

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN YÖNETİCİ ETİK LİDERLİK DAVRANIŞINA İLİŞKİN ALGILARI

*Celal Teyyar UĞURLU**

Özet: Örgütsel değişimin uygulayıcısı olarak yöneticiler yönetsel iş ve eylemlerin odağında yer alırlar. Her yönetici davranışı etkilediği, harekete geçirdiği etkenlerle örgütünün dirikliğine, yenileşmesine, verimliliğine, yeterliliğine ve daha birçok özelliğine hükmeder. Bu araştırmanın amacı ilköğretim okulu öğretmenlerinin etik liderlik davranışına ilişkin algı düzeylerini ortaya koymaktır. Araştırmanın evreni, 2007-2008 eğitim öğretim yılında Hatay/Antakya merkez ilçedeki 31 resmi ilköğretim okuludur. Örneklemi ise, öğretmen sayısı 10'un üzerinde olan, bölge müfettişlerinin görüşü alınarak okul kültürü açısından gelişmiş olarak kabul edilen 10 resmi ilköğretim okulundaki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 390 öğretmen bulunmaktadır. Veriler, "Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)" ölçme aracı kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde, t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin etik liderlik davranışlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, yönetici etik liderlik davranışı, öğretmenlerin okulları ile olan ilişkilerinde onların daha verimli ve etkili çalışanlar olmalarında aracı bir değişkendir. Araştırma sonuçlarına göre, daha genç ve kadınların düşük çıkan etik liderlik algılarının nedenlerine ilişkin bir araştırma yapılabilir.

Anahtar Kelimeler: Etik, öğretmen, etik değerler, liderlik, etik liderlik

The Perceptions of Primary School Teachers Regarding Administratior Ethic Leadership Behavior

Abstract: Administrators, as the practitioners of the organizational change, are at the centre of administrative business and actions. Each administrator adjudges to the dynamism, innovation, efficiency, sufficiency and many more features of the organization with the factors which he actuates and affects the behavior. The purpose of this study is to reveal the perception level of the primary school teachers in terms of their ethical leadership variability.

* Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sivas. celalteyyar@yahoo.com

Population of the research is the 31 official elementary schools in 2007-2008 education year in the central district of Hatay/Antakya. Sample consists of the teachers from 10 official elementary schools which have more than 10 teachers and which are accepted as developed schools in terms of school culture by taking the regional inspectors' opinions. There are 390 teachers in the research context. Data, "Ethical Leadership Scale (ELO)" were collected using a measurement tool. Data, "Ethical Leadership Scale (ELO)" were collected using a measurement tool. According to the views of teachers, administrators were found to be a high level of ethical leadership behavior. As a result, ethical leadership behavior of administrator is a moderator variable for the teachers to be more productive and effective employees in terms of relationships with their schools. According to the survey, a study of the causes of low perceptions of ethical leadership that can be done over more young and women.

Keywords: Ethics, Teacher, ethical values, leadership, ethical leaderships.

Giriş

Toplum değişen yeni yaşam koşulları ile birlikte toplumsal değişime ayak uyduracak yeni düzenleme ve arayışlara girmektedir. Toplumsal yaşam belli davranış kalıpları içinde hareket etmeyi insanları zorlamaktadır. İnsan ilişkilerinin gün geçtikçe daha öznel içerik kazanması, insan ilişkilerinde tarafların birbirlerine karşı daha korunaklı olmalarını gerektirmektedir. Bu ilişki düzenini yasal kurallar olarak adlandırılan hukuk sağlasa da, her zaman insan ilişkilerini yazılı kurallar çerçevesinde korumak ve sürdürmek söz konusu olmayabilir. Bu noktada devreye ahlak kuralları girerek, kimi zaman gelenek, kimi zaman örf kimi zaman ise etik ilkelerle insan ilişkilerinin doğası şekillenir. Günümüzde dilimize yerleşen, davranış ve sözlerin doğruluğu, istendikliği ölçüsünü ifade eden bir kavram olarak "etik" günlük hayatta daha çok karşımıza çıkmaya başlamıştır. Etik insan ilişkilerinin odağında gün geçtikçe daha çok yer almaya başlamaktadır.

Clarkburn (2002)'e göre, etik kişisel yaşamı yansıtır. Daha büyük çerçevede insanın içinde bulunduğu toplum yapısı kendi etik kurallarını da oluşturur. Bagnall (2002) ise, etik değerleri, kültür bağlamında ele alır ve etik kabullerin öğrenilmiş olduğunu ifade eder. Etik eylemin karakteristiklerini; karşının inanç çerçevesine saygı ve kabul etme, kültürel oluşum ve değerlerin farkında olma, hoşgörü ve tolerans, empatik davranabilme, anlayışı olarak nitelendirir. Kansanen (2003) "İnsan yaşamında ahlaktan kaçamaz, o her yerde daima vardır" der.

Söz konusu eğitim kurumları olduğunda ise etik kavramı daha bir önem kazanmaktadır. Okul, öğrencilerin, iyi, dürüst, ahlaklı bireylerin yetişmeleri için var olduğunu her fırsatta vurgular. Aileler, toplum, sivil toplum örgütleri, hükümetler okulların erdemli insanlar yetiştirmede ki aracılık rolünü

yadsıyamazlar. İnsanların eğitimden öncelikli beklentileri daha çok çocuğun ahlaki yetişmesiyle ilgilidir.

Okul Yönetiminde Etik Liderlik

Eğitim liderlerinin etik yolculuğu, binlerce yıllık birikimlerden etkilenerek geçen yüz yılın başlarında, Taylorizmden etkilenen bilimsel yönetim süreci içinde, iyi ürün elde etmeye çabalayan iş adamı etiği olarak başlamıştır ve uzun yıllar, genel olarak, bu şekilde devam etmiştir (Begley ve Stefkovich, 2004:132).

Eğitim yönetiminde etik ve değerler üzerine çalışmalar son dönemlerde artış eğilimi göstermektedir. Başlangıçta evrensel hümanizm etkisinde olan eğitim yönetiminde, 1950'lere kadar var olan etik konuları, çocuklara mükemmeliyetçi bir anlayışla yaklaştırmaya çalışmıştır. 1950'lerden sonra ise, daha çok kurama dayalı bir yaklaşım da benimsenmeye başlanmış ve vaka çalışmaları da uygulanmıştır. Campbell, Willower, Hodgkinson, Sargent, Belisle, Culbertson, Jacobson ve Reller gibi araştırmacılar etik konusuna, moral tercihlerin ve kuralların doğasına eleştirel bir bakış açısıyla eğilmişlerdir. Feminist araştırmalar, Marksist felsefenin yeniden ele alınması, eleştirel kuram, postmodernizm gibi gelişmeler, eğitim yönetimi alanında etik ve değerler sistemine farklı yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kuram alanındaki bu farklı yaklaşımlar uygulamada da etki yaratmakta, eğitim liderlerine ve oluşan ahlak kurallarına yeni yorumlar eklemektedir. Günümüz eğitim yönetiminde, etik ve değerlerin genel görünümü, çabuk ve sık değişen bir olguya dönüşmüştür. Alanda felsefe temelli bir çok bakış açısı ortaya çıkmaktadır (Willower ve Forsyth, 1999: 12-15).

Dempster ve Berry'de (2003: 458-462) günümüz okul liderleri için değişen ve etik üzerinde etkisi olan durumlara işaret etmektedirler. Bu değişen durumlar şunlardır: Irkçılık ve kökten dincilik, cinsiyet eşitsizliği, cinsel taciz ve şiddet, cinsiyete yaklaşımda farklılıklar, aile yapısı (boşanmış, tek ebeveynli, hemcinslerden oluşan vb.), çocukların suistimali, bozulan sağlık dengeleri (obezizm, aids vb.), bilgi ve iletişim teknolojileri, okul yönetiminde yenilikler.

Furman (2004:215) eğitimci topluluk açısından etiği, hem okuldaki iş yaşantılarında hem de günlük yaşantılarında eğitimcilerin uymak durumunda oldukları ahlaki sorumluluk olarak değerlendirmektedir. Gutek'e (2001:3) göre "Eğitimciler genelde, gençlerde değerler yaratmaya ve onları belirli istedik davranışlar oluşturmada cesaretlendirmeye çalışmaktadırlar".

Etik Liderlik Boyutları

Yılmaz (2006) tarafından etik liderlik becerileri olarak adlandırılan boyutlar iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik şeklinde ifade edilmiştir.

İletişimsel Etik

Amaçların gerçekleştirilmesi için etkili bir iletişim ağına ihtiyaç vardır. Etkin bir yönetim iyi bir iletişim sürecine dayanmaktadır (Demir, 2003). Örgüt yöneticileri örgütlerini birleştiren bir değer olarak kabul göremesi için iletişim kanallarını açık tutması çift yönlü iletişimi güçlendirmesi gerekir. Yöneticinin, iletişim süreci içerisindeki etik ilişki biçimi, örgüt ortamının güçlü birleştiricisi olarak değer görür.

İki sistem arasındaki bilgi alışverişinin gerçekleşmesi için iletişim gereklidir (Dökmen, 2003). Dökmen (1994) iletişimin etik yanı ile ilgili olarak, bireylerin iletişimlerinde zamanlama ve tarz seçimine dikkat etmeleri gerektiğine işaret ederek, yanlış usul ve gafların olumsuz sonuçlar doğuracağını vurgular.

Liderlerin iletişim dilene hakim oluşları iletişim kudukları izleyen kitlenin örgütlerine akrşı algılarında, bağılılıklarında farklılıklar yaratabilecektir.

Karar Vermede Etik

Yönetim eylemlerinde karar süreci yönetsel eylemlerin önemli bir ayağı olarak kabul edilmiştir (Bursalıoğlu, 1997). (Aydın, 1994) nitelikli bir kararın şu temel ilkelere dayandırılması gerektiğini vurgular:

1. Kararlar hazır olan bilgi ve olgular ışığı altında verilmelidir.
2. Karar davranışı, genel amaçlar tarafından yönlendirilmelidir.
3. Alınan kararlardan etkilenen kimselerin kararlarda söz sahibi olmaları gerekir.

Kararverme sürecinin yönetici olarak liderler, izleyenlerine karşı gösterdikleri tutum ve davranışlarında adaletli, dürüst, eşitlikçi olmaları gerekmektedir. Bu davranışlardan bir de "etik" tutum ve davranıştır. Etik tutum ve davranış sergilemekle sorumlu olan yöneticiler örgütsel dengenin kaynağı olarak kabul edilebilir.

İklimsel Etik

Okul yöneticileri okulun psikolojik havasını etkileyen unsurlardır. Yönetici ve izleyenler arasındaki ilişki biçimi bir bütün olarak okulun iklimini olumlulaştırır.

Çocukların eğitiminde önemli bir öge olarak aile-okul-toplum işbirliği öğrenci başarısının temel ögesi olarak kabul edilebilir. Aile, okul ve öğretmenler öğrencilerin başarılarını olumlu yönde etkilerler (Swick ve diğerleri, 1997). Araştırmalar okul başarısı ile okuldaki antisosyal öğrenci davranışları arasında yüksek bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (McEvoy ve Walker, 2000). Okul başarısı sağlıklı bir okul ikliminin öğelerini okul çapında yaygınlaştırmakla mümkün olabilir.

Okulda yöneticiler, okulun üzerind etki gücüne sahip unsurlara karşı gösterecekleri anlayışlı, sevecen, dürüst davranışlarla okulun iklimini olumlulaştırabilir.

Davranışsal Etik

Bir etik ilişkide, bu ilişkiyi yaşayanlar -kişiler- o ilişki gibi bağımsız olarak vardılar. Bu kişiler gerçek kişilerdir ve belli bir bütünlükleri vardır. Kişilerin kendilerine ait değer dünyaları olduğu gibi ilişkide buldukları kişilerin de bir değer dünyaları vardır. Etik ilişki olaylar zinciri içinde kişilerin eylemleriyle yer alır. Nerede bir insan insanlarla ilgili bir şey yapıyorsa, orada bir etik ilişkinin söz konusu olduğunu, yapılanın doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak değer sorunlarıyla ilgili olduğu düşünülür (Kuçuradi, 2006) Yönetici davranışlarının doğası karşıda etki bırakmaya ayarlıdır. Her davranış karşının duygu ve düşünce dünyasında hatta davranış kalıplarında etki uyandırır. Etkinin algılanması sürecinde yönetici davranışlarının etik içeriği tarafların karşılıklı güven ve bağlılık düzeylerini güçlendirir. Yöneticilerin, doğruluk, dürüstlük, açık sözlülük, nezaket, cömertlik, fedakarlık gibi özellikleri yöneticilerin etik davranışlarına kaynaklık ederler.

Problem ve Alt Problemler

Öğretmenlerin yönetici etik liderlik davranışlarına ilişkin algıları nasıldır?

1. Öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri etik liderlik ve alt boyutlara göre nasıldır?
2. Öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında cinsiteye göre farklılık var mıdır?
3. Öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında yaşa göre farklılık var mıdır?
4. Öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında çalışma branşlarına göre farklılık var mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Araştırmada tarama (survey) modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle ve içinde bulunduğu koşullarda betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır (Karasar, 2003, s.77; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.12; Kaptan, 2003). Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2003, s.77).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2007-2008 eğitim öğretim yılında Hatay/Antakya merkez ilçedeki 31 resmi ilköğretim okuludur (<http://www.hataymem.gov.tr/>). Örneklemi ise, öğretmen sayısı 10'nin üzerinde olan, bölge müfettişlerinin görüşü alınarak okul kültürü açısından gelişmiş olarak kabul edilen 10 resmi ilköğretim okulundaki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 390 öğretmen bulunmaktadır. Ölçek tüm öğretmenlere dağıtılmış ve 390 anketin 296'sı geri dönmüştür. Dönüş oranı % 76'dır. Araştırma ile "Öğretmenlerin Yönetici Etik Liderlik Davranışına İlişkin Görüşleri" ortaya konulmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen "Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)" ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçek 4 faktör olarak bulunmuştur. Ölçeğin dört faktörlü başlıkları, iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve davranışsal etik olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı .97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları; iletişimsel etik .95; iklimsel etik .92; karar vermede etik .94 ve davranışsal etik alt boyutu ise .90 olarak bulunmuştur.

İstatistiksel Veri Analizi

Araştırmada öğretmenlerin okullarında yönetici etik liderlik davranışına ilişkin algı düzeylerini saptamak için aritmetik ortalamaya bakılmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00-1.79 "oldukça düşük", 1.80-2.59 "düşük", 2.60-3.39 "orta", 3.40-4.19 "yüksek", 4.20-5.00 aralığı ise "oldukça yüksek" olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada, t testi, tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Varyansların homojen olmadığı durumlarda Whitney U testi ve Kruskal Wallish testi yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Alt Problem 1: Öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri etik liderlik ve alt boyutlara göre nasıldır?

Tablo 1 Yönetici Etik Liderlik Davranışı ve Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	N	\bar{x}	S s
İletişimsel etik	296	4,26	,70
Karar vermede etik	296	4,39	,64
İklimsel etik	296	4,22	,70
Davranışsal etik	296	4,27	,69
Etik liderlik	296	4,28	,65

Tablo 1'deki bulgulara göre, öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin ortalamalar 4,22 ile 4,39 değerleri arasında değişmektedir. Kara vermede etik davranış alt boyutlar içinde en yüksek değeri taşımaktadır.

Yapılan benzer araştırmada (Küçükkaraduman, 2006) öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik boyutlarından hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi ve saygı boyutlarında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Svensson ve Wood (2006)' a göre, "bir işin başlangıç ve sonucu arasındaki ilişkide etik bir değer vardır" der. Öğretmen ve okul yönetici arasındaki ilişkinin yüksek çıkması okullarda etik liderliğe dayalı ilişki biçiminin önemsendiğini göstermektedir. Çelik (1999)'in Sergiovanni'den aktardığına göre de; Etik liderlik, moral güce dayanarak astlarını etkilemeye yönelik bir liderlik biçimidir (Çelik, 1999: 88). Bu araştırmada özellikle "karar vermede etik" davranışının en yüksek değere sahip olması ($\bar{x}=4,39$) yasal mevzuat gereğince yapılması zorunlu olan öğretmenler kurulu, şube öğretmenler kurulu ve zümre öğretmenler kurulu toplantılarının okul yönetimince ortak bir zaman ve yerde toplantı kurallarına göre yapılıyor olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu toplantıların okul kararlarının alındığı ortamlar olması ve öğretmenlerin görüşlerinin formal olarak paylaşılması yönetici davranışlarının etik algılamasını artırmış olabilir. Ya da yöneticiler formal bir toplantı olması ve paylaşımların resmi tutanakları geçmesi nedeniyle daha dikkatli dil ve söylem kullanmış olabilirler.

Alt Problem 2: Öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre farklılık var mıdır?

Tablo 2 Cinsiyet değişkenine göre yönetici etik liderlik davranışı ve bunların alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve t testi sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss	t	p SD
Etik Liderlik	Kadın	148	4,19	,72	-2,14	.038 296
	Erkek	148	4,36	,66		
İletişimsel etik	Kadın	148	4,17	,71	-2,13	.039 296
	Erkek	148	4,35	,55		
Karar vermede etik	Kadın	148	4,31	,74	-2,04	.042 296
	Erkek	148	4,46	,65		
İklimsel etik	Kadın	148	4,12	,67	-2,55	.048 296
	Erkek	148	4,33	,71		
Davranışsal etik	Kadın	148	4,22	,68	-1,11	.650 296
	Erkek	148	4,31	,62		

Cinsiyete göre, öğretmenler, yöneticilerinin etik liderlik davranış algılarında davranışsal boyut dışında anlamlı farklılıkların erkekler lehine olduğu görülmektedir. Kentsu (2007)'nin araştırmasında ise, benzer bir şekilde erkekler lehine bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Bu durum kadınların

yöneticilerinden daha fazla etik davranışlar bekledikleri şeklinde yorumlanabilir.

Alt Problem 3: Öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında yaşa göre farklılık var mıdır?

Tablo 3 Yaş değişkenine göre yönetici etik liderlik davranışı ve bunların alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve ANOVA testi sonuçları

Değişken	Yaş grubu	N	\bar{x}	ss	KT	SD	F	P	
Etik Liderlik	32 yaş ve altı	100	4,22a	0,60	Gruplar arası	2,92	2	3,43	,033
	33-40 yaş	98	4,19b	0,72	Gruplar içi	124,52	293		
	41 yaş ve üstü	98	4,42ab	0,61	Toplam	127,44	295		
	Toplam	296	4,28	0,65					
İletişimsel etik	32 yaş ve altı	100	4,21	0,68	Gruplar arası	2,00	2	2,048	,131
	33-40 yaş	98	4,20	0,73	Gruplar içi	143,16	293		
	41 yaş ve üstü	98	4,38	0,68	Toplam	145,16	295		
	Toplam	296	4,26	0,70					
Karar verme etik	32 yaş ve altı	100	4,37	0,55	Gruplar arası	2,59	2	3,200	,042
	33-40 yaş	98	4,28a	0,76	Gruplar içi	118,86	293		
	41 yaş ve üstü	98	4,51a	0,56	Toplam	121,45	295		
	Toplam	296	4,39	0,64					
İklimsel etik	32 yaş ve altı	100	4,16a	0,62	Gruplar arası	6,76	2	7,062	,001
	33-40 yaş	98	4,08b	0,80	Gruplar içi	140,25	293		
	41 yaş ve üstü	98	4,43ab	0,62	Toplam	147,01	295		
	Toplam	296	4,22	0,70					
Davranışsal etik	32 yaş ve altı	100	4,20	0,69	Gruplar arası	2,59	2	2,717	,068
	33-40 yaş	98	4,21	0,73	Gruplar içi	140,01	293		
	41 yaş ve üstü	98	4,40	0,64	Toplam	142,61	295		
	Toplam	296	4,27	0,69					

Tablo'3 deki bulgulara göre, etik liderlik ($F=3,43$, $p<0,05$), karar vermede etik ($F=3,20$, $p<0,05$), iklimsel etik ($F=7,06$, $p<0,05$), boyutlarında daha üst yaş grupları ile anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Küçükkaraduman (2007) tarafından yapılan araştırmada da daha yaşlı öğretmenler yöneticilerinin davranışlarını daha "etik" algılamışlardır. Bu araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında sonuçların benzer olduğu görülmektedir. Bu durum genç öğretmenlerin etik liderlik davranışına ilişkin beklentilerinin daha yüksek olduğu ve yöneticilerinin daha etik davranışlar sergилmesini düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

Alt Problem 4: Öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında çalışma branşlarına göre farklılık var mıdır?

Tablo 4 Öğretmenlerin çalışma branşlarına göre yönetici etik liderlik davranışı ve alt boyutlarına ilişkin Mann-Whitney Testi sonuçları

Değişkenler	Branş	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Etik Liderlik	Sınıf	171	143,44	24528,00	9822,0	,230

	Diğer	125	155,42	29428,00		
İletişimsel etik	Sınıf	171	142,33	24338,00	9632,0	,140
	Diğer	125	156,94	19618,00		
Karar vermede etik	Sınıf	171	144,51	24712,00	10006,0	,340
	Diğer	125	153,95	19244,00		
İklimsel etik	Sınıf	171	144,40	24693,00	9987,0	,330
	Diğer	125	154,10	19263,00		
Davranışsal etik	Sınıf	171	144,48	24706,50	10000,0	,340
	Diğer	125	154,00	19249,50		

Yönetici etik liderlik davranışlarının sınıf öğretmeni ve okul öncesi öğretmeni değişkenini içeren “sınıf” değişkeni ile okuldaki diğer branşların tümünü içine alan “diğer” değişkenlerinin karşılaştırması için Levene’nin Varyansların Homojenliği Testi (Levene’s Test for Equality of Variances) sonucu homojen çıkmadığı için etik liderlik ve alt boyutları için Mann-Whitney testi yapılmıştır. Mann Whitney testi sonucunda branşlara göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

Sonuçlar ve Öneriler

Etik, insanda toplumsal yaşam kurallarının bir parçasıdır. Bir canlı türünün hayatta kalmasını ve uyarlanma uygunluklarını en iyi biçimde sağlayabilmek için yaşam tarzlarını düzenleme biçimi etiğin işlevidir. Tutumlarımız, toplumlarımız, kültürümüz ve etiğimiz, tümü hayatta kalma gereklerini karşılamak için, sahip olduğumuz ya da yaratmış olduğumuz bir yanıtır (Changeux, 2002). Okul toplumsal yaşamı içerisinde öğretmenlerin değer dünyalarına yeni olgular ekleyecek olan okul yöneticileri öğretmenlerle olan ilişkilerinde etik ilkelere uygun davranışlar sergilemelidirler. Okulun etkileyenleri olarak öğrenci, aile ve çevre ile aracılık, taşıyıcılık görevi öğretmene düşmektedir. Yöneticilerin liderlik davranışlarını bir de etik bakış açısıyla ele almak öğretmen davranışlarının doğasını etkilemek için önemli bir çabadır. Etik liderliğin öğretmenler üzerindeki etkisi, bir bütün olarak okul kültürünün güçlenmesi için gerekli görülebilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranış algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Erdoğan (2012) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde olumlu olarak betimlemişlerdir. Gülcan, Kılınç ve Çepni (2012) tarafından yapılan araştırmada ise “katılıyorum” düzeyinde yöneticilerin etik liderlik davranışlarını betimlemişlerdir. Bu araştırma sonucuna göre ise zaten yüksek çıkan etik liderlik algısını daha da güçlendirmek ve korumak her okul yöneticisinin görevi olmalıdır. Etik ilişkiler güçlendikçe öğretmenler ve yöneticiler arasında güven ve bağlılık düzeylerinin de güçleneceği düşünülebilir. Güçlü etik ilişkiler yüzyüze etkileşim içinde

bulunan tarafların (öğretmen, öğrenci, aile ve çevre) etkileşimini güçlendirebilir.

Kadınların erkeklere göre daha düşük etik algıları, yöneticilerin yönetim davranışlarını sorgulamalarını gerektirmektedir. Kadınlar daha çok etik ilişki ve davranış beklentileri içerisindedirler. Bir örgütün kadın ve erkek işgörenleri arasındaki anlamlı farklılık, o örgütün ikliminin doğasını olumsuz etkileyeceğinden, kadınların daha düşük olan etik algıları araştırılmalı ve yöneticilerin etik davranışları sorgulanmalıdır. Ancak Gülcan, Kılınç ve Çepni (2012) tarafından yapılan çalışmada kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin yaş değişkeni ile ilgili sonuçlara bakıldığında da, genç öğretmenlerle daha yaşlı öğretmenlerin etik algı farklılığı dikkat çekmektedir. Yaşı daha büyük olan öğretmenlerin yöneticilerini etik davranışlar açısından yeterli görmeleri etik kavramına bakışları ile ilişki olabilir. Ancak aynı zamanda daha genç öğretmenlerin etik konusundaki duyarlıklarını da ortaya koyması açısından önemli bir sonuç olarak kabul edilebilir. Erdoğan'ın (2012) yaptığı çalışmada ise daha genç öğretmenler yöneticilerini daha etik davranış gösteren yöneticiler olarak betimlemişlerdir. Erdoğan (2012) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile bu çalışma sonuçları farklılık göstermektedir. Branş değişkenine göre ise öğretmenlerin çalışma branşlarına göre görüşleri arasında bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Yönetici etik davranış algısı öğretmenlerin branşlarına göre benzer özelliğe sahiptir.

KAYNAKÇA

- Aydın, M. (1994) *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Bagnall, R. G.(2002) The Contingent University: An Ethical Critique. *Educational Philosophy and Theory*, (34) 1.
- Begley, P.T. ve Stefkovich, J.A. (2003) Introduction: education, ethics and the cult of efficiency. *Journal of educational administration*, 42(2) 132-136.
- Bursalıoğlu, Z. (1997) *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Changeux, J.P.(2000) *Etiğin doğal kökenleri*. (N.Acar, Çev.). İstanbul: Mavi Ada Yayınevi.
- Clarkburn, H.(2002) The aims and practise of ethics educationin in an undergraduate curriculumreasons for choosing a skills approach. *Journal of Higher Education*, 26, 4-11.
- Çelik, V. (1999) *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Demster, N., Berry, V. (2003) Blindfolded in a minefield: principals' ethical decision-making, *Cambridge Journal of Education*, 33 (3) 457-477.
- Demir, K. (2003) Örgütlerde iletişim yönetimi. *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar uygulamalar ve sorunlar*, (2.Baskı) içinde (135-161) Ankara: Anı Yayıncılık.

- Dökmen, Ü. (2003) *İletişim çatışmaları ve empati*. (22. Basım). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, Ç. (2012) İlköğretim okulu müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygunluğu. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20 (2), 503-518.
- Furman, G.C.(2004) The ethic of community. *Journal of Educational Administration*. 42 (2) 215-235.
- Gutok, G.L.(2001) Eğitime felsefi ve ideolojik yaklaşımlar. (2.Baskı). (N. Kale,Çev.). Ankara: Ütopya Yayınevi.<http://www.hataymem.gov.tr/> Bu sayfa 10 Nisan 2009 tarihinde ziyaret edilmiştir.
- Gülcan, M.G. Kılınç, A.Ç. ve Çepni, O. (2012) İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 123-142.
- Kansanen, P. (2003) Pedagogical ethics in educational research. *Educational Research and Evaluation*, 9 (1) 9-23
- Karasar, N. (1994) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Altıncı basım, Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd., Ankara.
- Kaptan, S. (1998) *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*, Onbirinci baskı, Tekişik Web Ofset Tesisleri, Ankara.
- Kentsu, J. (2007) *Okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin örgütsel etik üzerine etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kuçuradi, İ. (2006) *Etik*. Ankara: Meteksan.
- Küçükkaraduman, E.(2006) *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- McEvoy, A.& Walker, R. (2000) Antisocial behavior, academic failure, and school climate: a critical review. *Journal of Emotional Behavioral Disorders*, Fall, 8,3
- Svensson, G., Wood, G. (2008) A model of business ethics. *Journal of Business Ethics*, 77, 303-322.
- Swick, K.J., Grafwallner, R., Cockey,M., Roach, J., Davidson, S., Mayor, M., Gardner, N. (1997) On Board Early: Building Strong Family-School Relations, *Early Childhood Education Journal*, 24, 4.
- Yılmaz, E. (2006) *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004) *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Willower, D.J., ve Forsyth, P.B.(1999) *A brief history of scholarship on educational administration. Handbook of research on educational administration*. (Eds: Murphy, J. ve Louis K.S.), ss.1-24.