ve itibarı adına hem de çalışanların ve iş birimlerinin üzerinde olumlu etki yaratması beklenmektedir (Kalshoven, vd. 2011: 52). Greenfield etik lideri tanımlarken etik liderin kendisini takip edenler üzerinde güçlü bir etki yarattığına vurgu yapmış kendisinde bulunan moral özellikleri ve işine yansıtığından ve bu bakış açısını sürekli kullandığından söz etmektedir (Çelik, 2003: 90). Etik liderin ahlaklı, dürüst, güvenilir, adil ve ilkeli olduğu, aynı zamanda toplumu önemseyen yapıda oldukları bilinmektedir. Ahlaki yöneticiler için ahlak kuralları liderlik gündeminin açık bir parçası haline gelmiştir. Buna göre çalışanların etik davranışları ödüllendirilirken etik dışı davranışlar da cezalandırılması bakımından çalışanlara rol model olması beklenir (Brown ve Treviño, 2006: 597). Etik liderlik özellikleri olarak nitelenen davranışlar lider konumundaki kişiler üzerinde araştırılmış bu özelliklerin çalışanları nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur. Araştırılan ilişkisel konulardan biri mesleki bağlılıktır. Mesleki bağlılığı yüksek olan kişilerin çalıştıkları örgüte daha yüksek katkı sağlayacağı yaptıkları işlerin verimlilik olarak yansıtacağı beklenmiştir.

Okulun temel misyonu öğrencilere kaliteli bir eğitim sağlamaktır. Öğretimsel liderlikte, okulun eğitime uygun bir ortam olmasını amaçlamakta ve okul

yöneticisine gerektiğinde öğretmenleri yönlendirme hakkı vermektedir (Ergun Özler, 2013: 106). Esasen, örgüt içinde etiğin yöneticiler tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Bu durum yöneticilerden çalışanlara doğru aktarılmalıdır. Kurum etik anlamda bir standartta sahip olmalıdır. Kurumun etik standardının olması için örgüt yöneticilerinin etiği tam anlamıyla benimsemesi ve davranışlarına uygulaması gerekmektedir (Yaman, 2010: 11). Akbaş (2019) yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının alt boyutları olan karar vermede eşit ve adil olma, etkili iletişim kurma, çalışanların psikolojisini anlama ve iyi örnek olma durumlarının incelenen kurumların çoğunluğunda istenen durumda olduğu belirlenmiştir. Öğretmen algılarına bakıldığında yaygın eğitim yöneticilerinin etik liderlikle bağdaşmayan davranışlarıyla ilgili bulgular incelendiğinde ise daha çok “ayrımcılık”, “kayırmacılık” ve “şeffaf olmama” gibi etik dışı davranışların yöneticilerde görüldüğü belirlenmiştir. Emirbey (2017) okul müdürlerinin etik liderliğe ilişkin davranışları ve öğretmenlerin motivasyonu arasında var pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit etmiştir.

2.2.4.Etik Liderin Davranış İlkeleri

Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalara bakıldığında, etik liderliğin diğer liderlik anlayışlarından daha fazla ilgi çektiği görülmektedir. 21. Yüzyılda sosyal ortamların oldukça yoğun olması, etik liderlerin sosyal ortamları dikkate alarak faaliyetlerini gerçekleştirmesini zorunlu kılmaktadır (Yaman, 2010: 9). 5176 sayılı kanun ile kamu kurumlarında çalışan kişilerde saydamlığın, tarafsızlığın sergilenmesi istenmektedir. Ayrıca kamuda bir etik ilkelere dayalı bir kültürünün oluşması hedeflenmiştir (Yaman, 2010: 12). Güler (2017) etik liderlik davranışları arttıkça örgüt yararına olan öğretmenliklerdeki sessizlik de artmıştır. Bu bulgu okul müdürlerinin etik liderlik davranışları eğitim verimliliği öğretmenlere uyuma katkı sağladığını göstermektedir.

4982 sayılı “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu” atılan önemli adımlardan biridir. Kanun, etik değerlere uyan bireylerin bilgi alma haklarını kullanabilmeleri için düzenlenmektedir. Ayrıca, “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 7. Maddesine göre, kamu kurumlarında görev alan personelin devlet menfaatini öncelik alması ve görevlerini tarafsız bir şekilde gerçekleştirmesi gerekmektedir. Ayrıca söz konusu Kanununun 14, 28 ve 29. Maddeleri de eşitlik, tarafsızlık gibi ilkelerin uygulanması

için oluşturulmuştur. Türk kamu yönetimi sisteminde etik olmayan davranışlara yönelik cezai yaptırımlarda 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ile düzenlenmiştir.”

Minaz (2017) okul müdürlerindeki etik liderlik davranışlarını yolsuzluk açısından incelemiştir araştırmasında nicel ve nitel yöntemleri birlikte kullanmıştır. Öğretmenlerin, okul müdürleri hakkında olumlu düşündüklerini tespit etmiştir. Nitel araştırma bulguları ise zaman zaman yolsuzluk olarak nitelen dirilecek etik dışı davranışlar görülmüş olsa da çoğunlukla okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili yönetmeliğe (2005: madde 10) göre; Kamu çalışanları, halka hizmetin kişisel çıkarların önünde bir durum olduğunun bilincinde hareket eder, hizmet sundukları kişilere kötü davranmazlar, adaletli olurlar ve yaptıkları içi önemserler. Yönetici konumunda olan kamu görevlileri, kişisel çıkarlar doğrultusunda ya da keyfe davranışlarda, baskı ve tehdit oluşturabilecek davranışlarda bulunamaz, mevzuata aykırı davranamazlar. Kişisel bir açıdan bakıldığından kötü alışkanlıkların bireyi ilgilendiren bir konu olduğu ifade edilebilir ancak bu alışkanlıklar örgütü ya da diğer bireyleri etkilediği zaman kamunun ilgi alanına girmektedir. Ekseriyetle alkol ve sigara kullanımının özenti olarak başlayan alışkanlık olduğu hesaba katılırsa, yönetici ya da öğretmenlerin davranışlarının oldukça önemli olduğu ifade edilebilir. Bu sebepten dolayı kötü alışkanlıkların etiğin dışında olduğu ifade edilmektedir. Hiçbir yöneticisinin kendi kişisel görüşünü aldığı kararlar boyutunda referans noktası görmemelidir. Her konuda tarafsız olmalıdır.

2.3.Mesleki Bağlılık

“Commitment” kavramı Türkçeye çevrildiğinde bağlılık olarak karşılık bulmuştur. Bayram’a (2006) göre bağlılık üzerine yapılan tanımlar incelendiğinde bağlılık ve tutumsal davranışın aynı temellerden geldiği anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle, örgüt çalışanları tutumsal bir neden meydana getirerek örgüte bağlılığını sürdürmeye çalışmaktadır. Tutumsal bağlılık üç ana öğeden meydana gelmektedir. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, iş ile ilgili faaliyetlere yüksek katılım gösterme ve örgüte sadakat gösterme olarak belirtilmektedir (Bayram, 2006: 38).

Buchanan (1974) bağlılığı iş görenlerin örgütte araçsal bir değer taşımasının ötesinde, örgütün amaç ve değerlerinin duyuşsal bağlanma ile bağlantılı olduğunu

belirtmektedir (Celep, 2000: 103). Bağıllık kavramı bireyin bir şeye karşı duyduğu özdeşleşme derecesini belirtmektedir (Arı, 2003: 23). Balay'a (2014: 37) göre bağıllık, bireyin işteki eylemleri, örgütün değerler sistemine özdeşleşmiştir. Bağıllık, bir kişiye, bir düşünceye ya da bir kurum için yapmak zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü ifade eder. Yüksel'e (2000) göre bağıllık, sadece işveren karşı duyulan sadakat değildir (Yüksel, 2000: 6). Örgütte başarının ve verimliliğin devam edebilmesi için herkesin düşüncesini açıkça ifade edebilmesi gerekmektedir. Celep'e (2000) göre bağıllık, bireyden beklenenlerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlar ile bireyin örgüt çıkarlarını kendi menfaatlerinden üstün görmesidir (Celep, 2000: 15). Bağıllık duyan iş görenler, örgütün hedeflerine inanır ve emirlere gölünden gelerek uygular. Ayrıca, belirlenen hedeflerin gelişmesi için çok fazla çaba sarf eder ve örgütte kalmak için elinden geleni yapar. Bunların içsel ödülleri başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok içten oluşturulan beklentilerin geliştirilmesidir (Balay, 2014: 3). İşe bağıllık, işe duyulan bağıllık duygusu olarak ifade edilmektedir (Morrow, 1983; akt. Celep, 2000).

Varoğlu (1993) kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve örgütleri hakkındaki düşünceleri ve bağıllıklarının incelendiği araştırmada, iş görenlerin örgütlerine karşı göstermiş oldukları bağıllığı, farklı boyutlarda incelenmiştir. Kişisel özellikler, örgüt ortamı, meleğe karşı duyulan bağıllık faktörleri incelenmiştir. Araştırmada farklı bir bağıllık etkeni olarak devamlılık ve çıkar dayalı bağıllık dikkate alınmıştır. 21 kamu örgütünde gerçekleştirilen araştırma çalışanların büyük çoğunluğunun yüksek seviyelerde bağıllık gösterdiği, çalışanların çalışmaya devam edip etme kararlarını iş ortamında oluşan faktörlere göre karar verdiği, devamlılık doğrultusunda oluşan bağıllığın görünür bir şekilde oluştuğu, çıkar amaçlı kurulan bağıllığın ise gözlemlenemeyeceğini ortaya koymuştur.

İşe alınan her bireyin örgütsel rolü bulunmakta, bu roller dışardan oluşmakta, işini yaparken ona destek olan, destekleyen ya da engel olan sınırları belirlemektedir (Çakır, 2001). Performansı yüksek bireylerin örgütten ayrılması kimsenin istemeyeceği bir durumdur. İşten ayrılmadan önce çalışanın kafasında işten ayrılma düşüncesinin bulunması davranışlarını da etkilemektedir. Özellikle rol belirsizliği ve iş baskısı ile fiziksel sağlık arasındaki ilişkide işe bağıllığın aracılık etkisi bulunmaktadır (Arı vd., 2010: 143).

Bağlılık, çalışan ilişkilerinde önemli bir değişken olarak görülmektedir. Mesleğe bağlılık, çalışanların meslek hakkındaki düşünceleri olarak açıklanabilmektedir. İş görenden mesleğine uygun davranışlar sergileme ve mesleki rolünü yerine getirme beklentisidir (Celep, 2000). Mesleki bağlılığın ve örgütsel bağlılığın yakın anlamı nedeniyle, bu kavramların her biri arasında bir ayırım yapılması gerekmektedir. Bireyler organizasyonda kalmak için kendi hedefleri doğrultusunda organizasyonel hedeflere bağlılıkları örgütsel bağlılığı ifade ederken mesleki bağlılık, çalışanın mesleğindeki gelişme isteğinin seviyesi olarak ifade edilmektedir ancak bu gelişmenin tamamen örgütten bağımsız bir süreçtir (Güner, 2007). Öğretmen bağlılığı ile öğrenci başarı arasındaki bağ incelendiğinde, öğretmenlerin aktif öğrencilere daha iyi bağ kurdukları tespit edilmiştir. Öğretmen bağlılığın düşük olması öğrenci başarısını negatif olarak etkilemektedir. Tükenmiş öğretmenlerin sınıf içindeki verimi düşmekte ve öğretmenlerle daha uzaktan iletişim kurma eğiliminde olmaktadır. Bu tarz öğretmenler eğitim kalitesini düşürmektedir (Balay, 2014). Kişisel başarı hissinin azalması durumu ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesidir (Aydemir, 2003: 19). Bireylerin mesleklerine bakış açılarını ve işlerinde kalmaları gereken motivasyonu ima eder. İnsanlar mesleğini geliştirmeye çalıştıklarında mesleki bağlılıklarından söz edilebilir.

2.3.1. Bağlılığın Sınıflandırılması

Bağlılık kavramının teorik çerçevesi incelendiğinde en çok kabul gören araştırmacıların; Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter (1968), Katz ve Kahn (1977), Salancik (1977), Mowday (1979), O'Reilly ve Chatman (1986), Penley ve Gould (1988) ve Allen ve Meyer'dir (1990) olduğu görülmüştür. Yapılan birçok yeni araştırmada bağlılıkla ilgili olarak bu araştırmacıların sınıflamaları kullanılmaktadır. Bağlılık kavramı çerçevesinde birçok yaklaşım olmasına karşı bu yaklaşım bazı noktalarda toplanmıştır. Bu tanımların birçoğu bağlılık konusu etrafında toplanmaktadır (Celep, 2000: 15). Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeliyle duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarını geliştiren Meyer ve Allen (1991) ise bu modelden yola çıkarak mesleki bağlılığın da çok boyutlu olduğunu ifade etmiş ve bu bağlılık şeklini bireyin mesleğine duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı olarak tanımlamıştır (Blau, 2001:280).

Etzioni (1961) bağıllığı, üç farklı yapıya ayırmaktadır. Bu yapıları ahlaki bağıllık, hesapçı bağıllık ve yabancılaşma bağıllığı olarak sıralamıştır. Ayrıca Etzioni, örgütün üyeler üzerinde baskı kurabilmesinin nedenini üyelerin örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını ifade etmiştir. Bağıllığın ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı olmak üzere belirtilen 3 boyut aşağıda verilmiştir (Balay, 2014: 19):

1.Ahlâki bağıllık: Örgütün amaçları ve değerlerinin benimsenmesine dayalı örgüte duyulan pozitif yönlü bir bağıllıktır.

2.Hesapçı bağıllık: Ahlaki bağıllığa oranla bu bağıllıkta daha az bir ilişki söz konusudur. Bu bağıllık türündeki temel düşünce örgüt üyeleri arasında meydana gelen alış-veriş ilişkisi gibidir. Kişi önceden belirlenen bir ücret karşılığında iş normuna uygun bir şekilde bağıllık göstermektedir.

3.Yabancılaştırıcı bağıllık: Yabancılaştırıcı yakınlaşma ise bireysel davranışların neredeyse tamamının önüne geçildiği durumlarda bulunan olumsuz bir durumu ifade etmektedir. Bu bağıllık türü üyenin örgütü kötü gördüğünde meydana gelmektedir. Ayrıca yabancılaştırıcı bağıllıkta kişi, örgütte kalmak istememesine rağmen üye olarak kalması zorlanmaktadır.

Bağıllığın boyut ve sınıflamasına ilişkin olarak Kanter (1968) bağıllığı devam bağıllığı, bağıllık bağıllığı ve kontrol bağıllığı olarak sınıflandırmıştır. Bunlar (Özden, 1997: 37):

Devam Bağıllığı: Bireyin örgüte için harcadığı yatırımlar (emek, zaman, gayret vb.) onun örgütten ayrılmasını zorlaştırır ve bireyi örgüte bağlar. Devam bağıllığı yaş ile doğru orantılıdır.

Bağıllık Bağıllığı: Bireyin belli bir amacı gerçekleştirmek amacıyla oluşturduğu bağıllıktır ve genelde sosyolojik anlamdaki cemaatlerde görülmektedir. Bu bağıllık çeşitli sembol, üniforma gibi sembollerle pekiştirilir.

Kontrol Bağıllığı: Bireyin, örgütün hedeflerine, değerlerine ve normlarına bağıllık göstermesi ve bu boyutta davranışlarını gerçekleştirmesidir.

Bir örgüt ortamında kişileri, örgüte bağıllık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu Katz ve Kahn (1977) belirtmiştir. İş görenlerin örgüt içindeki eylemleri, iç ve dış ödüllere birleşmesidir. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller

araçsal devreyi ifade eder. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, bireylerin isteme bağlılıklarını gösterir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğunda anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü eylem, sistemde yer alan kişilerin gereksinimlerini açıklar. Diğer yandan kişiler, aldıkları paralar karşılığında rollerini gerçekleştirmektedir. Bu tarz güdüleyici durumlarda araçsal devreden bahsedilir. Böyle, üyelerin araçsal-dışsal ödüllerle bağlandıkları örgütlerde kayıpların ortaya çıkma olasılığı fazladır (Balay, 2014: 19).

Salancik (1977), örgütsel bağlılığı iş görenlerin davranışları üzerinden değerlendirmiştir. Salancik, örgütsel bağlılığı iş görenin davranışlarına, faaliyetlerine, örgüte duyduğu ilgiyi güçlendiren inançlara bağlanma biçiminde açıklanmıştır. Salancik, tutum ve davranışlar arasında bir uyum yakalanmadığı takdirde, iş gören strese girmektedir. Tutumlar ve davranışlar arasındaki uyum bağlılığı attırmaktadır (Gül, 2002: 49).

Diğer bir bağlılık sınıflamasını ise QReilly ve Chatman (1986) yapmış ve onlara göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar uyum, özdeşleşme ve içselleştirmedir (Balay, 2014: 18):

Uyum: Üyelerin bağlılık göstermesi ve bu amaçla gösterdikleri tutum ve davranışların temel amacı ödülleri belirlemek ve cezaları bertaraf etmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sarılmayı içermektedir

Özdeşleşme: Üye diğer bireylerle yakın ilişkilere girmektedir. Böylece bireyler kendilerini daha iyi ifade edebilmekte ve grupta bireyler arasında özdeşleşme meydana gelmektedir. Birey bütün amaçlarını ve özelliklerini kabul ederek bağlılığını gerçekleştirir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün tutum ve özelliklerini onaylama ve kendisine uyarlama durumunu göstermektedir (Balay, 2014: 18).

İçselleştirme: Tamamıyla bireyin ve örgütün değerleri arasındaki uyuma dayanır. Örgütün bağlılığın benimsenmeye dayanan diğer boyutu, bireyin davranışlarını örgütün değerler sistemine çerçevesinde gerçekleştirmesiyle meydana gelmektedir (Balay, 2014: 18).

Mayer ve Allen örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılıkta bireyler, devam etmek istedikleri için, normatif bağlılıkta zorunluluk hissettikleri için, devam bağlılığında ise gereksinim duydukları için örgütte kalmaya devam ederler. Buna benzer olarak bağlılık kavramı üç ana boyutta incelenmektedir (Özden, 1997: 37). Üç ayrı tema açısından bağlılığı tanımlayan, Allen ve Meyer, kurumdan ayrılmanın maliyetine dayalı bir bağlılık, kurum ile özdeşleşerek duygusal bağlılık ve kurumda kalmak için zorunlu bağlılık arasındaki ayrımı yapar (Akınaltuğ, 2003: 105). Mayer ve Allen'in (1993) örgütsel bağlılık sınıflaması ise duygusal, devam ve normatif olarak belirtilmiştir. Bunlar aşağıda verilmiştir.

Duygusal Bağlılık: Bireylerin herhangi bir örgütsen objeyi benimsemesini ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Çalışanın örgüte ne derecede bütünleştiğini ifade etmektedir. Çalışanların örgütün amaçları doğrultusunda hareket etmesi ve örgütün menfaatleri için çaba sarf etmesini içermektedir (İnce ve Gül, 2005: 39).

Devam Bağlılığı: Çekmecelioğlu (2006: 155) devamlılık bağlılığının, bireyin işinden ayrıldıktan sonra yüz yüze kalacağı maliyet algısından, bulunduğu pozisyonda kalma mecburiyetinden kaynaklandığını ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığı, bireyin örgütten ayrıldığı takdirde yüksek bir maliyet altında kalacağını düşünülmesiyle örgüt üyeliğinin devam edilmesi durumudur. Diğer bir ifadeyle örgütten ayrılmanın maliyetini düşünülmesini ve göze alınmasını ifade eder. Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgüt için yaptığı yatırımların yüksek çıkmasıyla ortaya çıkmaktadır. Örneğin; başka bir şehre taşınmanın getireceği zorluklar, önceden yapılmış yatırımlar ve maliyetler bu bağlılık türünün kaynağını oluşturmaktadır. Bu sebeple bireyler istemese dahi örgütte kalmaya devam etmektedir. Çünkü örgütten ayrılmanın kendisi için maliyeti yüksek olacaktır (İnce ve Gül: 40). Devam bağlılığı birikmiş maliyetler-alternatiflerin sınırlılığı şeklinde ikiye ayrılmaktadır.

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, ahlaki değerlerden ve inançtan dolayı örgütte kalmanın bir zorunluluk olarak görülmesidir. Çalışan birey örgütte kalmayı bir görev olarak görmektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 156).

Örgütsel bağlılık yaklaşımlarından bazılarının diğerlerinden daha üstün olduğunu savunmak tartışmaya açıktır. Her örgütsel bağlılık farklı şartlardan geçerliliğini göstermektedir. Örgüt kültürü, liderlik özellikleri, örgütün içinde faaliyet gösterdiği ekonomik yapı, çevresel faktörler, tutumsal, davranışsal veya çoklu bağlılık türünün

uygulanmasında son derece önemli içsel ve dışsal faktörler konumundadır (Varoğlu, 1993: 18).

2.3.2.Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bağlılık, birine karşı sevgi besleme ve yakınlık gösterme, sadakat duyma olarak ifade edilmektedir (TDK, 2019). Bir kavram olarak bağlılığın toplumsal duygulardan biri olduğu, bireyin yaşadığı ortama karşı içgüdüünün bir yansıması olduğu ifade edilmektedir. Bağlılık kişinin diğer bir kişiye ilişkin olarak hislerinin karşılığı, bir düşünceye karşı tutkun olmak, kurumuna karşı aidiyet hissi, büyük gördüğümüz kişilere karşı beslenen bağlılık hissi veya yapılması zorunlu olarak düşündüğümüz işlere karşı gönülden gelen yükümlülük hissidir (Balay, 2014: 15). Bağlılığın davranışa dönüşmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Kişinin algısı, tutumuna ve davranışına yansımalıdır. Bağlılık, kişisel bir aidiyet hissini içermektedir (Cihangiroğlu vd., 2015: 368). Bu bağlamda son yıllarda mesleki bağlılığın örgütteki çalışanlar ve işleyiş adına önem kazandığı ifade edilebilir (Aydın, 2010: 16).

Meslek kavramı, kurallarla sınırları belli olan işlerde eğitim sayesinde kazanılmış bilgi ve becerilerin yansıtıldığı faydalı mal veya hizmet üreterek kazanç elde etme işi olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019). Meslek, bireyin yaşamını sürdürebilmek için isteyerek ya da istemeyerek içinde bulunduğu, belirli bir konuda uzmanlık ve ciddi bir eğitim gerektiren faaliyetler grubu olarak ele alınmıştır (Fırat, 2015: 5). Blau'a (2001) göre meslek, benzer işlerle uğraşanların ürettikleri hizmetler anlamına gelmekte ve bu hizmetlerin verimliliğinde ve mesleki bağlılığın etkisi bulunmaktadır (Blau, 2001: 281). İş görenlerin mesleğine karşı bağlanma hissetmesi, kendi iş verimliliğini artırması örgüt için oldukça faydalıdır. Dolayısıyla bir örgütün, iş görenlerin mesleki bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu bilgiler ışığında yöneticilerin etik liderlik özelliklerinin öğretmenlerin mesleki bağlılığına etki edeceği söylenebilir. Öğretime bağlılık yaygın olarak öğretmenlik mesleğine olan tutumla ilişkili bulunmuştur (Dannetta 2002). Kağıtçıbaşı'na (1996) göre kimse doğuştan herhangi bir tutuma sahip şekilde doğmaz. Bilişsel uyumsuzluk kuramına göre özellikle kişinin tutumuna ters düşen bir davranışı yapmış olduğu durumlardaki uyumsuzluğu ele almaktadır. Kurama göre böyle hallerde, eğer kişi yaptığı davranışı için geçerli zorlayıcı, bir dış neden bulamazsa bilişsel uyumsuzluk oluşur. Kişi bu

uyuşmazlıktan kurtulmak için bir iç neden arayarak tutumunu davranışı doğrultusunda değiştirecektir. Bir dış neden bulursa, tutum değişimi gerekmeyecektir.

Tutumlar, insanların tecrübeleri doğrultusunda meydana gelir. Birçok tutumun kökeni çocukluğa dayanırken genelde tutumlar insanların hayat tecrübelerinden meydana gelir (Karakuş, 2008). Çalışanların çalışma tutumları üzerindeki etkisini araştırıldığında etik liderliğin iş tatmini ve devamı, ahlaki davranış ve örgütsel bağlılık davranışları üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Yidong ve Xinxin, 2013: 441). Bu şekilde bakıldığında çalışanların iş tatmini ve iş bağlılığın artmasının mesleki bağlılığı da artıracığı düşünülmektedir. Mesleki bağlılık, bireyin yaşamında sahip olduğu mesleğe verdiği değer, önem olarak açıklanabilir (İştahlı, 2013: 81). Bu kapsamda öğretmenlerin mesleki bağlılığı adına okul yöneticilerinin de etik liderlik özelliklerine sahip olması beklenir. Etik yöneticiler işlerinde, sorumluluklarını yerine getirirken yansız, nesnel ve dürüst olmalı ve kendi konumlarını şahsi amaçları için kullanmaktan kaçınmalıdır (Çetin ve Özcan, 2004: 22).

2.3.2.1. Kişisel-Demografik Faktörler

Kişisel özelliklerin mesleki bağlılığı etkilediği yapılan çeşitli araştırmalarla saptanmıştır (Celep, 2000: 34). Kişisel özelliğin mesleki bağlılığı etkileyen yönleri vardır. İş görenlerin işine bağlılığını etkileyen yaş, cinsiyet, örgütsel adalet, iş tatmini, işin içinde yer alma gibi faktörler vardır (Balay, 2014: 40). Celep (1996), eğitim örgütlerinde öğretmenlerin mesleki bağlılığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma, meslektaşlarına ve mesleklerine bağlılığını saptamaya çalışmıştır.

Araştırma sonuçları, kendisini çalıştığı okula bağlı hisseden öğretmenlerin normalden daha fazla okul için çaba sarf ettiklerini, buldukları okulda çalışmaktan memnuniyet duyduklarını ve başka okullarda çalışmak istemediklerini, (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007) mesleki tükenmişliklerinin daha az olduğu (Brown ve Roloff, 2011), öğretmenlerin duygusal yönden mesleklerine bağlı olması ile ilişkilerindeki memnuniyet, maaşlarından memnuniyet, öğretim dışında sorumluluk taşınması, motivasyon seviyesinde meydana gelen değişim ve sınıf öz yeterliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu (Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink ve Hofman, 2012), meslektaş dayanışması arttıkça mesleki bağlılığında arttığı belirlenmiştir (Shah ve Abualrob, 2012). Ayrıca öğretmenlerin

kendilerini okuldan çok mesleğine bağlı hissettikleri, kendilerini geliştirmek adına çalışmalar yaptıklarını ve öğretmenler arasında dostane bir ilişkinin olduğunu göstermiştir (Bogler ve Nir, 2015). Araştırmalar, liderlerin kişilikleri ve bağlılıkları arasında da bir bağ olduğunu göstermektedir (Brown, Trevino ve Harrison, 2005).

Kişinin başına gelen iyi ya da kötü olarak adlandırılan olayların kişinin yetenek ve özellikleri doğrultusunda meydana geldiğini ya da kendisinin dışındaki etkenlerden meydana geldiğine inanma eğilimi” olarak ifade etmektedir. Başına gelen olayların nedenini kendinde arayan bireylere içten denetimli, başına gelen olayların nedenini dışarıda arayan bireylere ise dıştan denetimliler olarak ifade edilebilir (Balay, 2014). Bireylerin kişisel özellikleri bağlılıklarını etki edebilmektedir (Celep, 2000: 35). Özsoy ve diğerleri (2004) cinsiyet, yaş gibi faktörlerin örgüte bağlanma konusunda herhangi bir etkiye sahip olmadığını belirlenmiştir. Atar (2009) İlköğretim öğretmenlerinin bağlılık seviyelerini incelediği araştırmada da cinsiyetin örgüte bağlanmayı etkilemediği sonucuna varılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyetlere göre değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Zeyrek (2008) farklı bir sonuçla erkek öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara kadın öğretmenlere kıyasla daha fazla bağlılık gösterdiklerini belirtmiştir.

2.3.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörlerin mesleki bağlılık üzerindeki etkisi birçok araştırmada sınanmıştır. Özden (1997) yönetici, davranışlarının öğretmenlerinin mesleki bağlılığına etkisini araştırmıştır. 842 öğretmen üzerinde Kırıkkale’ de araştırma gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okula bağlılık hissetmelerinde yönetici davranışlarından duyulan memnuniyet ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Kırel (1999) “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi” adlı çalışmasını, çalışanların esnek çalışma saatleri hakkında düşüncesini belirlemek, bu açıdan cinsiyet, iş tatmini, iş bağlılığı ilişkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Sonuçta, çalışanların çalışma sürelerinden memnun olduklarını göstermekle birlikte, esnek çalışma saatleri konusunda olumlu düşünceleri olduğunu ifade etmişlerdir. Esnek çalışma saatleri dikkate alınmadan gerçekleştirilen değerlendirmede öğretmenlerin iş tatmininin ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar tahmin edilebilir olmakla birlikte çalışanların genç olması ve tecrübesiz olmaları eğitimlerinin düşük olması ile

bağdaştırılabilir. Çalışanların işten beklentileri düşük olduğundan iş tatminleri yüksek kalmıştır. Demirkıran (2004) özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada 441 öğretmen ankete katılmıştır. Araştırma tarama modeliyle gerçekleştirilmiş ve sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin iş tatminleri ile örgüte bağlılıklarının doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 21 yıldan daha fazla görev yapmış öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. İş görenlerin birbirlerine bağlılığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin, işe bağlılık kadar etkin olmamasına rağmen, örgütsel bağlılığın sosyal katılımı ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Örgütten ayrılma, iyi ilişkiler kurduğu diğer çalışanlardan ayrılması demektir. Bundan dolayı sosyal ilişkilerini kesmemeye çalışarak örgütte yer almayı sürdürürler. Ayrıca, sosyal gruplar, örgütsel bağlılık konusunda büyük etkilere de sahip olabilirler. Ancak bu etkilerin varlığı her zaman söz konusu olmayabilir (Randall ve Cote 1991'den akt., Balay, 2014: 46). Örgüt içinde mesleki dayanışmanın olması grup üyelerini olumlu etkileyeceği söylenebilir. Mesleğe yeni başlamış kişilere tecrübeli kişilerin yardımı sorunların kolay yolla çözülmesini destekleyebilir. Bu durumda da mesleğe olan bağlılık duygusu gelişebilir.

2.3.2.3.Örgüt Dışı Faktörler

Mesleki bağlılığı belirleyen örgütün dışından kaynaklanan farklı etkilerde vardır. iş seçenekleri azalan ve bulunduğu örgütten başka iş seçeneği olmayan iş görenlerin örgüte bağlılıkları daha fazla olmaktadır (Balay, 2014: 49). Lee ve diğ. (2000) mesleki bağlılığı; çalışanın meslekle ilgili geliştirdiği duygusal ve psikolojik bağ olarak tanımlamışlardır. Bagram (2003) ise çalışanların mesleğine karşı ilgisini belirleyen psikolojik bir durum olarak tanımlamış ve çalışanın meslekteki devamında güçlü bir etkisi olduğunu vurgulamıştır. Ceylan ve Bayram (2006), Bağlılık gelişiminin istenilen sonuçlarda olması için doğru koşulların oluşturulması gerektiğini savunmuşlardır. Örgütsel çerçevenin de üstünde olan mesleki bağlılık bireyin hayatında önemli bir yere sahiptir (Lee vd., 2000). Daha farklı iş imkânının olmasına rağmen örgütte çalışmaya devam eden bir bireyin farklı iş imkânları olmağından örgütte çalışan bireyden daha etkin olduğu ifade edilebilir. Yüksek eğitime sahip çalışanların alternatif iş imkânları daha fazla olduğundan iş konusunda daha fazla beklentiye sahiptirler. Bu sebeple alternatif iş imkânının bağlılığı etkilemektedir (Erol, 1998: 78-79).

2.3.3.Örgüte Psikolojik Bağlılık

O'Reill ve Chatman'a (1986) göre iş görenin örgüte bağlılığı, psikolojik olarak bağlanmasıdır. Bu bağlılık, sadakatle ve örgüte ait değerlere olan inancıyla ilgilidir. Bu durumda örgüte olan psikolojik bağlılığın 3 farklı çeşidinin olduğu ifade edilmiştir (Balay, 2014: 67). Uyum ve tavırlar, ortak inançlar doğrultusunda dışında, ödülleri elde etmek amacıyla hareket edildiğinde gerçekleşir. Aynılık oluşturma ile birey beklenen düzeyde ilişkiler kurar, ilişkilerini devam ettirebilir, grupta yer almaktan mutluluk duyarak grubun değerlerini önemser ve grubun amaçları doğrultusunda hareket eder. İçselleştirme ise, özendirici tutum ve davranışların bireyinki ile benzerlik ve uyum göstermesi sonucunda meydana gelmektedir (Balay, 2014: 68). Mesleki bağlılık, çalışanların performansı ile ilgili olduğundan önemsenmelidir ki bunun çalışanların gelişimlerinin daha iyi kavranmasına ve mesleki bağlılığın diğer formlarla bütünlük oluşturmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. (Lee vd., 2000).

2.3.3.1.Uyum Boyutu

Bazen bireyler grupları sadece yüzeysel boyutlarda desteklerler. Bu kişiler örgüte inanmaktan ziyade, örgüte uymaya ve bazı ödüller kazanmaya çalışırlar. Bu yüzeysel bağlanma uyum olarak ifade edilmektedir (Brockner ve diğerleri 1992: 244). Bağlılıkta ilk aşama uyumdur. Bu aşamada kişi, diğerlerinden bir şey elde etmek istediğinde onlardan gelen bir şeyi kabul etme durumundadır. Uyumda; maddi ödül, terfi gibi elle tutulur ödüller elde etme eğilimi vardır. Bu konuda gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde örgü içinde en çok kazanç sağlayan bireylerin daha az kazanç sağlayan bireylere kıyasla daha fazla uyum gösterdikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte araçsallık, farklı birey ve toplulukların, değişik araçsal bağlılıklarının olabileceğine işaret etmektedir. Bunlar, örneğin sadece ücret ve iş koşulları gibi dışsal yararları değil, bireyin mesleki gelişimi gibi faktörleri de kapsamaktadır (Balay, 2014: 96). Mesleğe olan duygusal bağlılık boyutunu barındıran mesleki bağlılık modeli, çalışanın mesleğini devam ettirmeyi güçlü bir şekilde istemesini açıklar (Blau, 2001).

2.3.3.2. Özdeşleşme Boyutu

Özdeşleşme, yakın olma istekleri doğrultusunda oluşan örgütsel bağlılığın bir aşamasıdır. İnsanlar diğer insanlarla ilişkiye girmek ve bu ilişkiyi devam ettirebilmek

için, başkalarının davranışlarını kabulleniyorsa özdeşleşmeden söz edilebilir (Balay, 2014: 100). Özdeşleşme, çekicilik oluşturduğundan kişiye yüksek seviyelerde memnuniyetlik kazandırır. Fakat bu memnuniyetlik, rahatlıkla kaybolabileceğinden koruma altına alınması gerekmektedir. Bağlılık, bireyin hoşuna gitmesine rağmen sahibine sorumluluk kazandırmaktadır (Handy 1985: 139-140). Bu bağlılık, bireylerin ulaşmak istenilen hedefe odaklanmalarından ya da hedefe ulaştıracak çalışanlara destek vermesinden meydana gelmektedir (Brockner ve diğerleri 1992: 244). Japon örgütleri gibi, kuram Z güçlü kültürü olan örgütlerde özdeşleme yüksek seviyelerdedir. İnsanlar örgütlerine tam bağlılık göstermekten memnuniyet duymaktadırlar (Balay, 2014: 100).

2.3.3.3.İçselleştirme Boyutu

İçselleştirme boyutu, bireysel değerlerin örgütün değerleriyle uyum göstermesi ve örgüt değerlerinin bireyin davranışlarını etkilemesi üzerine yoğunlaşmaktadır. Örgütsel kültür tanımında her zaman değerler en temel öge olarak ifade edilmektedir (Chatman 1991: 459). Örgütlerin her zaman arzu ettiği bağlılık formu içselleştirmedir. Ancak başarılması oldukça güçtür. İçselleştirme meydana geldiğinde, kişiyi etkilemek amacıyla yeni etki durumları oluşturulması gerekmektedir; çünkü bu bağlılıkta kişi yeni düşünce, davranış ve edinimleri hemen benimsemiş durumdadır ve davranışları baskısızdır (Handy, 1985: 140). Örgütün uzun dönemde en fazla güvenilecek üyeleri olmaktadır (Akt., Balay, 2014: 101). Bu boyut mesleğini devam ettirme konusundaki zorunluluk hissine yüklenmektedir (Blau, 2001).

2.3.4.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel sonuçları bakımından bir iş gören, kendi beklentileri doğrultusunda hareket etmeyen örgütten rahatlıkla ayrılıp, kendini daha rahat hissedebileceği örgüte geçiş yapabilir. Yani var olduğu okulda okulun amaç ve değerleri doğrultusunda görevini icra eden öğretmen aynı değer ve amaçlara sahip başka bir okula geçebilir. İş gören uygun özendiriciler sayesinde bağlılığını benzer özellikler gösteren başka bir örgüte taşıyabilir. Ancak bulunduğu örgütten ayrılan iş gören ruhsal kayıplar yaşar (Celep, 2000: 21). Bağlılık verimliliği artırır, üretin ürenin verimliliğini artırır ve yeniliklerin oluşmasını garanti eder (Çetin, 2004; Salancik, 1991). Örgütsel bağlılık beş sebepten örgütler için olmazsa olmaz durumdadır. “Birincisi örgütsel bağlılık,

işten ayrılma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama maliyetleriyle; ikincisi iş doyumu, işe bağlanma, motivasyon gibi duygusal yapılarla; üçüncü özerklik, sorumluluk, kalıtım, görev anlayışı gibi iş görenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleriyle yakından ilişkili görünmektedir” (Saklan, 2010: 18).

2.3.4.1.İş Gören Açısından Sonuçları

Bağlılık olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilir. Örgütsel amaçlar iş görenler için etkin seviyede olmadığında yüksek düzey bağlılık örgütün yıkılmasını hızlandırabiliyorken, amaçlar istenilir derecede olduğunda yüksek düzeyde bağlılık olumlu sonuçlanabilir (Balay, 2014: 83). Düşük bağlılığı olan örgüt çalışanının iş değiştirme potansiyeli yüksek olduğundan örgüt açısından çok da talep edilmeyen çalışan tipini simgelerler. Düşük bağlılığın sonucu olarak verimlilik kaybı da söz konusu olacaktır. Çünkü bu tarz iş görenlerin ilk amacı farklı bir örgüte geçmek olacaktır (Koç, 2009: 206).

2.3.4.1.1.Düşük Mesleki Bağlılık

Öğretmenlerin düşük bağlılığa sahip olması öğrencilerin başarısını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Tükenmiş öğretmenlerin öğrencilere daha az hoşgörülü olduğu bilinen bir gerçektir. Bu tarz öğretmenler, kendilerini geliştirebilecek eylemlerden uzaklaşmakta, daha az eğitim planlamaları gerçekleştirmektedir (Balay, 2014: 84). Mesleki bağlılığı düşük olan bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarının da düşük olduğu ve örgütten ayrılma niyetlerinin de yükseldiği belirlenmiştir (Blau, 2007; Chang, Chi, ve Miao, 2007; Choen ve Freund, 2005;). Devam bağlılığı düşük olan, duygusal ve normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlarda örgütten ayrılma niyeti ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin zayıfladığı görülmektedir (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002)

2.3.4.1.2.İlimli Mesleki Bağlılık

İlimli örgütsel bağlılıkta, iş gören çalıştığı işletmelerde tecrübelenmiştir. Ancak çalıştığı şirketlerle özdeşleşme sağlanmamıştır. Bu iş gören ilimli bağlılık seviyesinde ve örgütün kendisini yönetmesini istememektedir. İş gören, örgüt içinde kendi kimliğinden vazgeçmez. Bu bağlılık seviyesinde iş gören, örgütün sadece bazı değerlerini onaylamaktadır (Bayram, 2006: 136). Bireysel tecrübelerin güçlü olduğu

fakat örgütsel bağlılığın olmadığı bağlılık durumudur. İnsanların bağlılık seviyelerine bakılarak işleyen sistemlere kısmen bağlanabileceği söylenebilir. İlimli bağlılık, kişinin örgütüne tam olarak adanmadığı bir bağlılık seviyesidir. Bu seviyede olan iş görenler, örgütün kendilerine şekil vermesini istememekte ve kimliklerini korumak için çabalamaktadır. Örgütün amaçları doğrultusunda emek harcarken kendi kimliklerini korumaya çalışmaktadırlar. Bu bağlılık seviyesinde örgütte hizmet süresi artabilmekte ve iş doyumuna ulaşılabilir (Balay, 2014: 84).

2.3.4.1.3.Yüksek Mesleki Bağlılık

Bireyin örgütün bütün amaç ve değerlerini kabul ettiği, örgütünü bir bütün haline geldiği ve kendisini tamamen örgütüne adadığı bağlılık durumudur. Bireyler bu bağlılık düzeyinde örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için gereken tüm çabayı harcarlar. Bununla birlikte bireyler örgüte devam etmek adına şiddetli bir istek duymaktadırlar (Koç, 2009: 207). İş görene verilen tek düze ve basit işler o iş görenin örgüte olan bağlılığını zayıflatabilmektedir (Güner, 2007). Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışan ücrette iyileştirme yapılacağı gibi, pozisyon yükselterek de ödüllendirme yapılabilir. Olumsuz sonuçlar açısından değerlendirildiğinde; örgütte duyulan yüksek derecede sadakat kimi zaman da verimlilik düşüklüğüne neden olduğu belirtilmektedir. Aşırı derecede bağlılık bireyi çok ileri düzeyde topluluk psikolojisine sürüklemektedir. Bu bireyler ayrıca kendi eksikliklerini gidermek için grup içerisinde daha fazla rol almak istediklerinden dolayı aile içinde sorun yaşayabilmektedirler. Örgüte yüksek bağlılık duyan bireyler zamanlarını büyük çoğunluğunu örgüte ayırdıklarından dolayı ailelerine fazla zaman ayıramayabilirler (Balay, 2014: 85). Çalışanların mesleklerine karşı tutumları örgüte bakışlarına da doğrudan etki edebilir. Mesleğine bağlı olan birey bulunduğu örgüte bağlı olmayabilir. Örgüt çalışanın mesleki ihtiyaçlarını karşılayabiliyorsa, bireyin örgütsel bağlılık düzeyi artacaktır. Aksi halde, birey örgütten ayrılma niyetinde ısrarcı olabilir. Bireyin örgüte bağlılığı yüksek ise örgüt içinde farklı bir mesleğe yönelebilir ve örgütten ayrılma niyetinde bulunmayabilir (Goulet ve Singh, 2002).

2.3.4.2.Mesleki Bağlılığın Örgüte Etkisi

Örgüt ve üye arasında “soğukluk, hesaplılık ve bağlılık” olmak üzere üç düzeyde ilişki bulunmaktadır. Soğukluk düzeyinde ilişkide birey örgüte karşı olumsuz düşüncelere beselemektedir. Hesaplı düzeyindeki ilişkide birey örgüte karşı ılıman

düşünceler beslemektedir. Bağlılık düzeyindeki ilişkide ise birey örgüte tam anlamıyla bağlılık gösterir ve örgüte karşı olumlu düşüncelere sahiptir (Bursalıoğlu, 2012: 43). Araştırmacılar, bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin, bağlılık seviyesine bağlı olduğunu ifade etmiştir. Gerçekleştirilen eylemlerin, bağlılığı gösterdiğini; bu sebeple bireyin sergilediği faaliyetlere bakılarak bağlılığın değerlendirilebileceği söylenebilir. Ayrıca konu ile ilişkili olarak hedefleri gerçekleştirmenin zorluğunun bağlılıkta azalmaya neden olduğu, bunun sonucu olarak da performansta düşüklükler gözlemlendiği söylenebilir. Diğer yandan, üye ve örgüt özelliklerinin ve tercihlerinin birbirine uygun olmasıyla örgütsel başarı ve örgütsel motivasyonun artacağı ifade edilmiştir (Balay, 2014: 138-139). Bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha fazla faaliyet gösterdikleri ve örgütle olumlu ilişkiler kurdukları ifade edilmiştir. Buna bağlı olarak örgüte bağlılığı yüksek eğitimli bir üyenin örgüte verimlilik artışı sağlar (Keleş ve Çelik, 2006). İş görenlerden istenen iş odaklı duygusal emek davranışlarının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş gören odaklı duygusal emek gösteriminin ve mesleki bağlılığın rolünü araştırmışlardır. Araştırmada iş odaklı duygusal emek davranışlarının, olumsuz duyguları aksettirmeme durumunun duygusal tükenmişliğe etkisinde mesleki bağlılığın aracılık rolünü taşıyan modelin en iyi uyumu en olması gereken şekilde yansıttığı ifade edilmiştir (Naktiyok ve Ağırman, 2016: 14).

Öğretmenlerin bir meslek olarak öğretime karşı olumlu duyguları, öğretime girme ve öğretime devam etme eğilimleri ve öğretme ve öğrenme süreçlerine enerji ve zaman verme istekleri gibi faktörleri içerir (Güner, 2007). Karar verme sürecinden çıkarılmanın, öğretmenlerin genel kuruma ve okul içindeki girişimlere olan bağlılığını etkilediği bulunmuştur (Dannetta, 2002). Politik çerçeve, okulun yeniden yapılandırılması gibi yüksek riskli hesap verebilirlikten kaynaklanan dış tehditlerde öğretmen bağlılığını etkileyen unsurlardandır. Öğretmenlerin mesleki büyümelerini ve gelişimlerini teşvik eden destekleyici ve besleyici bir okulda çalıştıklarına inanmaları durumunda mesleğe ve örgüte olan bağlılıklarını geliştirdiklerini göstermiştir. Aksi durumda da bağlılıkları olumsuz etkilenmektedir (Diamond & Spillane, 2004; Lackey ve Huxhold, 2016). Meslektaş dayanışması bağlılığı etkileyen diğer bir unsurdur. Öğretmenlerin başkalarının öğrenmesine yardımcı olmak için bilgilerini paylaşmaları anlamına gelir. Bilgi paylaşımının olmadığı bir ortam olumsuz olarak düşünülebilir. (Dannetta, 2002).

2.3.5.Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığı

Eğitim kurumlarında eğitim amaçlarını gerçekleştirmekle yükümlü ilk kişinin okul müdürü olduğu düşünülmektedir. Çünkü yöneticiler okulun işlerinden dolayı hesap vermekle yükümlüdürler (Bayrak, 2011: 87). Okulda etik ilkelerin uygulanması ve yerleşmesinden okul yöneticisinin rolü önemlidir (Aydın, 2001: 16). Bu bağlamda okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının belirlenmesine ve öğretmenlerin bunu nasıl algıladıkları birçok araştırmanın konusunu teşkil etmiştir. Akbaş (2019), Erdoğan (2016), Moorhouse (2002), Bedir (2017), Yıldız (2016), Büyükgökçe (2015), Durmuş (2015), Mertler (2015) eğitim kurumu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarına göre incelemişlerdir. Farklı değişkenlerle etik liderlik davranışlarının incelendiği araştırmalarda Emirbey (2017) okul müdürlerinin etik liderliğe ilişkili davranışları ve öğretmenlerin motivasyonu, Güler (2017) etik liderlik davranışlarını öğretmenlerin sessizlikleri arasındaki ilişki, Minaz (2017) okul müdürlerindeki etik liderlik davranışlarını yolsuzluk açısından, Tutkun (2017) okul müdürlerinde etik liderlik davranışları öğretmenlerin öz yeterlilikleri bağlamında, Bilgen (2016) sadakat ile etik liderlik davranışını, Çakıroğlu (2016) etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasında ilişkiyi, Su (2015) başarı belgesi alan okul müdürlerinde etik liderlik davranışları, Aronson (2003) farklı liderlik davranışlarını DeGraffenreid (2004) etik liderlik davranışlarının öğrenciler ve öğretmenlerle olan iletişime etkisini, Brown, Trevino ve Harrison (2005), etik liderlik davranışlarına etki eden özellikleri incelemişlerdir. Düşük bağlılık düzeyi, öğretmenlerin performansını etkilediği gibi okuldaki ayrılmalara da neden olabilir. Bugüne kadar gerçekleştirilen araştırmalar, yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine gösterdikleri bağlılık kapsamında düşünülecek aşağıdaki özelliklere yer verirler (Balcı, 2003: 56):

1. Öğretmenlerin öğretim uygulamalarından sık sık bahsetmeleri,
2. Yönetici ve öğretmenlerin diğer meslektaşlarını gözlemleyerek kendilerini geliştirmeleri,
3. Yönetici ve öğretmenlerin işbirliği ile bir dizi birleşik eylemleri gerçekleştirmeleri,
4. Yönetici ve öğretmenlerin, birbirlerinin öğretim uygulamalarını geliştirmeye yardımcı olmaları.

Öğretmenlerin işlerine bağlılıkları yüksek olduğu ifade edilebilir. Diğer bir taraftan, öğretmenlerin çok çalışmaya, verdikleri eğitime odaklanmaya, zamanı daha verimli kullanmaya ve etik değerleri önemsemeye eğilimli oldukları gözlemlenmektedir. Bunun yanında öğretmenler boş zamanlarının fazla olmasına da eğilim göstermektedir (Celep vd., 2004: 16). Etik iklimin olduğu bir okulda her öğrenci ihtiyaçlar doğrultusunda hazırlanmış müfredatlar da eğitimlerini almaktadır. Tükenmiş öğretmenler daha anlayışsız ve daha az sevecen tutu sergileyebilirler. En azından veriminin düşük olması muhtemeldir. Bu tarz öğretmenler öğretimdeki verimliliği arttıracak ekstra çalışmaları da sergileyemezler. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının artırılması eğitim öğretim amaçlarına ulaşılması için gereklidir.

Öğretmenlerin yaş, eğitim düzeyi ve kıdemi gibi özelliklerinin işe olan bağlılıklarını etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre, yaşının mesleğe bağlanma ile ters, okula bağlanma ise doğru orantılıdır. Öğretmenlerin eğitim düzeyi ise mesleğe bağlanma ile ters orantılıdır. Netice olarak, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ve mesleklerine bağlılıklarının artabilmesi için öğretmenlerin beklentilerine uygun bir çalışma ortamının oluşturulması önemlidir (Celep vd., 2004: 16). Ortaöğretimde öğretmenlerin örgütsel bağlılığının normal seviyede olduğu ve öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin mezuniyet, kıdem, branş gibi faktörlerden dolayı etkilendiği söylenebilir (Danış, 2009: 17), Kurşunoğlu vd. (2010), öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin kıdem, cinsiyet, branş gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediğine bakılmıştır (Kurşunoğlu vd., 2010: 101-111). Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin en çok duygusal bağlılık gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Alan değişkeni incelendiğinde ise öğretmenlerin “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Tüm bağlılık boyutları incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin diğer branşlara oranla daha fazla bağlılık hissettikleri belirlenmiştir.

Öğretmenlerin verimli ve etkin olmaları öncelikle mesleklerine yönelik olumlu tutumlar içerisinde olmalarına, mesleklerini sevmelerine ve mesleklerine bağlı olmalarına bağlıdır. Mesleğini sevmeyen, mesleğine bağlı olmayan bir öğretmen mutsuz olabilir ve mesleğinde etkin olamaz. Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerine bağlı olması eğitimin niteliği açısından önemlidir (Erçek, 2018: 37). Eğitim bağlamında, öğretmen bağlılığı iş performansını ve eğitim kalitesini etkileyen önemli

bir unsur olarak gösterilmektedir (Tsui ve Cheng, 1999). Öğretmen bağlılığının üç boyutu ayırt edilebilir: okul organizasyonuna bağlılık, öğretmenlik mesleğine bağlılık ve öğrencilere bağlılık olarak sayılabilir. Öğretmenlik mesleğinin kendisi, bir örgüt olarak okul, öğrenciler ve / veya öğretilen konular ile ilişkileri söz konusudur (Dannetta, 2002). Öğretmenler farklı kurumlarda görev alan iş görenlere kıyasla daha fazla stres yaşamaktadırlar. Öğrenci-öğretmen ilişkileri, öğretimde yaşanan zorluklar, okul aile çatışmaları, disiplin sorunları gibi nedeler sıralanabilir (Cemaloğlu, 2007). Celep (1996) öğretmenlerin bağlılığı üzerinde eğitim örgütlerinde gerçekleştirdiği araştırmada, öğretmenlerin meslektaşlarına, mesleklerine ve öğretim faaliyetlerine bağlılıklarını tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmaya göre, okula tam anlamıyla bağlanmış öğretmenlerin öğretimi gerçekleştirmek için ekstradan çaba sarf ettiğini ve bu görevi yapmaktan gurur duyduklarını ortaya koyulmuştur.

2.4.İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında etik liderlik ve örgütsel bağlılıkla ilgili yapılmış bazı araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.1.Etik Liderlik ile İlgili Araştırmalar

Moorhouse (2002) okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını incelemiştir. Araştırma sonucunda etik lider olunması için yöneticide bulunması gereken özellikler sıralanmıştır. Okul yöneticinin değerlere sahip olması gerektiği okuluna bu değerleri aktarması gerektiği okulun başarılı olması için bu değerlerden yararlanması gerektiği üzerinde durulmuştur. İnsan etkileşiminin liderlik dinamiği, en çok çalışılan ve en az anlaşılan olaylardan biri olarak ifade edilmiştir.

Brown, Trevino ve Harrison (2005), etik liderlik davranışlarına etki eden özellikleri araştırmışlardır. Çalışmaya temel olan düşünce sosyal öğrenmenin etkisidir. Araştırma bulgularına göre etik liderlikte etkili olan belirgin özellikler; dürüst olmak, güvenilir olmak, adaletli olmak, gerektiğinde danışman olmak gibi kavramlar sıralanmıştır. Etik liderliğin bu moral değerlerle bağlantısı vurgulanmıştır. İncelemede etik liderliğin büyük oranda anlamlandırılmamış olduğunu ve yeni araştırmalara ve liderlerin etkinliklerini geliştirmeleri için fırsatlar sunulması gerektiğine vurgu yapmışlardır.

DeGraffenreid (2004) etik liderlik davranışlarının öğrenciler ve öğretmenlerle olan iletişime etkisini irdelenmiştir. Araştırmaya göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğrencilerin iletişim becerilerini geliştirdiği belirlenmiştir. Benzer şekilde etik liderlik öğretmenlerin de iletişimlerini geliştirdiği okulda olumlu okul iklimi sağladığı belirlenmiştir. Okul ikliminin etik liderlik ile ilişkili olduğu ve etik liderlik özellikleri belirginleştikçe olumlu okul ikliminin oluşuma katkı sağladığı belirlenmiştir.

Aronson (2003) farklı liderlik davranışlarını araştırmıştır. Aronson yöneticilerin sergiledikleri davranışlarda dönüşümcü özellikler ve etik özellikler arasındaki ilişkiye bakmıştır. Araştırma bulgularına göre yöneticiler etik lider ve dönüşümcü lider yönleri bağlamında birçok açıdan benzer davranışlar sergilemektedirler. Aronson bu iki liderlik stiline birbirini desteklediği sonucuna varmış aralarındaki pozitif anlamlı ilişkiye vurgu yapmış, liderlik kavramının standart bir tanımının olmadığını belirtmiştir.

Mertler (2015) okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını incelemiştir. Bunun için sınıf öğretmenlerinin görüşlerini almıştır. Araştırma; okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını Sınıf öğretmenlerin okul yöneticilerinin yüksek düzeyde olumlu yönde olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, sınıf öğretmenleri genel olarak etik liderlik davranışlarını olumlu yönde yorum yapmıştır.

Durmuş (2015) yöneticilerde etik liderliği çalışan algıları bağlamında araştırmıştır. Araştırmanın bulgularına göre çalışanlar yöneticilerini yüksek düzeyde etik lider olarak algıladıkları görülmüştür cinsiyetin, yaşın, eğitim durumunun medeni durumunun çalıştıkları sürenin ve unvanın algılarda değişiklik oluşturmadığı tespit edilmiştir çalışılan birim ile alınan ücret algılamalarda değişikliklere yol açmaktadır.

Büyükgökçe (2015) okul müdürlerinde etik liderlik davranışlarını incelemiştir okul müdürleri ve öğretmenlerinin görüşleri ayrı olarak ele alınmıştır. Okul müdürleri etik karar vermede kendilerine öğretmenlere kıyasla daha yüksek puan vermiştir araştırma bulgularına göre okullarda gerek öğretmenlerce gerek yöneticilerce etik dışı davranışın zaman zaman görüldüğü ancak bunlara hiçbir yaptırımın uygulanmadığı tespit edilmiştir.

Su (2015) başarı belgesi alan okul müdürlerinde etik liderlik davranışlarını araştırmıştır. Araştırmada nicel bölümde okul yöneticileri etik davranışları açısından cinsiyetin, kıdem, okul türünün, eğitim durumunun ve çalışılan okulda hizmet süresinin ilişkisine bakılmıştır. Cinsiyetin ve kıdem farklılığına yol açmadığı çalışılan okulun eğitim durumunun ise algılarda farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir araştırmada nitel bölümde okul müdürlerinin dürüstlüğe önem verdiği örnek davranışlar sergilediği disiplini istediği adaleti vurguladığı sonuçlarını vurgulamıştır.

Kalaz (2016) “okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları” arasında var olduğu düşünülen ilişkileri araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre okul müdürlerinin düşük düzeyde etik davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir. Öğretmenler okul müdürlerinin davranışsal etiği daha fazla kullanırken karar vermede etiği daha az kullandıkları tespit edilmiştir. Etik liderlik ile öğretmen bağlılığı arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Çakıroğlu (2016) etik liderliğin ile örgütsel vatandaşlıkla ilişkisini irdelemiştir. Araştırmanın bulguları okul müdürlerinin davranışlarında yüksek düzeyde bir etik liderlik özellikleri görüldüğü, öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları da yüksek düzeyde bulunmuştur. Etik liderlik davranışlarının örgütsel vatandaşlık ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Bilgen (2016) sadakatin etik liderlik davranışıyla ilişkisi irdelemiştir. Araştırmanın bulguları neticesinde; etik liderlik davranışlarının yüksek olan çalışanlarının yönetici olan sadakatlerini de arttırmaktadır. Ayrıca güven sadakatle ilişkide etkisi olan bir aracı rol üstlendiği belirlenmiştir.

Erdoğan (2016) okul yöneticilerinde etik liderlik davranışlarını ilköğretimde çalışan öğretmenler örnekleminde incelemiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenler okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerinin iyi düzeyde düşünmektedirler. Cinsiyetin, medeni durumun, branşın, öğrenim durumunun, okuldaki hizmet süresinin ve meslekteki hizmet süresinin algıda değişikliklere yol açmadığı tespit edilmiştir. Ancak politik yaklaşımların parasal işlerin hiyerarşinin okuldaki olumsuz etkinin etik olmayan davranışlara yol açabileceği sonucuna ulaşılmıştır ayrıca zaman zaman okul müdürleri personeller arası adaletin sağlanması para yönetimi eğitim-öğretimle ilgili konular ve sosyal çevre ile ilişkilerde çeşitli etik kurallara uymayan davranışların görüldüğü bulgusuna ulaşılmıştır.

Yıldız (2016) meslek liselerinde görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını öğretmen algılarına göre incelemiştir. Araştırma bulguları okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını yüksek düzeyde sergiledikleri tespit etmiştir. Öğretmen algılarının demografik değişkenlere göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tutkun (2017) okul müdürlerinde etik liderlik davranışları öğretmenlerin öz yeterlilikleri bağlamında araştırmıştır. Araştırma bulguları neticesinde okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin kendine ilişkin yeterlilik algılarının da yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Etik liderliğe ilişkin algılarda öğretmenlerin cinsiyeti ve yaşı farklılığına yol açmamıştır aynı şekilde okul türü ve eğitimde etik liderlik algısında farklılık oluşturmamıştır ancak kişisel yeterlilik algılarında cinsiyetin yaşı okul türünün eğitim düzeyinin anlamlı farklılıklara yol açtığı görülmüştür.

Minaz (2017) okul müdürlerindeki etik liderlik davranışlarını yolsuzluk açısından incelemiştir araştırmasında nicel ve nitel yöntemleri birlikte kullanmıştır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını taşıdıklarını düşündüklerini tespit etmiştir. Nitel araştırma bulguları ise zaman zaman yolsuzluk olarak nitelendirilebilecek etik dışı davranışların varlığına işaret etse de çoğunlukla okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bedir (2017) okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını incelemiştir. Çalışmanın genel evreni olarak özel okullar ele alınmıştır öğretmenlerin görüşlerine göre araştırma bulguları öğretmen motivasyonunda etik liderlik davranışlarını anlamlı bir ilişki oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.

Güler (2017) etik liderlik davranışlarını öğretmenlerin sessizlikleri arasındaki ilişki bağlamında ele almıştır araştırmada ortaokulda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışları irdelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre etik liderlik davranışları arttıkça örgüt yararına olan öğretmenliklerdeki sessizlik de artmıştır. Bu bulgu okul müdürlerinin etik liderlik davranışları eğitim verimliliği öğretmenlere uyuma katkı sağladığını göstermektedir.

Özgenel ve Yayık (2019) okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile okul iklimi ve öğretmenlerin okula bağlılıkları arasındaki ilişkiler örüntüsünü araştırmışlardır. Etik

liderlik ile öğretmenlerin okula normatif bağlılıkları pozitif yönde ve orta düzeyde; etik liderlik ile öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıkları arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Emirbey (2017) okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ve öğretmenler ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırma bulguları öğretmen görüşlerinden oluşmaktadır. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonunu yükselttiği ortaya çıkmıştır. Bu açıdan öğretmenlerin motivasyonları ile okul müdürlerinin etik liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Akbaş (2019) Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre ne düzeyde olduğunu belirlemeyi amaçlamıştır. Veriler Şanlıurfa'nın ilçelerinde görev yapan farklı branşlara sahip 30 öğretmen ile yapılan görüşmelerden elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre yöneticilerde karar vermede eşit ve adil olma, etkili iletişim kurma, çalışanların psikolojisini anlama ve iyi örnek olma durumlarının incelenen kurumların çoğunluğunda istenen durumda olduğu belirlenmiştir. Öğretmen görüşlerine göre yaygın eğitim yöneticilerinin etik liderlikle bağdaşmayan davranışlarıyla ilgili bulgular incelendiğinde ise daha çok "ayrımcılık, kayırmacılık ve şeffaf olmama gibi etik dışı" davranışların yöneticilerde görüldüğü belirlenmiştir.

2.4.2. Mesleki Bağlılık ile İlgili Araştırmalar

Özmen vd. (2005) öğretim üyelerinin örgütsel ve mesleki bağlılık düzeylerini incelemeyi amaçlamışlardır. Dokuz Eylül Üniversitesinde görev yapan öğretim üyelerinin örgütsel ve mesleki bağlılıklarını incelemiştir. Bu amaçla 104 profesör, 49 doçent ve 127 yardımcı doçent örneklem olarak belirlenmiştir. Akademisyenlerin mesleki bağlılıkları, örgütsel bağlılıklarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) çalışanların mesleklerine, işlerine ve örgütlerine bağlı olmalarının onların yaşam tatminlerini nasıl etkilediği ve bu etkileşimde iş ve aile çatışmasının aracılık rolünü incelemiştir. Antalya ve Nevşehir illerindeki turistik tesislerde 406 çalışan örneklem olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda bağlılıkların yaşam doyumunu sınırlı olumlu etkilediğini belirlemiştir. Ayrıca

mesleki ve örgütsel bağlılık, iş tatminiyle, temel iş özellikleriyle, rol stresiyle, örgüte ilişkin davranışlarla ilişkili bulunmuştur.

Aslan (2008) hemşirelerde mesleki ve örgütsel bağlılığı incelemiştir. Araştırma sonucunda bağlılıkların örgütsel vatandaşlık davranışlarında önemli bir yordayıcı olup olmadığı araştırılmış örgütsel bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemezken “normatif örgütsel bağlılık” olumsuz yönde etkisinin olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin örgütsel bağlılıktan çok mesleki bağlılık taşıdıkları vurgusu yapılmıştır.

Danış (2009), meslek lisesinde çalışan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Kocaeli ilindeki Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Liselerinde çalışan 240 öğretmen örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetin ve kadronun anlamlı bir farklılığa yol açmadığı, medeni durumun, mezuniyetin, kıdemin ve girdikleri derslerin anlamlı farklılıklara yol açtığı sonucuna varılmıştır.

Atar (2009), ilköğretimde çalışan öğretmenlerdeki mesleki bağlılıklar ile okul müdürlerinde algıladıkları liderlik davranışlarını arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, öğretmenler genel örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, öğretim faaliyetlerine bağlılık, çalışma grubuna bağlılık puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin, yöneticilerde algıladıkları yapı kurmaya yönelik liderlik davranışı ile genel bağlılık, okula bağlılık, öğretmenlik mesleğine bağlılık, öğretim faaliyetlerine bağlılık, çalışma grubuna bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Aydın (2010) tarafından İstanbul ili Tuzla ilçesinde görev yapan 464 öğretmene anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörlerin örgütsel yurttaşlık davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe katılım olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve işe katılım faktörlerinin bunlar arasında mesleki bağlılığı en çok etkileyen unsurlar olduğu belirlenmiştir.

Kurşunoğlu vd. (2010), ilköğretim kurumlarında çalışan 353 öğretmenin mesleki bağlılığını incelemiştir. Araştırmada cinsiyetin, medeni durumun, yaşın, branşın,

kıdemin, okullarında çalışma süresinin ve sendikaya üyelik durumunun bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenler yüksek düzeyde duygusal bağlılık algısına sahiptirler. Branş öğretmenleri daha yüksek bağlılık puanına sahip olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığında ise sınıf öğretmenlerinin puanları branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Brown ve Roloff (2011) öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile farklı diğer değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kolombiya’da ortaöğretimde çalışan 461 öğretmenle çalışma sürdürülmüştür. Mesleki bağlılık ile fazladan çalışma sonucunda oluşan tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Ancak öğretmen algılarına göre genel tükenmişlikler ile mesleki bağlılıklar arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink ve Hofman (2012) mesleki bağlılığı birçok değişkenle olan ilişkisine bakmışlardır. Hollandalı ortaöğretimde görev yapan 1214 öğretmenle çalışma sürdürülmüştür. Öğretmenlerdeki iş memnuniyetine, motivasyonlarına, mesleki bağlılıklarına ve öz yeterliklerine bakılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal yönden mesleklerine bağlı olması ile ilişkilerindeki memnuniyet, maaşlarından memnuniyet, öğretim dışında sorumluluk taşınması, motivasyon seviyesinde meydana gelen değişim ve sınıf öz yeterliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Shah ve Abualrob’un (2012) öğretmenlerin mesleki bağlılığını meslektaş dayanışması bağlamında incelemiştir. İslamabad’da 17 ortaokulda 364 öğretmenle araştırmayı sürdürmüştür. Araştırma sonuçlarına göre mesleki bağlılık üzerinde meslektaş dayanışması anlamlı bir etki yapmaktadır. Meslektaş dayanışması arttıkça mesleki bağlılıkta artmaktadır.

Major, Morganson ve Bolen (2013) “mesleki ve örgütsel bağlılığın öncüllerini” araştırmışlardır. Çalışmada bilgi teknolojisi iş görenlerinin cinsiyet rolü olarak benzer ya da farklı yönleri olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Araştırmada mesleki bağlılık öncüllerinin ağırlıkları kadınlar ve erkekler için değişiklikler göstermiş; iş stresini genellikle erkeklerin üstlendiği ortaya çıkmıştır. Cinsiyete göre erkek ve kadınlar arasında farklılaşma bulunmamış sadece iş güvenliği yönüyle erkeklerin daha etkin oldukları tespit edilmiştir.

Smith (2014) öğretmenlerin idealizmlerini, bağıntıcılıklarını ve akademik bölümlerini ve bu değişkenlerin mesleki bağlılıklarına olan bağlantısını incelemiştir. Kuzey Karolina’da 16 okulda 118 yardımcı öğretmenle çalışma sürdürülmüştür. Araştırma sonucunda yardımcı öğretmenlerin sahip oldukları idealleri, bağıntıcılığı ve akademik bölümleri ile mesleki bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Uştu (2014) öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerini incelemiştir. 712 sınıf öğretmeni örnekleminde yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki bağlılıkları düşük düzeyde çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı mesleki bağlılığı etkilediği belirlenmiştir. Mesleki bağlılık “cinsiyete”, “yaşa”, “medeni duruma” ve “hizmet yılına” göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Bogler ve Nir (2015) öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını iş doyumları algıları ile karşılaştırmıştır. İsrail’de 118 ilkokul 841 öğretmenle sürdürülen çalışma sonucunda mesleki bağlılığı öğretmenin işine olan talep duygusunun etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenin işe yönelik özellikleri mesleki bağlılığı en az etkileyen değişkenlerden biri olduğu belirtilmiştir.

Ergen (2016) sınıf öğretmenleri üzerinde mesleki bağlılığı sınıf yönetim becerileri ile akademik iyimserlik değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenleri sınıf yönetme becerilerine çok yüksek düzeyde sahip oldukları, akademik iyimserlik ve mesleki bağlılığın ise yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Cinsiyetin, medeni durumun, okulun bulunduğu yer değişkeninin sınıf yönetim becerilerine sahip olmada farklılıklara yol açmadığı, kıdem ile sınıf kalabalıklığının ise farklılaşmalara sebep olduğu belirlenmiştir. Mesleki bağlılığı sınıf yönetim becerileri ve akademik iyimserlik değişkenleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Zedef (2017) öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile farklı diğer değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma örneklemini 490 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin en yüksek düzeyde göstermiş olduğu mesleki bağlılık boyutunun arzu edilen bir bağlılık türü olan mesleki duygusal bağlılık olduğu anlaşılmıştır. Mesleki devamlılık bağlılığı, mesleki normatif bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar göstermiştir ve öğretmenlerin mesleki bağlılığını en çok etkileyen faktörün de kişisel faktörler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca üç mesleki bağlılık

birbirleriyle pozitif yönlü anlamlı ilişkiler içinde olduğu, yine bu üç mesleki bağlılık boyutunun örgütte kalma niyeti ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler sergilerken, örgütten ayrılma niyeti ile de negatif yönlü anlamlı ilişkiler sergilediği tespit edilmiştir.

Erçek (2018) kamu ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin okul güvenliğine ilişkin algılarının örgütsel güven ve mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini de basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş olan 1068 öğretmen oluşturmuştur. Okul güvenliği ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkide öğretmenlerin okul güvenliği düzeylerinin mesleki bağlılık algılarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucu elde edilmiştir. Araştırmanın diğer bir bulgusu ise, okul güvenliğinin örgütsel güven üzerindeki etkisinde mesleki bağlılığın aracılık rolünün olduğudur. Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri okul güvenliği ile mesleki bağlılık algılarından pozitif yönde etkilendiği görülmüştür.

Yıldırım (2019) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleğe bağlılıklarını incelemiştir. Araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılında Siirt ili merkeze bağlı kamu okullarında (ilkokul, ortaokul ve liselerde) görev yapan 167'si kadın ve 207'si erkek olmak üzere toplam 374 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının “çok yüksek”, mesleğe bağlılıklarının “yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada mesleki bağlılık ile pozitif psikolojik sermaye algısı arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Çalık (2019) eğitim örgütlerinde öğretmenlerin mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu İstanbul ili Başakşehir ilçesinde görev yapan özel okul sınıf öğretmeni 246 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin kişisel başarı algıları, duygusal bağlılık, başa çıkma durumları orta seviyenin üstünde; “duygusal tükenmişlik, mesleki bağlılık, genel tükenmişlik” düzeylerinin orta seviyede ve devam bağlılığı ve duyarsızlaşma algılarının ise ortanın altında olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerinin ölçek alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa neden olmazken, yaş, medeni durum, eğitim ve okuldaki hizmet yılı değişkenlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Öğretmenlerin “mesleki

bağlılık”, “örgütsel bağlılık” ve “tükenmişlik algıları” arasında pozitif yönlü ve negatif yönlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmaya ilişkin yöntem bilgisi verilmiştir. Araştırmanın veri toplama araçları ve istatistiksel yöntemler ayrıca açıklanmıştır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, *okul müdürlerindeki etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisini* araştırmak amacıyla “nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin derecesi ölçülür veya betimlenir. Bu modelde kolerasyon istatistiği kullanılarak her bireye ait iki ya da daha fazla puan ilişkilendirilir (Creswell, 2017).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili, Pendik ilçesinde ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem doğru olarak belirlenmesinin araştırmanın güvenilirliğini etkilediği belirtilmiştir (Kaptan, 1998). Örneklem ise bu genel evren içinden tesadüfi örnekleme yöntemiyle araştırmaya gönüllü katılan 393 kişiden oluşmaktadır. Bu çalışmada kullanılan örneklem alma yönteminde evrenden herkesin eşit seçilme şansının olduğu olasılıklı örneklem metodu tercih edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Örneklem alınmasının sebebi zamanı verimli kullanmak ve maliyet avantajı sağlamaktır (Gökçe, 1988).

Tablo 3.2.1.’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 258’i (%65,6) kadın, 135’i (%34,4) erkektir. 39’u (%9,9) 22-27 yaş, 112’si (%28,5) 28-32 yaş, 110’u (%28,0) 33-37 yaş, 132’si (%33,6) 38 yaş ve üzerindedir. 58’i (%14,8) 0-5 yıl, 147’si (%37,4) 6-10 yıl, 132’si (%33,6) 11-20 yıl, 56’sı (%14,2) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. 156’sı (%39,7) ilkokulda, 151’i (%38,4) ortaokulda ve 86’sı (%21,9) lisede çalışmaktadır.

Tablo 3.1: Demografik Özellikler

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	258	65,6
	Erkek	135	34,4
Yaş	22-27 yaş	39	9,9
	28-32 yaş	112	28,5
	33-37 yaş	110	28,0
	38 yaş ve üzeri	132	33,6
Kıdem	0-5 yıl	58	14,8
	6-10 yıl	147	37,4
	11-20 yıl	132	33,6
	21 yıl ve üzeri	56	14,2
Çalışılan Okul Türü	İlkokul	156	39,7
	Ortaokul	151	38,4
	Lise	86	21,9
	Toplam	393	100,0

3.3.Verilerin Toplama Araçları

Örneklem grubundaki öğretmenlere yönelik okul müdürlerinde algıladıkları etik liderlik özelliklerini ve mesleki bağlılıklarını tespit etmek için veri toplamak amacıyla kişisel bilgi formu ve ölçekler soruları kullanılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin etik liderlik algılarını belirlemek amacıyla Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan “Etik Liderlik Ölçeği”; öğretmenlerin okul mutluluğu algısını belirlemek amacıyla da Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen ve Tak ve Çiftçiöğlü (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan “Mesleki Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından hazırlanan formdur.

Etik Liderlik Ölçeği: Çalışmada öğretmenlerin etik liderlik algılarını belirlemek amacıyla Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan “Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)” kullanılmıştır. “Etik Liderlik Ölçeği; tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), fikrim yok (3), katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5’li Likert tipi ölçektir. Toplam 44 ifade olup ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğin toplam güvenirlik katsayısı .97 bulunmuştur. 44 maddenin madde-test korelasyonu (Item-total) 0,676 ile 0,863 arasında değişmektedir. Aynı şekilde, tüm cümlelerin madde-kalan korelasyonu ise 0,588 ile 0,825 arasında değerler almıştır. Ölçeğin her bir maddesine ait bu iki korelasyon katsayısı, ölçeğin bütününe tutarlılığını

göstermektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının yüksek olduğunu göstermektedir. Toplam 44 ifade olup ters madde bulunmamaktadır” (Yılmaz, 2005).

Mesleki Bağlılık Ölçeği; Bu ölçek Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilmiş olan üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlaması Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından yapılmıştır. Mesleki Bağlılık Ölçeği; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5’li Likert tipi ölçektir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyuta ayrıştığını göstermiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde mesleki bağlılık ölçeğinin her biri diğerinden farklı üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2/df=4,2$; GFI=0,84; AGFI=0,80; CFI=0,86; RMSR=0,10; RMSEA=0,10) (Tak ve Çiftçioğlu 2008). Keşfedici faktör analizi sonuçları ölçeğin duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyutlu (sırasıyla öz değerler 4,09; 2,91 ve 1,58) olduğunu ve bu yapının toplam varyansın %48’ini açıkladığını göstermiştir. Ölçekte 3 boyutta toplam 18 madde bulunmakta bazı maddeler ters puanlanmaktadır” (Tak ve Çiftçioğlu, 2009).

3.4.Verilerin Analizi

Öncelikli olarak toplanan anketler düzenlenmiş anketlerin kontrolü yapılmış sonra veriler SPSS programına girilmiştir. Verilerin frekansı alınarak kontrol edilmiştir. Gruplardaki dağılımlar kontrol edilmiş ve anlamlı birleştirmelerle bazı gruplar birleştirilmiştir. Demografik bilgilerin frekans ve yüzde değerleri çıkarılmış betimsel olarak yorumlaması yapılmıştır. Verilerin analizine geçmeden önce araştırmada kullanılan ölçeklere ait Tablo 3.2’de verilen betimsel değerler incelenmiştir.

Tablo 3.2: Ölçeklerin Betimsel Değerleri

Ölçekler	N	M	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
Etik Liderlik Ölçeği	393	3,67	-,597	,719	.975
Mesleki Bağlılık Ölçeği	393	3,57	-,436	,571	.767

Tablo 3.3.1 incelendiğinde çarpıklık (-.597 ile -.436) ve basıklık (.719 ile .571) katsayılarının -1.5 ile +1.5 arasında kaldığı görülmektedir. Veriler normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Ölçek puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Demografik değişkenler ile anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı t testi ve Anova testi ile sınanmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişki için korelasyon analizi ile birbirlerine etkisini belirlemek için ise regresyon analiz yapılmıştır. Manidarlıklar minimum $p < ,05$ düzeyinde sınanmıştır. Ölçeklerden elde edilen puan arttıkça o davranışının artmasına işaret etmektedir. Puan aralıkları “1.00-1.79=çok düşük; 1.80-2.59=düşük; 2.60-3.39=orta; 3.40-4.19=yüksek; 4.20-5.00=çok yüksek” şeklinde değerlendirilmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Öğretmenlerin okul müdürlerinde algıladıkları etik liderlik düzeyleri ile mesleki bağlılık düzeyleri ve demografik özelliklerinin ölçek puanları arasındaki farklılaşma analizleri sunulmuştur.

4.1. Etik Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

“Etik liderlik ölçeğinin toplam puanlar ve tüm alt boyutların aritmetik ortalama, standart sapma değerleri” Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1: Etik Liderlik Ölçeğinin Toplam Puanlar ve Tüm Alt Boyutların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyut	N	M	Sd
Etik Liderlik	393	3,67	,748

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin okul müdürlerinde algıladıkları Etik Liderlik Ölçeği puanlarının (M=3,67, ss=,748) olduğu görülmüştür. Bu sonuç okul müdürlerinin etik liderlik davranışına ilişkin öğretmenlerin “yüksek” düzeyde algıya sahip olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre etik liderlik ölçeği puanlarının karşılaştırılması tablo 4.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	M	ss	Sh _{\bar{x}}	t Testi		
					t	df	p
Kadın	258	3,58	,701	,043	-3,220	391	,001
Erkek	135	3,83	,808	,069			

Tablo 4.2’de görüldüğü üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre etik liderlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmış, test sonucunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Erkek öğretmenlerin (M=3,83) kadınlara (M=3,58) kıyasla okul müdürlerini daha yüksek etik lider olarak algıladıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre etik liderlik puanlarının karşılaştırılması tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Etik Liderlik Puanlarının Karşılaştırılması

Gruplar	N	M	ss	Var.K.	KT	df	KO	F	p
22-27 yaş	39	3,4324	,91800	G.Arası	6,359	3	2,120		
28-32 yaş	112	3,5885	,74352	G.İçi	213,372	389	,549		
33-37 yaş	110	3,6510	,71833	Toplam	219,731	392		3,865	,010
38 yaş ve üzeri	132	3,8299	,69755						
Toplam	393	3,6716	,74869						

Tablo 4.3'te görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşlarına göre etik liderlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmış test sonucunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmış test sonuçları tablo 4.4 de verilmiştir.

Tablo 4.4. Scheffe Testi Sonuçları

Boyut	Kıdem (i)	Kıdem (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Etik Liderlik Ölçeği	22-27 yaş	28-32 yaş	-,15607	,13770	,733
		33-37 yaş	-,21863	,13803	,475
		38 yaş ve üzeri	-,39749*	,13498	,035
	28-32 yaş	22-27 yaş	,15607	,13770	,733
		33-37 yaş	-,06256	,09942	,941
		38 yaş ve üzeri	-,24142	,09515	,094
	33-37 yaş	22-27 yaş	,21863	,13803	,475
		28-32 yaş	,06256	,09942	,941
		38 yaş ve üzeri	-,17886	,09561	,322
	38 yaş ve üzeri	22-27 yaş	,39749*	,13498	,035
		28-32 yaş	,24142	,09515	,094
		33-37 yaş	,17886	,09561	,322

Tablo 4.4'te görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşlarına göre etik liderlik ölçeği puanlarının hangi gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonucunda 22-27 yaş grubundaki öğretmenler ile 38 yaş ve üzerindeki grup arasında 38 yaş ve üzeri grup lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. 38 yaş ve üzeri grubun okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerini daha olumlu değerlendirmişlerdir.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre etik liderlik ölçeği puanlarının karşılaştırılması tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5: Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Puan	<i>f</i> , <i>x</i> ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Gruplar	N	M	<i>ss</i>	Var.K.	<i>KT</i>	<i>df</i>	<i>KO</i>	F	<i>P</i>
Etik Liderlik	0-5 yıl	58	3,459	,9274	G.Arası	9,333	3	3,111		
	6-10 yıl	147	3,585	,6487	G.İçi	210,398	389	,541		
	11-20 yıl	132	3,732	,7267	Toplam	219,731	392		5,752	,001
	21 yıl ve üzeri	56	3,974	,7474						
	Toplam	393	3,671	,7486						

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere öğretmenlerin kıdemlerine göre etik liderlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmış test sonucunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmış test sonuçları tablo 4.6' da verilmiştir.

Tablo 4.6: Scheffe Testi Sonuçları

Boyut	Kıdem (i)	Kıdem (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
Etik Liderlik	0-5 yıl	6-10 yıl	-,12610	,11404	,748
		11-20 yıl	-,27319	,11586	,137
		21 yıl ve üzeri	-,51518*	,13778	,003
	6-10 yıl	0-5 yıl	,12610	,11404	,748
		11-20 yıl	-,14709	,08819	,427
		21 yıl ve üzeri	-,38909*	,11549	,011
	11-20 yıl	0-5 yıl	,27319	,11586	,137
		6-10 yıl	,14709	,08819	,427
		21 yıl ve üzeri	-,24199	,11729	,237
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	,51518*	,13778	,003
		6-10 yıl	,38909*	,11549	,011
		11-20 yıl	,24199	,11729	,237

Tablo 4.6'da görüldüğü üzere öğretmenlerin kıdemlerine göre etik liderlik ölçeği puanlarının hangi gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemek için yapılan scheffe testi sonucunda 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ayrıca 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar lehine anlamlı

farklılık olduğu görülmüştür. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerini daha olumlu değerlendirmişlerdir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullara göre etik liderlik ölçeği puanlarının karşılaştırılması tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullara Göre Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	<i>f, x ve ss Değerleri</i>			ANOVA Sonuçları					
		N	M	ss	Var.K.	KT	df	KO	F	P
Etik Liderlik	İlkokul	156	3,9049	,76201	G.Arası	14,892	2	7,446	14,176	,000
	Ortaokul	151	3,4738	,66141	G.İçi	204,840	390	,525		
	Lise	86	3,5957	,76095	Toplam	219,731	392			
	Toplam	393	3,6716	,74869						

Tablo 4.7’de görüldüğü üzere öğretmenlerin okul türlerine göre etik liderlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmış test sonucunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmış test sonuçları tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: Scheffe Testi Sonuçları

Boyut	Okul (i)	Okul (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Etik Liderlik Ölçeği	İlkokul	Ortaokul	,43106*	,08274	,000
		Lise	,30920*	,09734	,002
	Ortaokul	İlkokul	-,43106*	,08274	,000
		Lise	-,12186	,09791	,214
	Lise	İlkokul	-,30920*	,09734	,002
		Ortaokul	,12186	,09791	,214

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere öğretmenlerin okul türlerine göre etik liderlik ölçeği puanlarının hangi gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemek için yapılan scheffe testi sonucunda ilkokulda çalışan öğretmenler ile ortaokul ve lisede çalışan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu, ilkokulda çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerini daha olumlu değerlendirdiği görülmüştür.

4.2.Mesleki Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular

Mesleki bağlılık ölçeğinin toplam puanlar ve tüm alt boyutların aritmetik ortalama, standart sapma değerleri tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9: Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Toplam Puanlar ve Tüm Alt Boyutların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyut	N	M	Ss
Duygusal Bağlılık	393	3,78	,69
Devamlılık Bağlılık	393	3,43	,61
Normatif Bağlılık	393	3,53	,69
Bağlılık toplam	393	3,58	,50

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Mesleki Bağlılık Ölçeğinde Duygusal Bağlılık alt boyutu puanlarının (M=3,78, ss=,69) olduğu, Devamlılık Bağlılık alt boyutu puanlarının (M=3,43, ss=,61) olduğu, Normatif Bağlılık alt boyutu puanlarının (M=3,53, ss=,69) olduğu Bağlılık toplam puanlarının (M=3,53, ss=,50) olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine mesleki bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Puan	Cinsiyet	N	M	ss	Sh _{\bar{x}}	t Testi		
						t	df	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	258	3,7978	,68563	,04269	,710	391	,478
	Erkek	135	3,7457	,70294	,06050			
Devamlılık Bağlılık	Kadın	258	3,3986	,57392	,03573	-1,367	391	,172
	Erkek	135	3,4877	,68253	,05874			
Normatif Bağlılık	Kadın	258	3,4703	,65619	,04085	-2,198	391	,029
	Erkek	135	3,6309	,74435	,06406			
Bağlılık toplam	Kadın	258	3,5556	,45914	,02859	-1,242	391	,215
	Erkek	135	3,6214	,56778	,04887			

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki bağlılık ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmış test sonucunda normatif bağlılık alt boyutunda erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık görülürken toplam ölçek ve diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Normatif bağlılıkta erkek öğretmenler kadınlara kıyasla daha yüksek mesleki bağlılık puanına sahiptir.

Öğretmenlerin yaşlarına mesleki bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması tablo 4.11.'de verilmiştir.

Tablo 4.11: Öğretmenlerin Yaşlarına Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	M	ss	Var.K.	KT	df	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	22-27 yaş	39	3,8333	,67970	G.Arası	,446	3	,149		
	28-32 yaş	112	3,8065	,69264	G.İçi	186,821	389	,480		
	33-37 yaş	110	3,7318	,67127	Toplam	187,267	392		,309	,819
	38 yaş ve üzeri	132	3,7816	,71460						
	Toplam	393	3,7799	,69117						
Devamlılık Bağlılık	22-27 yaş	39	3,3376	,55077	G.Arası	,656	3	,219		
	28-32 yaş	112	3,4420	,58455	G.İçi	147,123	389	,378		
	33-37 yaş	110	3,4000	,67924	Toplam	147,779	392		,578	,630
	38 yaş ve üzeri	132	3,4697	,60139						
	Toplam	393	3,4292	,61399						
Normatif Bağlılık	22-27 yaş	39	3,4744	,61599	G.Arası	1,313	3	,438		
	28-32 yaş	112	3,5298	,68012	G.İçi	185,877	389	,478		
	33-37 yaş	110	3,4545	,73430	Toplam	187,190	392		,916	,433
	38 yaş ve üzeri	132	3,5960	,68428						
	Toplam	393	3,5254	,69103						
Bağlılık toplam	22-27 yaş	39	3,5484	,41106	G.Arası	,513	3	,171		
	28-32 yaş	112	3,5928	,47466	G.İçi	97,249	389	,250		
	33-37 yaş	110	3,5288	,53862	Toplam	97,762	392		,684	,562
	38 yaş ve üzeri	132	3,6157	,51093						
	Toplam	393	3,5782	,49939						

Tablo 4.11'de görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşlarına göre mesleki bağlılık ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmış test sonucunda toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin kıdemlerine mesleki bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12: Öğretmenlerin Kıdemlerine Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	M	ss	Var.K.	KT	df	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	0-5 yıl	58	3,9339	,65482	G.Arası	2,580	3	,860		
	6-10 yıl	147	3,7630	,69103	G.İçi	184,687	389	,475		
	11-20 yıl	132	3,6995	,70152	Toplam	187,267	392		1,811	,145
	21 yıl ve üzeri	56	3,8542	,68833						
	Toplam	393	3,7799	,69117						

Devamlılık Bağlılık	0-5 yıl	58	3,3161	,61073	G.Arası	1,117	3	,372		
	6-10 yıl	147	3,4184	,60231	G.İçi	146,661	389	,377		
	11-20 yıl	132	3,4760	,61578	Toplam	147,779	392		,988	,398
	21 yıl ve üzeri	56	3,4643	,64331						
	Toplam	393	3,4292	,61399						
Normatif Bağlılık	0-5 yıl	58	3,3764	,69288	G.Arası	2,817	3	,939		
	6-10 yıl	147	3,5102	,68891	G.İçi	184,373	389	,474		
	11-20 yıl	132	3,5391	,66630	Toplam	187,190	392		1,981	,116
	21 yıl ve üzeri	56	3,6875	,73310						
	Toplam	393	3,5254	,69103						
Bağlılık toplam	0-5 yıl	58	3,5421	,45946	G.Arası	,570	3	,190		
	6-10 yıl	147	3,5639	,49760	G.İçi	97,192	389	,250		
	11-20 yıl	132	3,5715	,48885	Toplam	97,762	392		,760	,517
	21 yıl ve üzeri	56	3,6687	,56735						
	Toplam	393	3,5782	,49939						

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere öğretmenlerin kıdemlerine göre mesleki bağlılık ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmış test sonucunda toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okula göre mesleki bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okula Göre Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	M	ss	Var.K.	KT	df	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	İlkokul	156	3,8013	,72885	G.Arası	,245	2	,123		
	Ortaokul	151	3,7483	,63621	G.İçi	187,021	390	,480		
	Lise	86	3,7965	,71920	Toplam	187,267	392		,256	,774
	Toplam	393	3,7799	,69117						
Devamlılık Bağlılık	İlkokul	156	3,4968	,61681	G.Arası	2,055	2	1,028		
	Ortaokul	151	3,4305	,59015	G.İçi	145,723	390	,374		
	Lise	86	3,3043	,63719	Toplam	147,779	392		2,750	,065
	Toplam	393	3,4292	,61399						
Normatif Bağlılık	İlkokul	156	3,5160	,71235	G.Arası	,692	2	,346		
	Ortaokul	151	3,5717	,66207	G.İçi	186,498	390	,478		
	Lise	86	3,4612	,70371	Toplam	187,190	392		,724	,486
	Toplam	393	3,5254	,69103						
Bağlılık toplam	İlkokul	156	3,6047	,49033	G.Arası	,398	2	,199		
	Ortaokul	151	3,5835	,48749	G.İçi	97,363	390	,250		
	Lise	86	3,5207	,53634	Toplam	97,762	392		,798	,451
	Toplam	393	3,5782	,49939						

Tablo 4.13'te görüldüğü üzere öğretmenlerin okul türlerine göre mesleki bağlılık ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmış test sonucunda toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

4.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Etik liderlik ölçeği ile mesleki bağlılık ölçeği ilişkisi tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14: Etik Liderlik Ölçeği ile Mesleki Bağlılık Ölçeği İlişkisi

		Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılık	Normatif Bağlılık	Mesleki Bağlılık Toplam
Etik Liderlik Ölçeği	r	,267**	,316**	,337**	,408**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	393	393	393	393
Duygusal Bağlılık	r	1	,109*	,386**	,684**
	p		,030	,000	,000
	n		393	393	393
Devamlılık Bağlılık	r		1	,531**	,705**
	p			,000	,000
	n			393	393
Normatif Bağlılık	r			1	,857**
	p				,000
	n				393
Mesleki Bağlılık Toplam	r				1
	p				
	n				393

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

Tablo 4.14'te görüldüğü üzere Etik Liderlik Ölçeği ile Mesleki Bağlılık Ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Regresyon Analizi Sonuçları

Öğretmenlerin mesleki bağlılığını etik liderlik ölçeğinin ne derecede yordadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucu tablo 4.15'de verilmiştir.

Tablo 4.15: Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığını Etik Liderlik Ölçeğinin Ne Derecede Yordadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
(Sabit)	46,429	2,077		22,351	,000
Mesleki Bağlılık	,111	,013	,408	8,832	,000

R=,408
R² =,166
F=78,009
p=,000

Tablo 4.15'te görüldüğü gibi Etik Liderlik Ölçeği puanlarının öğretmenlerin Mesleki Bağlılık puanlarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde anlamlı, bir ilişki olduğu görülmüştür (R= ,408 R²= ,166, p<.01). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde pozitif yönlü önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin duygusal bağlılığını etik liderlik ölçeğinin ne derecede yordadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucu tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16: Öğretmenlerin Duygusal Bağlılığını Etik Liderlik Ölçeğinin Ne Derecede Yordadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
(Sabit)	113,496	8,926		12,715	,000
Duygusal Bağlılık	2,119	,387	,267	5,473	,000

R=,267
R² =,071
F=29,949
p=,000

Tablo 4.16'da görüldüğü gibi Etik Liderlik Ölçeği puanlarının öğretmenlerin Duygusal Bağlılık puanlarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde anlamlı, bir ilişki olduğu görülmüştür (R= ,267 R²= ,071, p<.01). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde pozitif yönlü önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin devamlılık bağlılığını etik liderlik ölçeğinin ne derecede yordadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucu tablo 4.17'de verilmiştir.

Tablo 4.17: Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığını Etik Liderlik Ölçeğinin Ne Derecede Yordadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
(Sabit)	103,496	8,969		11,539	,000
Devamlılık Bağlılığı	2,822	,429	,316	6,575	,000

R=,316
R² =,100
F=43,233
p=,000

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi Etik Liderlik Ölçeği puanlarının öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı puanlarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde anlamlı, bir ilişki olduğu görülmüştür (R= ,316 R²= ,100, p<.01). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde pozitif yönlü önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin normatif bağlılığa etik liderlik ölçeğinin ne derecede yordadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucu tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18: Öğretmenlerin Normatif Bağlılığını Etik Liderlik Ölçeğinin Ne Derecede Yordadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
(Sabit)	104,905	8,154		12,866	,000
Normatif Bağlılık	2,678	,378	,337	7,079	,000

R=,337
R² =,114
F=50,110
p=,000

Tablo 4.18’de görüldüğü gibi Etik Liderlik Ölçeği puanlarının öğretmenlerin Normatif Bağlılık puanlarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde anlamlı, bir ilişki olduğu görülmüştür (R= ,337; R²=,114, p<.01). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde pozitif yönlü önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1.Sonuç ve Tartışma

5.1.1. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ne düzeydedir? Alt Amacına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmada öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını “yüksek” düzeyde algıladığı görülmüştür. Tutkun (2017) okul müdürlerinde etik liderlik davranışlarını öğretmenlerin öz yeterlilikleri bağlamında araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının “yüksek” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Benzer şekilde Yıldız (2016) okul yöneticilerinin yüksek düzeyde etik liderlik davranışlarının sergilendiğini belirlemiştir. Çakıroğlu (2016) okul müdürleri yüksek düzeyde etik liderlik davranışlarını gösterdiğini belirlemiştir. Mertler (2015) de benzer bir sonuca ulaşmıştır. Farklı bir sonuç olarak Kalaz (2016) okul müdürlerinin düşük düzeyde etik davranışlar sergilediklerini aktarmıştır. Bu sonuçlar bağlamında öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını çoğunlukla gösterdikleri söylenebilir. Okul müdürlerinin davranışlarında etik rolün önemli olduğu öğretmenlerin bu rolü fark etmiş olmalarının etik değerleri öne çıkaran bir liderlik yaklaşıma işaret ettiği söylenebilir. Eğitim kurumlarının amaçlarından biri etik kuralların gerek kurumda işlemesi gerekse öğretmenlere yansımadır. Bu araştırmada okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını yüksek düzeyde gösterdiği sonucu etik hassasiyetin olduğu anlamına geldiği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin “yüksek” olduğunu göstermiştir. Bu bulgu araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Zedef (2017) öğretmenlerin mesleki bağlılık boyutunun en yüksek düzeyde göstermiş olduğunu aktarmıştır. Farklı bir sonuç olarak Uştı (2014) öğretmenlerin mesleki bağlılıkları düşük düzeyde çıktığını belirtmiştir. Araştırma sonuçlarının farklı olmasının örneklem farklılığından ve okuldaki öğretmen algılarının farklı olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Okul ortamına göre öğretmenlerin mesleki bağlılıkları

yüksek ya da düşük olabilir. Araştırmaya göre etik liderlik algısıyla mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki düşünüldüğünde ve öğretmenlerdeki etik liderlik algısının yüksek olduğu düşünüldüğünde mesleki bağlılığın yüksek olmasının olası bir bulgu olduğu söylenebilir. Etik liderlik ve mesleki bağlılığın “yüksek” düzeyde olması araştırmayı desteklemektedir.

5.1.2. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdemlerine ve okul türüne göre farklılık göstermekte midir? Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre etik liderlik ölçeği puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Erkeklerin kadınlara kıyasla okul müdürlerini daha yüksek etik lider olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Bu bulguya benzer şekilde Atar (2009) erkeklerin okul müdürlerine ilişkin algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu bulgudan farklı olarak Erdoğan (2016) ve Durmuş (2015) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Su (2015) da öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde farklı bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Bu sonuçların örneklem farklılığından kaynaklandığı söylenebilir. Bu araştırma bulgusu bağlamında erkek öğretmenlerin okul müdürlerini daha yüksek etik liderlik davranışı sergiledikleri yönündeki algılarının okul yöneticilerinin çoğunluğunun erkek olması ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanında kadın öğretmenlerin etik liderlik algılarına bakıldığında bazı kadın öğretmenlerin duygusal bakış açısı geliştirdiği de düşünülebilir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre etik liderlik ölçeği puanlarında 22-27 yaş grubundaki öğretmenler ile 38 yaş ve üzerindeki grup arasında 38 yaş ve üzeri lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. 38 yaş ve üzeri grup okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerini daha olumlu değerlendirmişlerdir. Bu bulgudan farklı olarak Erdoğan (2016) ve Durmuş (2015) öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Bu sonuçlar bağlamında belli bir yaşın üzerindeki insanların algılarının yüksek olması mesleki deneyimlerinin yansıması ile ilişkilendirilebilir. Yaş düzeyi arttıkça meslekte daha fazla tecrübe edinildiği ve bakış açısının geliştiği düşünüldüğünde öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha olumlu değerlendireceği görülebilir.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre etik liderlik ölçeği puanlarında 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ayrıca 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerini daha olumlu değerlendirmişlerdir. Yaş gruplarında yaş yükseldikçe etik liderlik algısı da yükselmekteydi. Kıdem yükseldikçe etik liderlik algısının da yükselmesi bulguların yaş grubu bulgularıyla doğru orantılı olduğunu göstermektedir. Bu bulgudan farklı olarak Erdoğan (2016) ve Durmuş (2015) öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Su (2015) da öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Bu sonuçlar bağlamında belli bir kıdemün üzerindekiilerin algılarının yüksek olması mesleki deneyimlerinin yansıması ile açıklanabilir. Kıdemli öğretmenler etik rol ve davranışları değerlendirmek için farklı okul müdürleri ile çalışmış olabilir ve buna göre kıyaslama yapma imkânına sahip olabilirler. Bu bağlamda değerlendirme yaptıkları düşünülebilir. Kıdem arttıkça edinilen tecrübeler öğretmenlere okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını değerlendirirken farklı bir bakış açısıyla değerlendirme olanağı sağlayabilir. Etik değerler her ne kadar genel geçer olarak algılansa da deneyimler bunları yorumlamada farklı bakış açısı katacaktır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okula göre etik liderlik ölçeği puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. İlkokulda çalışan öğretmenlerin ortaokulda ve lisede çalışanlara kıyasla okul müdürlerini daha yüksek etik lider olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Bu bulguya benzer şekilde Su (2015) da öğretmenlerin çalıştıklarına okula göre anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemiştir. İlkokulda çalışmak genelde daha yakın meslektaş dayanışmasını ve iletişimi gerektirmektedir. Bu açıdan farklı değişkenlerin etkisi bağlamında ilkokulda çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinde daha yüksek bir etik algısına sahip oldukları düşünülebilir. Bunun yanında ortaokul ve lisede branşlaşma ve bütünden uzaklaşma (zümreleşme) eğilimi olduğu düşünüldüğünde ilkokula göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha az esnek olan bir bakış açısıyla değerlendireceği düşünülebilir.

5.1.3 Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdemlerine ve okul türüne göre farklılık göstermekte midir? Alt Amacına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık ve bağlılık toplam puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Çalık (2019) öğretmenlerin “duygusal bağlılık, başa çıkma ve kişisel başarı algılarının ortanın üzerinde, mesleki bağlılık, duygusal tükenmişlik, genel tükenmişlik düzeylerinin” orta düzeyde ve “devam bağlılığı ve duyarsızlaşma algılarının” ise ortanın altında olduğu tespit etmiştir. Yıldırım (2019) mesleğe bağlılıklarının “yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Zedef (2017) öğretmenlerin en yüksek düzeyde göstermiş olduğu mesleki bağlılık boyutunun arzu edilen bir bağlılık türü olan mesleki duygusal bağlılık olduğunu belirlemiştir. Kurşunoğlu vd. (2010) öğretmenler yüksek düzeyde duygusal bağlılık algısına sahiptir olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uştu (2014) öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerini incelemiştir. Yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki bağlılıkları düşük düzeyde çıkmıştır. Danış (2009) meslek lisesinde çalışan öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında farklı sonuçların olduğu görülmüştür. Bu araştırmada yüksek mesleki bağlılık olduğu sonucu istenilen bir durumu yansıtmaktadır. Öğretmenlerdeki, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını gösterdiği algısının artması mesleki bağlılıklarının da artmasını sağlayacaktır. Etik liderlik davranış algısının yüksek olduğu sonucu ile de tutarlı olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki bağlılık ölçeği puanlarında gruplar arasında “normatif bağlılık” alt boyutunda anlamlı farklılık erkekler lehine görülürken toplam ölçek ve diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Normatif bağlılıkta erkekler kadınlara kıyasla daha yüksek mesleki bağlılık puanına sahiptir. Bu da gösteriyor ki erkek öğretmenlerin ahlaki değerler ve inançlardan dolayı meslekte kalmayı bir görev olarak gördüğü söylenebilir. . Devam bağlılığında meslekten ayrılmanın maliyetini hesaplayarak alternatifler olmadığı için meslekte kalma durumundan dolayı erkek öğretmenlerin “devam bağlılığı” da yüksek çıkabilirdi ama sadece “normatif bağlılığın” yüksek çıktığı görülmüştür. Çalık (2019) ise cinsiyetin anlamlı bir farklılık oluşturmadığını belirlemiştir. Atar (2009), öğretmenler genel örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, öğretim işlerine bağlılık,

çalışma grubuna bağlılık puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Okula bağlanma puanları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Daniş (2009), meslek lisesinde çalışan öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Cinsiyetin ve kadronun anlamlı bir farklılığa yol açmadığı, medeni durumun, mezuniyetin, kıdem ve girdikleri derslerin anlamlı farklılıklara yol açtığı sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin yaşlarına, kıdemlerine ve çalıştıkları okullara göre mesleki bağlılık ölçeği puanlarında gruplar arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulguya benzer şekilde Çalık (2019) ise kıdem anlamlı bir farklılık oluşturmadığını belirlemiştir. Ergen (2016), cinsiyetin, medeni durumun, okulun bulunduğu yer değişkeninin sınıf yönetim becerilerine sahip olmada farklılıklara yol açmadığı, kıdem ile sınıf kalabalıklığının ise farklılığa sebep olduğu belirlemiştir. Atar (2009), öğretmenlerin “kıdemlerine göre genel bağlılık, okula bağlılık, öğretmenlik mesleğine bağlılık, öğretim işlerine bağlılık ve çalışma grubuna bağlılık düzeyleri” arasında anlamlı fark bulmuştur. Alan yazında farklı sonuçların olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın örneklem kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Etik liderlik algısıyla doğru orantılı olduğu düşünüldüğünde mesleki bağlılıkta da kıdeme, yaşa ya da okul türüne göre anlamlı farklılık olduğu görülebilirdi.

5.1.4. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki bağlılıkları arasında anlamlı ilişki var mıdır? Alt Amacına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları “Etik Liderlik Ölçeği” ile “Mesleki Bağlılık Ölçeği” arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan pearson korelasyon analizi sonucuna göre pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya benzer şekilde Kalaz (2016) okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Emirbey (2017) ve Bedir (2017) okul müdürleri etik liderlik davranışları gösterdikçe öğretmenlerdeki iş motivasyonları da yükseldiğini, okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir. Güler (2017) de etik liderlik davranışları arttıkça örgüt yararına olan öğretmenliklerdeki olumlu sessizlik

davranışlarının da arttığını tespit etmiştir. Çakıroğlu (2016) okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okçu (2014) etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında olumlu yönde ilişki olduğunu belirlemiştir. Eser (2007) yönetici davranışındaki etik ilkeler ile örgütsel bağlılıklar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Özgenel ve Yayık (2019) Etik liderlik ile öğretmenlerin okula normatif bağlılıkları pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir. Yapılan araştırmalar okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılığını pozitif yönde ilişkili olduğu düşüncesini desteklediği görülmüştür. Çalışanların, örgüt içinde işvereni algılama biçimleri onların mesleklerini yapma durumuna olumlu etki edecektir. Bununla birlikte öğretmenler de okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını gösterdiğini algıladıklarında mesleki verimlerinin ve bağlılıklarının artacağı söylenebilir. Müdürünün herkese eşit davrandığını gören bir öğretmen işini ve dolayısıyla da mesleğini daha da severek yapacaktır. Farklı bir şekilde düşündüğümüzde okul müdürünün etik olmayan davranışlar sergilediğini düşünen öğretmen zamanla yaptığı işten, okuldan ve maruz kalmaya devam ettikçe de zamanla mesleğinden soğuyabilir ve mesleğine bağlılığı azalabilir. Bu şekilde bakıldığında okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını göstermesinin öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisinin oldukça güçlü olduğu söylenebilir.

5.1.5. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını yordamakta mıdır? Alt Amacına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile tüm alt boyut puanlarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişkinin pozitif yönlü önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya benzer şekilde Okçu (2014) etik liderliğin sorumluluk alt boyutunun özdeşleşmeye dayalı örgütsel bağlılığı olumlu yönde yordadığını belirlemiştir. Ayrıca araştırmalarda yönetici davranışlarının etik ilkelere uygun olması ve örgütteki etik iklimin algılanışının olumlu ve yüksek olması iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırdığı belirlenmiştir (Başar, 2009; Carlson, 2005; Dale ve Fox, 2008; Hunt vd., 1989; Işık, 2009; Karagöz, 2008; Uğurlu, 2009).

Yapılan araştırmalar okul m¼d¼rlerinin ¼ğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışlarının ¼ğretmenlerin mesleki bağlılıklarını yordadığını destekler niteliktedir. Etik liderlik algısı arttıkça mesleki bağlılığında artacağı g¼r¼lm¼řt¼r. Şeffaf, saygılı, hořg¼r¼l¼, ¼ğretmenlerin kararlara katılmasını sağlayan ve onları ¼nemseyen, etik davranışlar g¼steren okul m¼d¼rleri ¼ğretmenlerin mesleki bağlılıklarını artıracaktır. Bu sonuçtan yola ¼ıkarak okul m¼d¼rlerinin ¼ğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışlarının ¼ğretmenlerin mesleki bağlılıklarını artırdığı ve araştırmayı desteklediği s¼ylenebilir.

5.2.¼neriler

- ✓ Bu araştırmada okul m¼d¼rlerinin etik liderlik davranışlarının ¼nemi ortaya konmuştur. Etik liderlik davranışları ile ¼ğretmenlerin mesleki bağlılıkları arasında pozitif y¼nl¼ ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda okul y¼neticilerinin etik liderlik davranışları konulu eğitim programları d¼zenlenmeli ve hizmet içi eğitimlerde etik liderlik ¼zellikleri yer bulmalıdır.
- ✓ Cinsiyet değişkeninde erkeklerin kadınlara g¼re daha y¼ksek etik algısına sahip olmuş olmaları nitel araştırmalar ile detaylı irdelenebilir.
- ✓ Etik liderlik davranışlarının ¼ğretmenlerin mesleki bağlılığını etkilediği g¼r¼lm¼řt¼r. Bu aığdan etik liderlik davranışlarının ¼ne ¼ıkarılması gerekmektedir. Etik liderlik ¼zelliklerinden biri Őeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesidir. Bu aığdan okul m¼d¼rleri y¼netimlerinde bulunan okulları en aığık Şekilde y¼netmeli ve iş birliğine ¼nem vermelidir. Y¼netimde demokratik tutum sergilemeye ¼zen g¼stermeleri ¼nerilebilir.
- ✓ ¼ğretmenlerin mesleki bağlılıklarının y¼ksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki bağlılık ¼zerinde etkili olan fakt¼rlerden biri okul y¼neticilerinin y¼netimsel tutum ve tavırlardır. ¼ğretmenlerin mesleki bağlılıklarını artırmak i¼in onların y¼netimsel kararlara katılması teşvik edilmelidir. Ayrıca Kurum t¼m ¼ğretmenlerin etik tutum ve davranışlarına ilişkin duyarlılıkların artırılması i¼in karşılaşılan ¼rnek uygulamaların duyurulması başarılı ¼alıřanların ¼d¼llendirilmesi ¼nerilebilir.
- ✓ Okul y¼neticilerinin etik y¼nlerinin incelenmesinde nitel ¼alıřmalar yapılabilir. Okul m¼d¼rleri ¼ok y¼nl¼ olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

- Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Adair, J. (2012). *Lider* (A. Çavuşoğlu, Çev.). İstanbul: Ufuk Yayınları.
- Akbaş (2019). *Öğretmen görüşlerine göre yaygın eğitim yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Akınaltuğ, E. (2003). *Yöneticilerde iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: TEDAŞ örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Aksoy, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretimsel liderlik rolleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Arı, S. Bal, H. ve Bal, E. Ç, (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3): 143-166.
- Aronson, E. (2003). Integrating Leadership Styles and Ethical Perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(4): 244-256.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2): 163-178.
- Aslantaş C. ve Dursun M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1): 111-128.
- Atar, G. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile müdürlerin liderlik davranışlıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydemir, A. (2003), *Yöneticilerde stres ve tükenmişlik düzeyleri ile bireylerarası çalışmalara girme eğilimi arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aydın, A. (2001). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Eylül Yayıncılık.
- Aydın, A. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve Öğretimde Etik*, Ankara: PegemA Yayıncılık.

- Aydın, İ.P. (2002). *Yönetsel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem. Bagraim, J. J. (2003). The Dimensionality of Professional Commitment, *Journal of Industrial Psychology*, 29(2): 6-9.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem.
- Balcı, A. (2002). *Etkili Okul, Okul Geliştirme, Kuram Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Pegem.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem.
- Balcı, A. (2006). *Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları*. Bildiriler Kitabı Eğitimciler Birliği Sendikası, 249-266.
- Başar, D. (2009). *İş görenlerin şirket politikası, liderlik davranışları ve etik iklim algulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Bayrak, C. (2002). Bir sistem olarak okul. Ö. Demirel ve Z. Kaya (Ed.), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş İçinde*, Ankara: Pegem, 189-222.
- Bayrak, C. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2231 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1230.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59): 125-139.
- Bedir, G. (2017). *Özel okullardaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının kurum öğretmenlerinin motivasyon düzeyi ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgen, M. (2016). *Liderlik davranışının yöneticiye duyulan sadakat üzerine etkisi: Güvenin aracı rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Blau, Gary J. (2001). On Assessing The Construct Validity of Two Multidimensional Constructs: Occupational Commitment and Occupational Entrenchment, *Human Resource Management Review*, 11(3): 279-298.
- Blau, G. J. (2007). Does A Corresponding Set of Variables For Explaining Voluntary Organizational Turnover Transfer to Explaining Voluntary Occupational Turnover?, *Journal of Vocational Behavior*, 70: 135-148.
- Bogler, R. & Nir A. E. (2015). The Contribution of Perceived Fit Between Job Demands And Abilities to Teachers' Commitment and Job Satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(4): 541-560.
- Boyacı, A. (2011). *Eğitim Sosyolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2257 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1254

- Brown, L. A. & Roloff, M. E. (2011). Extra-Role Time, Burnout, And Commitment: *The Power Of Promises Kept. Business Communication Quarterly*, 74(4): 450-474.
- Brown, M. & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review And Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17: 595-616.
- Brown, M., Harrison E. D. & Trevino L. (2005). Ethical Leadership, A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior And Human Decision Processes, Newyork*, (97): 117-134.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem.
- Büyükgöççe, S. (2015). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlâna Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Selfefficacy, Job Satisfaction, Motivation and Commitment: Exploring The Relationships Between Indicators or Teachers' Professional Identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27: 115-132.
- Carlson, S. C. (2005). *Ethical leadership: Influences of ethical climate, perceived organizational support, and perceived leader integrity* (Unpublished Doctoral Thesis). Nova Southeastern University, USA.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel Liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 77-87.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Engin Yayıncılık.
- Ceylan, M. (2012). *Çatışma ve Stres Yönetimi-1*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 105-120.
- Chang, H.T., Chi, Nai-Wen and Miao, Min-Chih (2007), Testing The Relationship Between ThreeComponent Organizational/Occupational Commitment and Organizational/ Occupational Turnover Intention Using a Non-Recursive Model, *Journal of Vocational Behavior*, 70: 352-368.
- Cherry, K. (2016, May 9). What is the trait theory of leadership? Retrieved November 1, 2016, from <https://www.verywell.com/what-is-the-trait-theory-of-leadership-2795322>

- Cohen, A. & Freund, A. (2005). A Longitudinal Analysis of The Relationship Between Multiple Commitments And Withdrawal Cognitions, *Sacndinavian Journal of Management*: 329-351.
- Cihangiroğlu, N., Teke A., Özata, M., Çelen Ö. (2015). Mesleki Bağlılık ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi, *Gülhane Tıp Dergisi*, (57): 367-372.
- Creswell, J. W. (2017). *Eğitim Araştırmaları*. İstanbul: Edam Yayın.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çakıroğlu, K. (2016). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalık, C. (2019). *Eğitim örgütlerinde mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik V. (2002) *Geleceğin okul liderleri, 2000 yılında Türk milli eğitim örgütü ve yönetimi* 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16-17 Mayıs 2002) Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Yayın No: 191.
- Çelik, V, (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem.
- Çelik, V. (2006). Eğitimde örgüt yapısı ve yönetim süreci. *Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Bildiriler Kitabı*, Eğitimciler Birliği Sendikası, 267-281. www.egitimbirsen.org.tr adresinden ulaşılmıştır.
- Çetin, G.N ve Beceren E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5): 110-132.
- Çetin, M. ve Özcan, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20: 21-38.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Covey, S. R. (2005). *Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı* (O. Deniztekin, F. N. Deniztekin, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Dale, K., & Fox, M. L. (2008). Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect Of Role Stres. *Journal Of Managerial Issues*, 20(1): 109-130.
- Danış, A. (2009). *Anadolu teknik ve anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dannetta, V. (2002) What Factors Influence A Teacher's Commitment To Student Learning? *Leadership and Policy in Schools*, 1(2): 144-171 DOI: <https://doi.org/10.1076/lpos.1.2.144.5398> adresinden ulaşılmıştır.

- Degraffenreid, J. G. (2004). *The relationship between character education implementation and the middle level administrators perceptions of character education* (Unpublished Doctoral Thesis). Saint Louis University.
- Demirkıran T. (2004). *Özel öğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelemesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dickson, M. W. vd. (2009). Ethical Leadership Across Cultures: A Comparative Analysis Of German And US Perspectives, *Business Ethics: A European Review*, 18(2): 127-144.
- Durmuş, M. (2015). *Kamu kurumu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeylerinin çalışan algısı yönüyle incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Emirbey, A. R. (2017). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Erçek, M. K. (2018). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul güvenliğine ilişkin algılarının örgütsel güven ve mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi (Diyarbakır ili örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Erdoğan, H. (2016). *İlköğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin görüşleri açısından değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Ergen, Y. (2016) *Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri, akademik iyimserlikleri ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki (Malatya İli Örneği)* (Doktora Tezi) Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Ergun Özler, N. D. (2013). *Liderlik, Yönetim ve Organizasyon*. İ. Özalp (Ed.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2944 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1900.
- Eroğlu, E. (2013). *Motivasyon ve Liderlik*. Y. Tuna (Ed.), *İş ve Yaşamda Motivasyon* içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3022 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1974.
- Eroğlu, S. (2007). *Toplam kalite yönetimi uygulanan ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erol, V. (1998). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eryılmaz, B. (2002). *Kamu Yönetimi*. İstanbul: Erkam Matbaası.
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Fırat, Z. M. (2015). *Tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: banka çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Goulet, L. R. & Singh, P. (2002). Career Commitment: A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 73-91.
- Gökçe, B. (1988). *Toplumsal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Grant, AM., Gino, F., Hofmann DA. (2011). Reversing The Extraverted Leadership Advantage: The Role Of Employee Proactivity. *Academy of Management Journal*. 54(3):528-550. doi:10.5465/amj.2011.61968043
- Groves K.S., LaRocca M.A. (2011). An Empirical Study Of Leader Ethical Values, Transformational And Transactional Leadership, And Follower Attitudes Toward Corporate Social Responsibility. *J Bus Ethics*. 103: 511. doi:10.1007/s10551-011-0877-y
- Guerrero, L. & Rowe, W.G. (Eds.). (2013). Leadership skills approach. Cases in Leadership (pp. 81-86). Retrieved from http://users.jyu.fi/~naabouck/paper/Leadership_Chapter3.pdf
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi Ege Üniversitesi İİBF Yayınları*, 2(2): 37-55.
- Gül, H. ve Aykanat, Z. (2012) Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1): 17-36
- Güler, T. (2017). *Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Güner, A.R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güngör, H. F. (2001). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik yeterlik standartlarına ilişkin eğitimcilerin görüşleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hodgson, P. & White, R. (2003). Leadership, Learning, Ambiguity and Uncertainty and Their Significance to Dynamic Organisations. In R. Peterson And E. Mannix (Eds.), *Leading and Managing People in the Dynamic Organisation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi* (S. Turhan Çev.). Ankara: Nobel.
- Hunt, S. D., Wood, V. R. & Chonco, L. B. (1989). Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing. *Journal of Marketing*, 53(3): 79-90.
- Işık, M. (2009). *Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Beylikdüzü örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

- Izgar, H. (2005). *Eğitim Liderliği*. A. M. Sünbül (Ed.), *ğretmenin Dünyası İçinde*. Ankara: Mikro Yayıncılık.
- İnak, A. (2016). *Etik liderlik davranışının örgütsel adalet üzerine etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- İnce, M ve Gl, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: izgi Yayıncılık.
- İştahlı, S. B. (2013). *Duygusal emeğin çalışanların örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi: duygusal zekanın rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kağıtçıbaşı, . (1996). *İnsan ve İnsanlar*, İstanbul, Evrim Basım Yayın Dağıtım, 161.
- Kalaz, M. (2016). *ğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalshoven, K., Hartog, D. & Hoogh, A. (2011). Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW): Development and Validation of a Multidimensional Measure, *The Leadership Quarterly*, 22(2011): 51–69.
- Karagöz, A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (Bursa ili rneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi* (Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Karlı, M.D. (2004). *Yönetsel Etkililik*. Ankara: Pegem.
- Kaya Erten, Z., Bayraktar, E., Açmaz, G. (2015). Etik ve Etik Liderlik, *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(1): 62-68.
- Keleş, H. ve elik, N. (2006). İş Tatmininin rgtsel Bağlılık zerindeki Etkisine İlişkin İlaç retim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Yayını*, Konya.
- Kırel, . (1999). Esnek alışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İ.. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2): 115-136.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 200-211.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta.

- Kuçuradi, I. ve Taşdelen, D. (2011). *Etik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2356 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1353.
- Küçüksüleymanoğlu R. ve Çelik, N. (2014). Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 6(3): 19-43.
- Lackey, L. & Huxhold, D. (2016). Arts İntegration as School Reform: Exploring How Teachers Experience Policy. *Arts Education Policy Review*, 117(4): 211–222. <https://doiorg.rlib.pace.edu/10.1080/10632913.2016.1213120>
- Lee, K., Carswell, J. & Allen, N. (2000). A Meta Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-related Variables, *Journal of Applied Psychology*, 85, 799–811
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., Banoğlu, K. (2014). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1): 47-69
- Major, D. A., Morganson, V. J. & Bolen, H. M. (2013). Predictors of Occupational and Organizational Commitment in Information Technology: Exploring Gender Differences and Similarities, *Journal of Business and Psychology*, 28(3): 301-314.
- Mertler, B. Z. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Meyer, J. P. & Allen N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnysky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Metaanalysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52
- Minaz, M. B. (2017). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algularının yolsuzluk bağlamında incelenmesi* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Minaz, M. B. (2018). *Etik Liderlik*. Ankara: Pegem.
- Moorhouse, R. (2002). *Desired characteristics of ethical leaders in business educational, political and religious organization from east tennessee* (Unpublished Doctoral Thesis). Tennessee State University, Tennessee.
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: the Case of Work Commitment, *Academy of Management Review*, 8(3): 486-500.

- Naktiyok, A. ve Ağırman, Ü. H. (2016). İş Odaklı Duygusal Emek ve Duygusal Tükenme Arasındaki İlişkide Çalışan Odaklı Duygusal Emek ve Mesleki Bağlılığın Aracılık Etkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(4): 10-21.
- Oakleaf, L. (2008) *Organization and Administration in Recreation, Sport and Leisure Management* <https://oer.missouriwestern.edu/rsm424/chapter/joseph-lee/> e.book, erişim tarihi: 23.01.2020.
- Okçu, V. (2014). Ortaöğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(4): 501-524.
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve Etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2): 151-168
- Özden, Y. (1998). *Eğitimde Dönüşüm*. Ankara: Pegem.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde adanmışlık: Yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim Dergisi*, (135): 35-41.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. G. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).
- Özgenel, M. ve Yayık, D. (2019, Haziran). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Okul İklimi ve Öğretmenlerin Okula Bağlılıkları Arasındaki İlişkiler Örneği. 6. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Akademik Çalışmalar Sempozyumu. Ankara
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005), Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığının İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2): 1-14.
- Özsoy, A.S. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *İşgücü Dergisi*. 6(2): 13-19.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Resmî Gazete (2005). *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*. Resmî Gazete Tarihi: 13.04.2005 Resmî Gazete Sayısı: 25785
- Saklan, A. (2010). *Örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Selçuk üniversitesi ilahiyat fakültesinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta.
- Shah, M. & Abualrob, M. M. A. (2012). Teacher Collegiality and Teacher Professional Commitment in Public Secondary Schools in Islamabad, Pakistan. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 46, 950 – 954.

- Smith, K. D. (2014). *Public secondary school teachers in north carolina: levels of idealism and relativism, and their impact on occupational commitment* (Unpublished Ph. D Thesis). North Carolina State University, North Carolina.
- Spahr, P. (2016). What Is Situational Leadership? How Flexibility Leads to Success. *St Thomas University Online*. 30 Oct. 2015. Web. 27
- Spillane, J. P., Halverson, R. & Diamond, J. B. (2004). Towards a Theory of Leadership Practice: A Distributed Perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36, 3-34. doi:10.1080/0022027032000106726
- Su, A. (2015). *Başarı belgesi almış okul yöneticilerinin etik liderlik uygulamalarının incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Şen, M. (2011). *Okul Öncesi Dönemde Değerler Eğitimi*. A. Arıkan (Ed.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Tak, B. ve Çiftçioglu, B.A. (2008). Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgülü Bir Çalışma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4): 155-178.
- Tak, B. ve Çiftçioglu A. A. (2009). Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçede Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1): 35-54.
- TDK, (2019). *Güncel Türkçe Sözlük*, <https://sozluk.gov.tr/> (10 Ağustos 2019) adresinden ulaşılmıştır.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmelerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, (166), 98-112.
- Tsui, K. T. & Cheng, Y. C. (1999). School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study With Multi-Level Analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3): 249-268
- Tutkun, B. (2017). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen öz yeterliği arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Türkmen, Ş. (2011). *Okullarda Yönetim Etkinlikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi (Hatay ili örneği)* (Doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Uştu, H. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Ünal, A. (2015). *İş doyumu, yaşam doyumu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Varol, M. (1993). Halkla İlişkiler Acısından Örgüt Sosyolojisine Giriş, Etkili Yönetmel İlişkilerden Saygın Örgüt Kimliğine. *Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları*, Ankara.
- Yaman, A. (2010). İç denetçinin yeni rolü: Etik liderlik. Kamu İç Denetçileri Derneği Denetim. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/208914> adresinden 05 Mart 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Yıldırım, İ. (2019). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Yıldız, B. (2016). *Mesleki ve teknik anadolu lisesi okul müdürlerinin etik liderlik gösterme düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, E. (2005). Etik Liderlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *XIV.Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*, Pamukkale Üniversitesi, 808-814, 2005.
- Yidong, T. & Xinxin, L. (2013). How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work Behavior: A Perspective Of Intrinsic Motivation. *J Bus Ethics*, 116:441-455.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Zedef, S. (2017). *Eğitim kurumlarında mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetinin araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

EKLER



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-10.01-E.6837519
Konu :Anket Araştırma İzni

08.05.2020

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi: a) 13.03.2020 tarihli ve 946 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 05.05.2020 tarihli ve 6771267 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Duygu YAYIK'ın "Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarına Etkisi" konulu araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Mustafa AKHAN
Müdür a.
Şube Müdürü


EK:
1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek Mh. İmran Öktem Cd.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/ İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

Bilgi için Dilek ALADAĞ
Tel:(0212)384 34 00-3628



Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden ae00-c19b-37b9-aae5-a0a0 kodu ile teyit edilebilir.

 **İstanbul Zaim Üniversitesi**
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : 20292139-050.01.04
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Duygu YAYIK
Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Kurulumuz 26.02.2020 tarihinde toplanarak, "Okul Müdürlerindeki Etik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarına Etkisi" başlıklı araştırmanızda kullanmak üzere kurula sunmuş olduğunuz Etik Kurul Başvuru Formunuzu onaylayarak imza altına almıştır. Araştırmanızın Etik Kurul Onay Formu ekte yer almaktadır. Bilgilerinizi rica ederim

e-İmzalıdır

Prof. Dr. Nasuh USLU
Kurul Başkanı

Ek: Etik Kurul Onay Formu (2 sayfa)

29/02/2020 Raportör

: Zeyneb Funda TEZ



Mevcut Elektronik İmzalar

NASUH USLU (Etik Kurulu Başkanı) / **Zeyneb Funda TEZ** (Raportör) / 29/02/2020 23:55

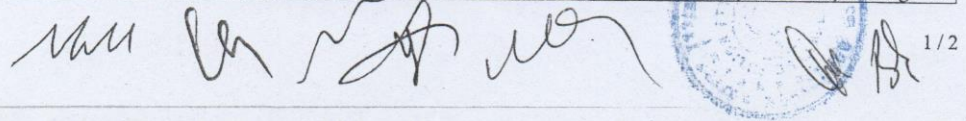
Adres : Halkalı Caddesi No: 2 Küçükçekmece/İstanbul
Telefon No : 444 97 98 Faks No: +90 (212) 693 82 29
E-Posta : bilgi@izu.edu.tr İnternet Adresi: www.izu.edu.tr
Kep : izu@hs01.kep.tr

Ayrıntılı Bilgi : Zeyneb Funda TEZ
Unvan : Raportör
Tel : 2126929606



26.02.2020 tarihli ve 2020/02 sayılı Etik Kurulu kararı ektir.

İstanbul Zaim Üniversitesi		İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU																	
ARAŞTIRMA ETİK KURUL ONAY FORMU																			
Tarih:	26.02.2020																		
Sayı:	2020/02																		
Ekler:	EK 1: Başvuru Dilekçesi EK 2: Etik Davranış Beyan Formu EK 3: Etik Kurul Başvuru Formu EK 4: Anketler (2 sayfa) EK 5: Ölçek Kullanım İzin Yazışmaları (2 sayfa)																		
Yer:	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü																		
İlgi:	Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 25.02.2020 tarihli ve 1084 sayılı yazısı																		
Katılımcılar:	<table><tr><td>1. Prof. Dr. Nasuh USLU</td><td>Kurul Başkanı/Rektör Yardımcısı</td></tr><tr><td>2. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ</td><td>Üye/Dekan V.</td></tr><tr><td>3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ</td><td>Üye/Dekan V.</td></tr><tr><td>4. Prof. Dr. Kadir CANATAN</td><td>Üye/Öğretim Üyesi</td></tr><tr><td>5. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU</td><td>Üye/Öğretim Üyesi</td></tr><tr><td>6. Prof. Dr. Ömer ÇAHA</td><td>Üye/Müdür V.</td></tr><tr><td>7. Bilal ŞAMAT</td><td>Üye/Hukuk Müşaviri</td></tr><tr><td>8. Zeyneb Funda TEZ</td><td>Raportör</td></tr></table>			1. Prof. Dr. Nasuh USLU	Kurul Başkanı/Rektör Yardımcısı	2. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ	Üye/Dekan V.	3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ	Üye/Dekan V.	4. Prof. Dr. Kadir CANATAN	Üye/Öğretim Üyesi	5. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU	Üye/Öğretim Üyesi	6. Prof. Dr. Ömer ÇAHA	Üye/Müdür V.	7. Bilal ŞAMAT	Üye/Hukuk Müşaviri	8. Zeyneb Funda TEZ	Raportör
1. Prof. Dr. Nasuh USLU	Kurul Başkanı/Rektör Yardımcısı																		
2. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ	Üye/Dekan V.																		
3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ	Üye/Dekan V.																		
4. Prof. Dr. Kadir CANATAN	Üye/Öğretim Üyesi																		
5. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU	Üye/Öğretim Üyesi																		
6. Prof. Dr. Ömer ÇAHA	Üye/Müdür V.																		
7. Bilal ŞAMAT	Üye/Hukuk Müşaviri																		
8. Zeyneb Funda TEZ	Raportör																		
Planlanan araştırma önerisi özeti aşağıdaki gibidir.																			
Araştırmanın Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi																		
Araştırmanın Başlığı:	Okul Müdürlerindeki Etik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarına Etkisi																		
Araştırmacılar ve adres bilgisi:	Öğrenci; Duygu YAYIK İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi <u>duygu</u> Danışman; Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü.																		
Araştırmanın Süresi (ay):	4 Ay																		
Araştırmanın Amacı:	Araştırmada okul müdürlerindeki etik liderlik özelliklerinin öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisinin olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır.																		
Araştırma Etiği:	Araştırmaya kurum izni ve gerekiyorsa veli/vasi izni alındıktan sonra başlanılacaktır. Araştırma Millî Eğitim Bakanlığının 2020/02 Sayılı Araştırma Uygulama İzinleri hakkında yayınladığı Genelge'ye uygun olarak yapılacak olup; araştırmada kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacak, gerekli her türlü yükümlülük özenle yerine getirilecektir. Çalışmanın bilimsel bir araştırma için veri toplamayı amaçladığı, çalışma sonuçlarının sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı, çalışmanın sonuçlarının katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanılmayacağı, çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı, cevapların tamamen gizli tutulacağı, çalışmaya katılanların kimliklerini açık edici davranışlardan kaçınılacağı ve																		



26.02.2020 tarihli ve 2020/02 sayılı Etik Kurulu kararı ektir.

	çalışmaya katılanların katılım sırasında herhangi bir nedenle rahatsızlık hissetmeleri durumunda istedikleri zaman katılımlarını sona erdirebilecekleri bilgileri uygulanacak anketlerin başında yer almaktadır.
Araştırmada Kullanılacak Ölçme Araçları (adları) ve Kaynakları:	Çalışmada öğretmenlerin etik liderlik algılarını belirlemek amacıyla Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen; Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan "Etik Liderlik Ölçeği", öğretmenlerin mesleki bağlılığını belirlemek amacıyla da Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen; Tak ve Çiftçiöğlü (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "Mesleki Bağlılık Ölçeği" kullanılacaktır
Araştırmaya Katılacak Örneklem Sayısı, Örneklem Nereden ve Nasıl Seçileceği:	Araştırma Pendik ilçesindeki yaklaşık 385 ilk ve orta okul öğretmeni üzerinde tesadüfi örnekleme yöntemiyle uygulanacaktır.
Uygulamanın veya Ölçeklerin Doldurma Süresi	20 dk.
KARAR	ARAŞTIRMA İSTANBUL SABAHATTİN ZAIM ÜNİVERSİTESİNİN ETİK DURUŞUNA AYKIRI DEĞİLDİR.

Tarih: 26/02/2020

Sayı: 2020/02

İlgi: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 25.02.2020 tarihli ve 1084 sayılı yazısı

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu tarafından hazırlanmıştır.

Başkan
Prof. Dr. Nasuh USLU

Prof. Dr. Mehmet Emr KÖKTAŞ

Üye
Prof. Dr. Mustafa ATEŞ

Üye
Prof. Dr. Kadir CANATAN

Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU

Üye
Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Üye
Av. Bilal ŞAMAT

2 / 2

(Konu yok)

Ercan Yılmaz <[REDACTED]>

9.03.2020 Pzt 13:49

Kime [REDACTED]

2 ek (71 KB)

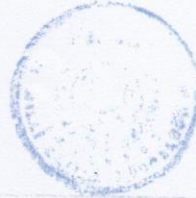
ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ ERCAN.docx; ETİK LİDERLİK BİLGİ.doc;

Tarafımdan geliştirilen ""Etik Liderlik Ölçeği""nin, tarafından yürütülün çalışmada kullanılmasında herhangi bir sakınca yoktur. kolaylıklar

--
Twitter: [REDACTED]

Prof. Dr. Ercan YILMAZ
N.E. Ü. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanı
Meram /KONYA

Ercan YILMAZ, Professor
N.E. University, Education Faculty,
Department of Educational Sciences
Head of Educational Administration Department
Meram /KONYA



İlt: "Mesleki Bağlılık Ölçeği"

duygu yayık < [REDACTED] >

25.02.2020 Salı 11:20

Kime: İdris SOYLU < [REDACTED] >

Gönderen: BAŞAK AYDEM ÇİFTÇİOĞLU < [REDACTED] >

Gönderildi: 20 Ağustos 2019 Salı 10:20

Kime: duygu yayık < [REDACTED] >

Konu: Re: "Mesleki Bağlılık Ölçeği"

Duygu Hanım,
Öncelikle akademik nezaketiniz için teşekkür ederim. Çalışmanızda tarafımızca uyarlanan "Mesleki Bağlılık Ölçeği"ni kullanmanızın bir sakıncası bulunmamaktadır.
Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof.Dr.B.Aydem Çiftçioğlu
Bursa Uludağ Üniversitesi
İnegöl İşletme Fakültesi

duygu yayık < [REDACTED] >, 19 Haz 2019 Çar, 17:38 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba Hocam,
Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi alanında tezli yüksek lisans yapıyorum. Tezimi "Okul Yöneticilerindeki Etik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığına Etkisi" konusunda yapmak istiyorum. İzniniz olursa, atıfta bulunarak tarafınızdan uyarlanan "Mesleki Bağlılık Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Emeğinize, zihninize sağlık.
Saygılar.



Sayın Katılımcı:

Aşağıda yer alan ölçek maddeleri, "Yöneticilerin Etik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığına Etkisi"ni belirlemeyi amaçlamaktadır. Bilgi formunun veya ölçeklerin herhangi bir yerine adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Çalışmada bilimsel bir araştırma için veri toplama amaçlanmakta ve çalışma sonuçları sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Çalışmanın sonuçlarının katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanılmayacaktır. Çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılanların kimlikleri ve cevaplar tamamen gizli tutulacak ve hiçbir şekilde açıklanmayacaktır. Çalışmada herhangi bir nedenle rahatsızlık hissetmeniz durumunda istediğiniz zaman katılımınızı sona erdirebilirsiniz.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Dr. Mustafa ÖZGENEL
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Tez Danışmanı

Duygu YAYIK
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
Yaş: 27 yaş ve altı () 28-32 () 33-37 () 38 ve üzeri ()
Meslek Kıdeminiz: 5 yıl ve altı () 6-10 Yıl () 11-20 Yıl () 21 Yıl + ()
Okul Türü: İlkokul () Ortaokul () Lise ()

MESLEKİ BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1. Öğretmenlik kişisel imajim açısından önem taşımaktadır.					
2. Öğretmenlik mesleğine girdiğim için pişmanım.					
3. Öğretmen olduğum için gurur duyuyorum.					
4. Bir öğretmen olmaktan hoşlanıyorum.					
5. Öğretmenlik mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum.					
6. Öğretmenliği heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.					
7. Bu mesleğe şimdi değiştirmeyi düşünmeyecek kadar çok şey verdim.					
8. Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.					
9. Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde alt üst olur.					
10. Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.					
11. Beni öğretmenlik mesleğinden alıkoyacak herhangi bir neden yok.					
12. Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir.					
13. Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.					
14. Öğretmenlik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.					
15. Öğretmenlik mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.					
16. Bana avantaj sağlayacak olsa bile, öğretmenlik mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.					
17. Öğretmenliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.					
18. Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı öğretmenlik yapmaya devam ediyorum.					



ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ

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

ÖZGEÇMİŞ

Duygu YAYIK

EĞİTİM

Yüksek Lisans: İZÜ, Eğitim Yönetimi, 2020

Lisans: Marmara Üniversitesi Türkçe Öğretmenliği, 2007

AKADEMİK DENEYİM

2010-2013 Antalya/Alanya Alara Şevket Demirel İlköğretim Okulu Türkçe Öğrt.

2013-2016 İstanbul/Bahçelievler Hürriyet Ortaokulu Türkçe Öğrt.

2016-2020 İstanbul/Pendik Yıldırım Beyazıt Ortaokulu Türkçe Öğrt./Müdür Yard.