

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ESER ÇALIŞMASI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**ZEYNEP KUMRU ÇAKIROĞLU
11705015**

**TEZ DANIŞMANI
YRD. DOÇ. DR. ERKAN TABANCALI**

**İSTANBUL
ARALIK 2015**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ESER ÇALIŞMASI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**ZEYNEP KUMRU ÇAKIROĞLU
11705015**

**TEZ DANIŞMANI
YRD. DOÇ. DR. ERKAN TABANCALI**

**İSTANBUL
ARALIK 2015**

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

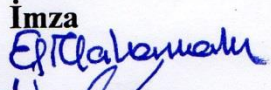
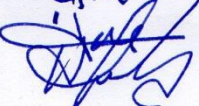
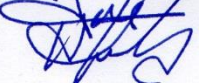
YÜKSEK LİSANS TEZİ
ESER ÇALIŞMASI

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

ZEYNEP KUMRU ÇAKIROĞLU
11705015

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 21.01.2016
Tezin Savunulduğu Tarih : 03.03.2016

Tez Oy birliği / Oy çokluğu ile başarılı bulunmuştur.

| | Unvan Ad Soyad | İmza |
|---------------|--------------------------------|---|
| Tez Danışmanı | :Yör. Doç. Dr. Ercan TABANCI |  |
| Jüri Üyeleri | : Prof. Dr. Ali İlker SÜNÜŞELİ |  |
| | : Doç. Dr. H. Barış GÜNDÜZ |  |

İSTANBUL
ARALIK 2015

ÖZ

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Zeynep Kumru ÇAKIROĞLU
Aralık, 2015

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre ilkokul ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın çalışma evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Balıkesir ilinin Bandırma ve Erdek ilçelerinde bulunan resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan 693 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada Yılmaz (2005) tarafından geliştirilmiş “Etik Liderlik Ölçeği” ile Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilmiş “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS for Windows 21.0 programı kullanılmıştır. Verilerin gruplar halinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma dağılımları gösterilmiştir. Alt amaçlara uygun olarak demografik değişkenlere göre gruplar arası farklılaşma olup olmadığını belirlemek için “t-testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi” (ANOVA) yapılmış; anlamlı farklılığa neden olan grubun tespitinde “Tukey Post Hoc” testi kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemede “Korelasyon Analizi” kullanılmıştır ve sonuçlar tablo haline getirilmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ve öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışları ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Etik liderlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan korelasyon analizi sonucuna göre algılanan genel etik liderlik ile genel örgütsel vatandaşlık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre okul müdürlerinin genel etik liderlik davranışı düzeyi öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini arttırmaktadır.

Anahtar kelimeler: Etik, Etik Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Okul Müdürleri, Öğretmenler.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPALS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF TEACHERS

Zeynep Kumru ÇAKIROĞLU

December, 2015

The purpose of this research is to determine the relationship between the ethical leadership of primary and secondary school principals and organizational citizenship behaviors of teachers. A study group of research that used screening model generated 693 teachers working at public primary and secondary schools in Bandırma and Erdek which are the districts of the city of Balıkesir in 2014-2015 academic years. “Ethical Leadership Scale” developed by Yılmaz and “Organizational Citizenship Behavior Scale” developed by Basım and Şeşen were applied to the participants. SPSS 21.0 programme was used to find out the results of the datas. Results were given as in the groups of frequency, percentage, arithmetic average and the dispersion of the standard declination on the charts. In reaching these sub-aims, “t-test” and “ANOVA” are performed, and whenever there is differentiation among the groups, “Tukey Post Hoc” test is performed in order to determine from which group this differentiation stems from. In addition, Correlation Analysis is performed in determining the relationship between the ethical leadership of principals and organizational citizenship behaviors of teachers in the survey. When results of the research are examined, it is seen that the average ethical leadership behavior of principals and organizational citizenship behaviors of the teachers conducted are high. As a result of the examination of the relationship between the ethical leadership levels and the organizational citizenship levels with correlation analysis, a meaningful relationship between general ethical leadership and general organizational citizenship has emerged. Accordingly, the level of general ethical leadership behavior of principals increases the level of organizational citizenship behavior of teachers.

Key words: Ethic, Ethical Leadership, Organizational Citizenship Behavior, School Principals, Teachers.

ÖN SÖZ

Eğitim ve öğretimin üretildiği yer olan okulların toplumların gelişmesinde ve değişmesinde büyük bir katkıları vardır. Okulların varlıklarını sürdürebilmeleri için sürekli iyileşme ve gelişme göstermeleri gerekmektedir. Okul örgütünü oluşturan en önemli bireyler olan öğretmenlerin okulun gelişmesi süresince formal amaçları gerçekleştirmenin yanı sıra gönüllülük esasına dayalı davranışlar da göstererek hızlı ilerleme kaydetmeleri mümkündür. Bu davranışların gösterilmesi için okul müdürünün sergilediği liderlik biçimleri önem taşımaktadır. Okul müdürü, etik liderlik davranışı sergileyerek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine yardımcı olabilir.

Yapılan bu araştırmada öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu araştırma Yıldız Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenmiştir.

Tez çalışmam süresince bilgisi, tecrübesi ve önerileri ile rehberliğini esirgemeyen danışman hocam, Sayın Yrd. Doç. Dr. Erkan TABANCALI' ya; öğrenimim boyunca katkılarını hissettiğim bütün değerli hocalarıma; araştırma ölçeklerinin uygulanması ve toplanması konularında yardımcı olan Erdek ve Bandırma'da görev yapan öğretmen arkadaşlarıma; eğitim yaşamım boyunca bana güç veren aileme; yüksek lisans öğrenimim ve yoğun çalışma sürecinde benden desteğini esirgemeyen eşim Mehmet ÇAKIROĞLU'na ve canım kızım Ilgın ÇAKIROĞLU'na teşekkür ederim.

İstanbul, Aralık, 2015

Zeynep Kumru ÇAKIROĞLU

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

| | |
|---|-----------|
| ÖZ..... | i |
| ABSTRACT | ii |
| ÖN SÖZ..... | iii |
| İÇİNDEKİLER | iv |
| TABLolar LİSTESİ..... | ix |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | xi |
| KISALTMALAR | xii |
| I. BÖLÜM..... | 1 |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Problem Durumu | 1 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı | 3 |
| 1.3. Araştırmanın Önemi | 4 |
| 1.4. Sayıtlar | 4 |
| 1.5. Sınırlılıklar..... | 5 |
| 1.6. Tanımlar | 5 |
| II. BÖLÜM | 6 |
| 2. YÖNTEM..... | 6 |
| 2.1. Araştırmanın Modeli | 6 |
| 2.2. Araştırmanın Evreni | 6 |
| 2.3. Veri Toplama Araçları..... | 6 |
| 2.4. Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları | 7 |
| 2.4.1. Etik Liderlik Ölçeği | 7 |
| 2.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği | 9 |
| 2.5. Verilerin Toplanması..... | 10 |
| 2.6. Verilerin İstatistiksel Analizi..... | 10 |
| III. BÖLÜM..... | 12 |
| 3. LİTERATÜR TARAMASI VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR | 12 |
| 3.1. Liderlik | 12 |

| | |
|--|----|
| 3.1.1. Yöneticilik Kavramı | 12 |
| 3.1.2. Liderlik Kavramı..... | 13 |
| 3.1.3. Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar | 14 |
| 3.2. Liderlik Kuramları..... | 15 |
| 3.2.1. Özellikler Kuramı | 15 |
| 3.2.2. Davranışsal Kuramlar | 16 |
| 3.2.2.1. Ohio Eyalet Üniversitesi Çalışmaları | 16 |
| 3.2.2.2. Michigan Üniversitesi Çalışmaları..... | 17 |
| 3.2.2.3. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matrisi | 18 |
| 3.2.3. Durumsallık Kuramları | 19 |
| 3.2.3.1. Fred Fiedler'in Etkin Liderlik Modeli..... | 19 |
| 3.2.3.2. Robert House ve Martin Evans'ın Yol-Amaç Kuramı | 20 |
| 3.2.3.3. Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Kuramı | 21 |
| 3.2.4. Çağdaş Liderlik Kuramları | 22 |
| 3.2.4.1. Etik Liderlik | 23 |
| 3.3. Etik Kavramı Ve Etik Liderlik | 23 |
| 3.3.1. Etiğin Tanımı ve Kapsamı | 23 |
| 3.3.2. Etiğe İlişkin Temel Kavramlar: Kültür, Değer, Norm..... | 25 |
| 3.3.2.1. Kültür..... | 25 |
| 3.3.2.2. Değer | 26 |
| 3.3.2.3. Norm..... | 27 |
| 3.3.3. Okul Yönetiminde Etik Değerler | 28 |
| 3.3.4. Etik Liderlik Kavramı | 32 |
| 3.3.4.1. Etik Liderlik Türleri | 36 |
| 3.3.4.1.1. Hizmetçi Liderlik | 36 |
| 3.3.4.1.2. Otantik Liderlik | 36 |
| 3.3.4.1.2. İlke Merkezli Liderlik | 37 |
| 3.3.4.2. Etik Liderlik Boyutları | 37 |
| 3.3.4.2.1. İletişimsel Etik Boyutu..... | 38 |
| 3.3.4.2.2. İklimsel Etik | 39 |

| | |
|--|-----------|
| 3.3.4.2.3. Karar Vermede Etik | 40 |
| 3.3.4.2.4. Davranışsal Etik | 41 |
| 3.3.4.3. Okullarda Etik Liderliğin Önemi | 42 |
| 3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı..... | 44 |
| 3.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı | 44 |
| 3.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları..... | 47 |
| 3.4.2.1.Özgecilik / Diğerlerini Düşünme (Altruism)..... | 49 |
| 3.4.2.2. Vicdanlılık / İleri Görev Bilinci (Conscientiousness) | 50 |
| 3.4.2.3. Nezaket (Courtesy)..... | 51 |
| 3.4.2.4. Sportmenlik / Centilmenlik (Sportmanship) | 52 |
| 3.4.2.5. Sivil Erdem / Organizasyonun Gelişimine Destek Verme (Civic Virtue) | 52 |
| 3.4.3. Okullarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışları..... | 53 |
| 3.5. Etik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkileri | 55 |
| 3.6. İlgili Araştırmalar | 57 |
| 3.6.1. Etik Liderlik İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar..... | 57 |
| 3.6.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar | 59 |
| 3.6.3. Etik Liderlik Davranışı İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.. | 61 |
| 3.6.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar | 62 |
| IV. BÖLÜM | 64 |
| 4. BULGULAR VE YORUM | 64 |
| 4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı | 64 |
| 4.2. Alt Amaçlara İlişkin Bulgular Ve Yorumlar | 65 |
| 4.2.1. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 66 |
| 4.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 67 |
| 4.2.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Bulgular Ve Yorumlar | 68 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar..... | 68 |
| 4.2.3.2. Yaş Grubu Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar..... | 69 |
| 4.2.3.3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar..... | 70 |
| 4.2.3.4. Şu Anki Okul Yöneticisi İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar | 71 |
| 4.2.3.5. Şu Anki Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar..... | 73 |
| 4.2.3.6. Şu Anki Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar..... | 74 |
| 4.2.4 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Bulgular Ve Yorumlar | 76 |
| 4.2.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar | 76 |
| 4.2.4.2. Yaş Grubu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar | 77 |
| 4.2.4.3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar | 78 |
| 4.2.4.4. Şu Anki Okul Yöneticisi İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar | 81 |
| 4.2.4.5. Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar..... | 82 |
| 4.2.4.6. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar | 84 |
| 4.2.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin ve Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Arasındaki Korelasyon Analizi..... | 85 |
| V. BÖLÜM..... | 87 |
| 5. SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 87 |
| 5.1. Sonuç..... | 87 |

| | |
|---|------------|
| 5.2. Öneriler..... | 91 |
| 5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler | 91 |
| 5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler | 92 |
| KAYNAKÇA | 93 |
| EKLER..... | 103 |
| ÖZ GEÇMİŞ..... | 108 |

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No

| | |
|--|----|
| Tablo 1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Tarihsel Sırası..... | 48 |
| Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı | 64 |
| Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeyleri..... | 66 |
| Tablo 4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeyleri..... | 67 |
| Tablo 5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları | 68 |
| Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Yaş Grubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları | 69 |
| Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları | 70 |
| Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Şu Anki Okul Yöneticisi İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları | 72 |
| Tablo 9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları..... | 73 |
| Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları..... | 74 |
| Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi sonuçları..... | 76 |
| Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Yaş Grubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları | 77 |
| Tablo 13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları | 79 |

| | |
|--|----|
| Tablo 14: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Şu Anki Okul Yöneticisi İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları..... | 81 |
| Tablo 15: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları | 82 |
| Tablo 16: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.... | 84 |
| Tablo 17: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin ve Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Arasındaki Korelasyon Analizi | 85 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | Sayfa No |
|--|-----------------|
| Şekil 1: Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar..... | 15 |
| Şekil 2: Blake ve Mouton'un Yönetim Gözeneği..... | 18 |
| Şekil 3: Yol-Amaç Kuramında Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişki | 21 |
| Şekil 4: Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Kuramı Lider Davranışları..... | 22 |
| Şekil 5: Etik Liderliğin Boyutları | 38 |
| Şekil 6: Bugüne Kadar Yapılmış Olan Etik Liderlik Araştırmalarının Özeti..... | 42 |
| Şekil 7: Organ'ın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları | 49 |

KISALTMALAR

| | |
|--------------|--|
| CCSSO | : Council of Chief State School Officers |
| ELÖ | : Etik Liderlik Ölçeği |
| ÖVD | : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı |

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarıyla, okullarda öğretmenlerin gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve ilgili kavramları açıklanmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Toplumların varlıklarını sürdürebilmeleri ve gelişmeleri için mücadele içinde olmaları gerekmektedir. Bu gelişimi sağlayacak olan en büyük kaynak gurubu insanlardır. İnsanlar yaratılış gereği birlikte yaşama ve çalışma ihtiyacı duymaktadırlar. Böylelikle, verdikleri mücadeleden başarılı bir sonuç alacaklarını bilirler. Ortak amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insan grupları örgütleri oluşturmaktadır. Günümüzde bilim, teknoloji, ekonomi ve bilişim alanında yaşanan hızlı gelişmeler, örgütleri ve örgütün en önemli parçaları olan bireyleri de değişime zorlamaktadır.

İnsan kişiliğinin biçimlendiği, öğrenmenin gerçekleştiği, eğitim hizmetinin üretildiği yer olan okullar toplumun değişimi ve gelişiminde büyük rol oynamaktadır. Okullar dünyanın çoğu ülkesinde, birbirine benzer bazı amaç ve işlevlere sahiptir. Okullardan beklenen, söz konusu amaç ve işlevlerini en üst düzeyde gerçekleştirmek ve eğitimde belli hedeflere ulaşılmasını sağlamaktır (Şişman, 2004, 19).

Eğitimde belli olan hedeflere ulaşılması için, okul örgütünde oluşturulan yapının iyi kurulması, iyi bir modele dayanması gerekir. Yönetim okulda bu yapıyı işleten bir süreçtir. Okul örgütünün amaçları önceden kararlaştırılır. Yönetim, bu amaçları gerçekleştirmek için, örgütteki madde ve insan kaynaklarına yön verir, bunları kullanır ve kontrol eder. Böylece amaçların gerçekleşmesi için gerekli araçları sağlamış olur (Bursalıoğlu, 1982, 18-19).

Okul örgütlerinde eğitim ve öğretimin nitelikli olması okulların iyi yönetilmesi ile doğrudan ilişkili görülmektedir ve yönetimden birinci sorumlu olan kişi okul müdürleridir. Okul örgütünü yönetme görevini üzerine almış olan okul müdürlerinin; okul personelini, okul örgütünün ortak amaçları etrafında toplaması, okulun olanaklarını verimli ve doğru bir şekilde kullanması gerekmektedir.

Okul müdüründen kurumu amacına ulaştırabilmek için her türlü kaynağı kullanan, başarı konusunda azimli, cesaretli, güçlü iletişim becerilerine sahip tutum ve davranışlar beklenmektedir. Okul müdürleri, birlikte çalıştığı öğretmenleri ve öğrencileri bilginin gücünden etkin bir şekilde yararlanabilen bir toplum biçimine hazırlamak zorundadır (Eraslan, 2004, 2). Bu nedenle nitelikli bir okul müdüründen beklenen ekip ruhu anlayışına sahip bir okul lideri olmasıdır. Okulun lideri olan okul müdürü çeşitli özellikleri bünyesinde barındıran, olaylar karşısında bilim ve aklı odak noktası yapan okuyan ve bilimsel gelişmeleri takip eden bir lider olmalıdır. Bununla birlikte, demokrasiye giderek daha fazla önem veren ve küreselleşen bir dünyada, okul müdürlerinin yapacakları çalışmaların demokratik değerlere dayalı olması ve evrensel etik ilkelere bağlı olması gerekmektedir (Gümüşeli, 2001, 543). Okul örgütünün üyelerini oluşturan öğretmenler, öğrenciler ve diğer çalışanlar, etik duyarlılığı kendilerinden önce liderden görme beklentisi içindedirler. Çalışanları etkileme konumunda bulunan liderler etik davranışlarıyla örnektirler. Etiğe bağlılık, kurumsal kültürü güçlendirme anlamında, örgüt çalışanlarından önce, müdürlerce hayata geçirilmelidir. Okul örgütünde, liderin etik davranması ve bu konuda kendisini izleyenlere rehber olması bir başka ifadeyle okul müdürlerinin etik liderlik rolünü gerçekleştirmeleri beklenmektedir (Arslantaş ve Dursun, 2008, 111-128). Okullardaki başarıyı yakalamak, verimli uygulamalar gerçekleştirmek öğretmenlerin kuruma karşı tutumuna bağlıdır. Öğretmenlerin tutumunu belirleyen en önemli faktör liderin davranışlarında adil, dürüst, şeffaf ve güvenilir olmasıdır. Okul müdüründe bulunması gereken etik değerler; dürüstlük, güvenilirlik, iyilik, bağlılık, nezaket, cesaret, cömertlik, şefkat ve fedakarlıktır.

Etik boyutunda liderlik, örgütlerde ortak amaçlara ve bunlara ulaşmak için izlenen tüm yollara ilişkin iyi, kötü, yanlış ve doğru tanımlamalarını yapmak ve bunların anlaşılmasını ve benimsenmesini sağlamak üzere, örgüt paydaşlarını etkileme yönündeki bilgi ve yeteneklerin toplamıdır (Bolat ve Seymen, 2003, 72).

Piccolo ve arkadaşları etik liderlerin ahlaki kararlar alırken ahlaki değerler ve adalet üzerinde yoğunlaştıklarını belirtmişlerdir. Yakın zamanlarda, Piccolo ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmalar, çalışanların örgütlerinde etik liderleri algılaması onların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine sebep olduğunu göstermektedir (Piccolo, Greenbaum, Hartog ve Folger, 2010, 259-278). Bununla birlikte, okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin kendilerine verilmiş olan resmi rollerinin gereğini yerine getirmeleri ve bunun ötesine geçerek gönüllü olarak öğrenciye ve okula karşı fedakarlık göstermeleri yani örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri de, önemlidir (Çelik, 2010, 3).

Organ (1988) tarafından resmi ödül sistemince açık olarak anlaşılmayan ve bir bütün olarak örgütün etkililiğini arttıran isteğe bağlı bireysel davranışlar olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı, liderlik davranışı kavramıyla yakından ilişkilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesinde liderin ve liderlik stillerinin etkisi oldukça fazladır (Çetin Ölçüm, 2004, 4-29). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülleri konusundaki literatürü inceleyen Podsakoff ve arkadaşları (1990) örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında lider-üye etkileşiminin önemini vurgulamaktadır (Podsakoff ve diğerleri, 1990'dan aktaran Çetin Ölçüm, 2004, 37).

Okul müdürü, okula ait tüm özelliklerin baş değişkenidir. Bu durumun okuldaki örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi için de geçerli olması beklenmektedir. Okul müdürlerinin etik liderlik becerileri bu beklentinin daha da artmasına sebep olmaktadır.

Yapılan araştırmalardan yola çıkarak bu çalışma; okul müdürlerinin okul yönetiminde gösterdiği etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre Balıkesir ili Bandırma ve Erdek ilçeleri sınırları içinde yer alan resmi ilkököl ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki alt amaçlar belirlenmiştir:

1. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürleri etik liderlik davranışlarını ne düzeyde göstermektedir?

2. Öğretmen algılarına göre, öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde göstermektedir?
3. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışı göstermelerine ilişkin öğretmen algıları cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul yöneticisi ile çalışma süresi, okul türü ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul yöneticisi ile çalışma süresi, okul türü ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okuldaki örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik davranışlarından biri de etik liderlik davranışdır. Etik liderlik davranışını gerçekleştiren okul müdürlerinin görev yaptıkları kurumlarda, daha verimli bir çalışma ortamı ve kurum başarısı ortaya çıkması beklenir. Aynı zamanda etik liderlik davranışının öğretmenlerin okula bağlılık duygularının gelişmesinde etkili olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin okullarında diğerlerini düşünme ve yardım etme, ileri görev bilinci, nezaket, örgütün gelişimine destek verme ve gönüllülük gibi davranışlar göstermesinde ve örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında, okul müdürlerinin sergilediği liderlik özellikleri önem taşımakta, okulun algılanan başarı düzeyinin yukarılara çıkması beklenmektedir.

Bu araştırma, daha önce yapılmamış bir konu üzerinde veriler toplanıp analiz edileceği, Balıkesir ili Bandırma ve Erdek ilçelerinden yola çıkarak diğer il ve ilçelere de örnek olacağı için araştırmanın eğitim bilimleri alanına katkısı yüksek olacaktır. Araştırma sonuçları Mili Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda bilimsel olarak kullanılabilir.

Araştırma sonuçlarının, okul müdürlerinin hangi düzeyde etik liderlik davranışı sergilediklerini ve bununla birlikte okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri arasındaki ilişki düzeyini ortaya çıkararak bu konuda alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırmada aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir:

1. Araştırmada, öğretmenler, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ve okullarındaki örgütsel vatandaşlık düzeylerini ifade ederken gerçek durumu yansıtmışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2014-2015 eğitim öğretim yılında Balıkesir ili Bandırma ve Erdek ilçelerinin resmi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okul: Balıkesir ili Bandırma ve Erdek ilçelerindeki resmi ilkokul ve ortaokullardır.

Okul Müdürü: Resmi ilkokul ve ortaokulları yönetmekle görevli müdürlerdir.

Öğretmen: Resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenleridir.

II. BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler belirtilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik olduğundan ilişkisel tarama modeli olarak tasarlanmıştır.

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2009,77).

2.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini, Balıkesir ilinin Bandırma ve Erdek ilçelerinin Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı resmi 22 ilkokul ve 22 ortaokulda 2014-2015 eğitim öğretim yılında görev yapan 917 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Evrende görev yapan öğretmen sayısının çok fazla olmaması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmemiştir.

Erdek ve Bandırma İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı olan resmi 44 ilkokul ve ortaokula dağıtılan 917 ölçeğin 712 tanesi toplanabilmiş ve Erdek ilçesinden 142, Bandırma ilçesinden 551 olmak üzere toplam 693 ölçeğin araştırma için kullanılabilir durumda olduğu görülmüştür.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla iki ölçek kullanılmıştır. Bunlar;

- Etik Liderlik Ölçeği,
- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Ölçek formlarının ilk bölümünü kişisel bilgilere ilişkin bilgi formu oluşturmaktadır. İlk bölümünde yer alan “Demografik Bilgiler” bölümünde öğretmenlerden şu bilgiler istenmektedir;

- Cinsiyet,
- Yaş,
- Mesleki Kıdem,
- Okul Yöneticisi İle Kaç Yıldır Çalıştığı,
- Okul Türü,
- Görev Yaptığı İlçe.

Araştırmada, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen 44 maddelik Etik Liderlik Ölçeği ile Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen 19 maddelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır.

2.4. Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Çalışmada kullanılan ölçekler, ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından daha önceden geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış standart ölçeklerdir.

Bu çalışmada etik liderlik ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0,976$ ve örgütsel vatandaşlık ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0,883$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Cronbach’s Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

2.4.1. Etik Liderlik Ölçeği

Araştırmada okul müdürlerinin, etik liderlik davranışları gösterme düzeylerini tespit edebilmek amacıyla, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Ölçeği” (ELÖ) kullanılmıştır. ELÖ, tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), fikrim yok (3), katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1), şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek sonuçları $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen

düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde 1.00 - 1.79 arası “Kesinlikle Katılmıyorum”; 1.80 – 2.59 arası “Katılmıyorum”; 2.60 – 3.39 arası “Fikrim Yok”; 3.40 – 4.19 arası “Katılıyorum” ve 4.20 – 5.00 arası “Tamamen Katılıyorum” olarak yorumlanmıştır.

Yılmaz (2005), Etik Liderlik Ölçeği’nde iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik olmak üzere 4 faktör bulmuştur. Dört faktör tarafından açıklanan toplam varyans %61,139’dür. Birinci faktör varyansın %21,525’ini (özdeğer: 8,302), ikinci faktör %14,208’ünü (özdeğer:5,480), üçüncü faktör %14,638’ini (özdeğer:4,165), dördüncü faktör ise %10,798’ünü (özdeğer:5,646) açıkladığını belirtmiştir. Etik Liderlik Ölçeği’nin güvenilirliğini kestirmek için öncelikle Cronbach Alpha katsayısı kullanmıştır. Aynı zamanda Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenirlığın bir ölçütü olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam güvenirlilik katsayısı .97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenirlilik katsayıları; iletişimsel etik .95; iklimsel etik .92; karar vermede etik .94 ve davranışsal etik alt boyutu ise .90 olarak bulmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında, 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 bütünü ve alt boyutlarındaki iç tutarlılığın bir göstergesidir (Yılmaz, 2006, 87-88).

İletişimsel Etik alt boyutuna ait ölçekte yer alan maddeler; 6, 7, 9, 13, 17, 19, 21, 22, 23, 27, 39, 40, 41, 42 ve 43 numaralı maddelerdir ve buradan alınabilecek puan 15-75 aralığındadır. Bu alt boyutunun puan toplamının üst sınıra yakın olmasından okul yöneticisinin bu davranışları üst düzeyde, bu puanın alt sınıra yakın olmasından ise okul yöneticisinin bu davranışları yetersiz düzeyde sergilediği anlaşılmalıdır (Yılmaz, 2006, 88-89).

İklimsel Etik alt boyutuna ait ölçekte yer alan maddeler; 1, 2, 3, 4, 8, 10, 12, 18, 20, 33 ve 36 numaralı maddelerdir ve buradan alınabilecek puan 11-55 aralığındadır. Bu alt boyutunun puan toplamının üst sınıra yakın olmasından okul yöneticisinin bu davranışları üst düzeyde sergilediği, bu puanın alt sınıra yakın olmasından ise okul yöneticisinin bu davranışları yetersiz düzeyde sergilediği anlaşılmalıdır (Yılmaz, 2006, 89).

Karar Vermede Etik alt boyutuna ait ölçekte yer alan maddeler; 11, 30, 31, 32, 34, 35, 37, 38 ve 44 numaralı maddelerdir ve buradan alınabilecek puan 9-45 aralığındadır. Bu alt boyutunun puan toplamının üst sınıra yakın olmasından okul yöneticisinin bu davranışları üst düzeyde, bu puanın alt sınıra yakın olmasından ise okul yöneticisinin bu davranışları yetersiz düzeyde sergilediği anlaşılmalıdır (Yılmaz, 2006, 89).

Etik liderlik ölçeğinin Davranışsal Etik alt boyutuna ait maddeler; 5, 14, 15, 16, 24, 25, 26, 28 ve 29 numaralı maddelerdir ve buradan alınabilecek puan 9-45 aralığındadır. Bu alt boyutunun puan toplamının üst sınıra yakın olmasından okul yöneticisinin bu davranışları üst düzeyde sergilediği, bu puanın alt sınıra yakın olmasından ise okul yöneticisinin bu davranışları yetersiz düzeyde sergilediği anlaşılmalıdır (Yılmaz, 2006, 89).

2.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Araştırmada 19 maddeli “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği Basım ve Şeşen (2006) tarafından iki ayrı çalışmadan (Vey & Campbell, 2004 ve Williams & Shiaw, 1999) yararlanılarak Türkçe’ye uyarlanmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, 6’lı likert tipi derecelendirme tarzında oluşturulmuştur. Buna göre; (0) Hiçbir Zaman, (1) Nadiren, (2) Ara sıra, (3) Sıklıkla, (4) Çoğunlukla, (5) Her zaman şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde 0.00 – 0.83 arası “Hiçbir Zaman”, 0.84 – 1.66 arası “Nadiren”, 1.67 – 2.49 arası “Ara sıra”, 2.50 – 3.32 arası “Sıklıkla”, 3.33 – 4.15 arası “Çoğunlukla”, 4.16 – 4.99 arası “Her zaman” olarak yorumlanmıştır.

ÖVD ölçeğinin beş alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; Özgecilik / Diğerlerini Düşünme (Altruism), Vicdanlılık / İleri Görev Bilinci (Conscientiousness), Nezaket (Courtesy), Sportmenlik / Centilmenlik (Sportmanship), Sivil Erdem / Organizasyonun Gelişimine Destek Verme (Civic Virtue) boyutlarıdır. Bu boyutları ölçmek üzere ölçekte 19 madde bulunmaktadır. Özgecilik / Diğerlerini Düşünme boyutuna ait maddeler 1, 2, 3, 4, 5 numaralı maddelerdir. Vicdanlılık / İleri Görev Bilinci boyutuna ait maddeler 6, 7, 8 numaralı maddelerdir. Nezaket boyutuna ait maddeler 9, 10, 11 numaralı maddelerdir. Sportmenlik boyutuna ait maddeler 12, 13,

14, 15 numaralı maddelerdir. Sivil Erdem boyutuna ait maddeler 16, 17, 18, 19 numaralı maddelerdir.

Ölçek geliştirme çalışması çerçevesinde Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe ölçeğin güvenilirliğini test etmek üzere hem tüm boyutlar için ayrı ayrı, hem de tüm ölçek için toplam olarak Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Boyutlar için hesaplanan güvenilirlik katsayıları birinci örneklem grubunda .75 ile .86 arasında, ikinci örneklem grubunda ise .77 ile .87 arasında değişmiştir. Ölçeğin toplam geçerliği her iki grup için sırasıyla .89 ve .94 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler, ölçeğin güvenilirliğinin yeterli olduğunu ortaya koymaktadır (Basım ve Şeşen, 2006, 84-97).

2.5. Verilerin Toplanması

Hazırlanmış olan ölçek formu tez önerisiyle birlikte Sosyal Bilimler Enstitüsü aracılığıyla Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü' ne gönderilmiş ve gerekli olan izin 2014-2015 eğitim öğretim yılında uygulanmak üzere alınmıştır. Erdek ve Bandırma İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı olan resmi 44 ilkokul ve ortaokula dağıtılan 693 ölçeğin araştırma için kullanılabilir durumda olduğu görülmüştür. Okullarda görev yapan öğretmenlere ölçekleri doldurmaları rica edilmiştir. Çoğaltılan ölçekler, 15 Mayıs 2015 tarihinde uygulanmaya başlamış ve ölçeklerin uygulanması 12 Haziran 2015 tarihinde sonlandırılmıştır.

2.6. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Ölçek yoluyla toplanan verilerde, cinsiyet, görev yaptığı okul türü ve görev yaptığı ilçe değişkenleri açısından öğretmenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için iki grup arasındaki farkı gösteren “t- testi” analizi kullanılmıştır. Yaş, mesleki kıdem ve okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenleri açısından, gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarını gösteren “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” uygulanmıştır. Anlamlı farklılığa neden olan grubun tespitinde “Tukey Post Hoc” testi kullanılmıştır

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki “Pearson Korelasyon” ile test edilmiştir.

Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, 116);

| <i>r</i> | İlişki |
|-----------|---------------|
| 0,00-0,25 | Çok Zayıf |
| 0,26-0,49 | Zayıf |
| 0,50-0,69 | Orta |
| 0,70-0,89 | Yüksek |
| 0,90-1,00 | Çok Yüksek |

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

III. BÖLÜM

3. LİTERATÜR TARAMASI VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde yöneticilik, liderlik, lider ve yönetici arasındaki farklar, çağdaş liderlik kuramlarıyla ilgili teorik araştırmalar ve açıklamalar yer almaktadır. Yine bu bölümde etik kavramından söz edilerek etik liderliğin tanımı yapılmış ve boyutları açıklanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutlarından bahsedilmiş ve etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki incelenmiştir.

3.1. Liderlik

Liderlik kavramı ve kuramları hakkında açıklama yapmadan önce genel olarak yönetim, yönetici ve yöneticilik kavramlarını belirtmek gerekir.

3.1.1. Yöneticilik Kavramı

Yönetim, örgütsel hedeflere ulaşabilmek için elde bulunan bütün kaynakları ve olanakları en iyi biçimde kullanma bilimi ve sanatıdır (Erdoğan, 2008, 9). Yönetici ise, kurumun belirli amaçlarına ulaşmak için eldeki tüm kaynakları birbirleriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamını yöneten kişidir (Yalçın, 2002,53).

Yönetici sözcüğünü geniş anlamda ele aldığımızda dilimizde kullanılan amir, lider, önder sözcüklerinin belirttiği anlamlarda kullanılmaktadır. Yönetici, amaçları, ilgileri ve çıkarları farklı olan insanlar arasında uzlaşma ve koalisyonu sağlayan ve sürdüren kişidir. Yöneticiler örgütlerin verimliliği ve etkililiğiyle ilgili olarak birinci derecede sorumlu görülürler (Şişman, 2011,174-175).

Yöneticilik ise, herhangi bir örgütü, önceden belirlenen amaçlara ulaştırma ve görevlerine uygun bir şekilde yaşatma, örgüt içindeki insan ve diğer kaynakları sağlama ve etkili bir şekilde kullanma, önceden belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulama ve işlerin yapılmasını sağlama, örgüt çalışmalarını planlama, organize etme, izleme, kontrol etme ve geliştirme işlerinin etkili bir şekilde yerine getirilmesidir (Taymaz, 1995, 15). Bir yönetici, yönettiği çalışanın düşüncelerini, duygularını değer yargılarını, inançlarını ve tutumlarını etkilemede ve

yönlendirmede, alışılmış uygulamaları ve belirli otorite kaynaklarını aşabilmişse liderlik özelliğini taşımış olur (Erdoğan, 2008, 41-42). Değişimin hızlı yaşandığı, iş anlayışları ve buna dayalı olarak çalışanlara bakış açısının da değiştiği dünyada, örgütlerin yöneticilerinden beklenen aslında klasikleşmiş davranışlardan daha çok liderlik davranışları göstermeleridir.

3.1.2. Liderlik Kavramı

Literatürde liderlik ile ilgili birçok tanım göze çarpmaktadır. Bu konuyla ilgilenen yazarlar farklı tanımlar yapmışlardır. Yapılan bu tanımlar liderliğin farklı yönlerini ele almış ve genellikle liderlikle lider arasında kesin bir ayırım yapılmamıştır. Bu konuda lider ve liderlikle ilgili önemli görülen tanımlar aşağıdaki gibidir:

- En yaygın tanımıyla lider, bir grup insanın, kendi kişisel ve grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere takip ettikleri, onun isteği, emir ve talimatı doğrultusunda davrandıkları kişi olarak tanımlanmıştır (Koçel, 2010, 569).
- Lider, büyük planların yaratıcısı ve başlatıcısıdır (Bursalıoğlu, 1994, 204).
- Lider, belirli grup üyelerini bir araya getiren ve bu grubun üyelerini grubun amaçlarına yönlendiren kişidir (Doğan, 2007, 32).
- Lider, bir grupta vizyon ve misyon bilinci oluşturarak üyelerin amaçlara yönelik ilgilerinin artmasını sağlayan kişidir (Karip, 1998, 446).
- Liderlik ise, insanları ikna ederek onlara istediklerini yaptırabilme sanatıdır (Bundel, 1930).
- Liderlik, belirli amaçlar ve hedefler doğrultusunda başkalarını etkileyebilme ve eyleme sevk edebilme gücüdür (Şişman, 2004, 3).
- Başka bir ifadeyle liderlik, toplum içerisinde yer alan bir insan grubunu, belirli hedefler çerçevesinde bütünleştirerek, bu hedefleri hayata geçirmek için onları eyleme geçirme bilgi ve kabiliyetlerinin bütünüdür (Eren, 2007, 431).
- Belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlanan liderlik, liderin yaptıkları ile ilgili bir süreçtir (Deitzer ve diğerleri, 1979'den aktaran Koçel, 2010, 569).
- Liderlik, grup etkinliklerini grup hedeflerine ulaşma doğrultusunda etkileme sürecidir (Bass, 1985'den aktaran Çelik, 2012, 1).

- Liderlik, izleyicilerin düşünce ve eylemlerini etkileme doğrultusunda güç kullanma şeklinde tanımlanmıştır (Zaleznik, 1977'den aktaran Çelik, 2012, 1).

Bu konuda yapılan tanımlarda çoğunlukla liderlik ile lider arasında kesim bir ayrım yapılmamıştır. Oysaki lider bir bireyi simgelerken, liderlik bir davranış olarak görülmektedir. Liderliği etkileme süreci olarak gösteren tanımlarda, lider bu süreci harekete geçiren birey olarak kabul edilmektedir (Çelik, 2012,2).

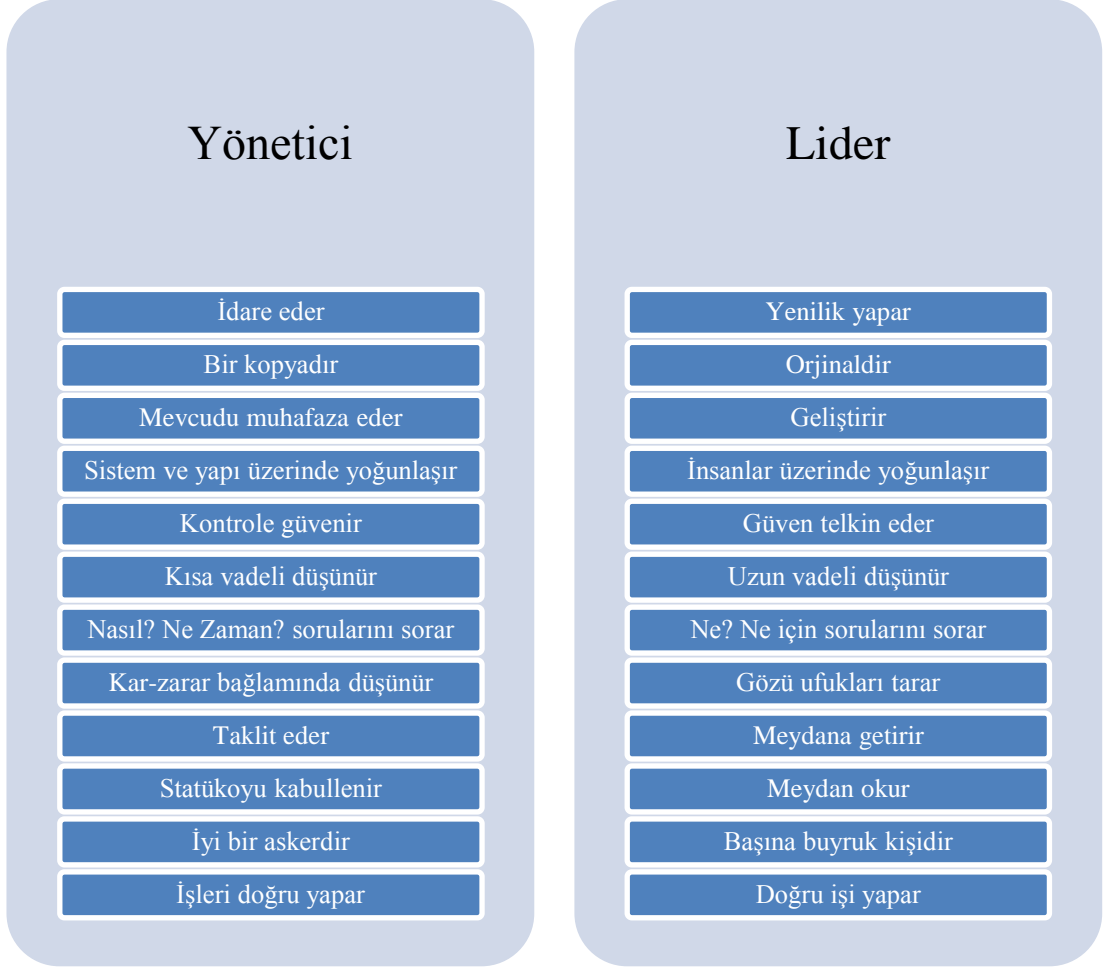
3.1.3. Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar

Yönetici ve lider kavramları birbirine yakın kavramlar olmasına rağmen aralarında farklar vardır. Yöneticinin kararları, üstlerinin ona verdiği yetki ve sorumluluk ile sınırlıdır; örgütün amaçları yöneticinin dışında daha üst kademelerde alınır. Lider ise, yöneticiden daha geniş nüfus ve otoriteye sahiptir. Onu izleyenler, yani grup üyeleri isteyerek onun emirlerine uyarlar ve lider grup amaçlarını belirlemede daha özgürdür. Yöneticinin hem yönettiği gruba hem de üstlerine karşı sorumlulukları varken lider, lideri olduğu gruba karşı sorumludur (Baykuş, 2003, 42).

Yöneticiler, örgüt stratejilerinin uygulanmasında çok başarılı olabilirler ama bunların hayata geçirilmesinde ya da örgütlerin ve bireylerin değişiminin ve dönüşümünün sağlanmasında liderlere ihtiyaç vardır. Dolayısıyla liderlik, daha geniş bir bakış açısını gündeme getirmektedir. Liderlik, kişiyi, değişim, risk, vizyon, yaratıcılık ve sürekli mücadelenin günlük çalışma hayatına taşındığı bir çerçeve içine taşımaktadır. Yönetici, örgütün belirlenen yapısı ya da yönü içerisinde en etkin biçimde faaliyette bulunmaya çalışır. Lider ise, örgütün ne yöne gittiği ile daha fazla ilgilidir. Bir yönetici için, üst yönetimin belirlediği sınırlar içerisinde çalışıp üst düzeydekileri izlemek yeterli olabilir ancak lider, yolu ya da yönü belirleyen kişilerden biridir (İşcan, 2002, 70).

Kotter'a göre yöneticilik, karmaşıklıkla başa çıkma olgusu ile ilgilidir. İyi bir yönetim resmi planlar yaparak, örgütsel yapıyı tasarlayarak ve planlara uygun sonuçlar alınmasını gözeterek düzeni ve tutarlılığı sağlar. Liderlik ise değişime ayak uydurmayla ilişkilidir. Liderler geleceğe ışık tutan kişilerdir. Yöneticiler, örgütleme, denetleme ve problem çözme faaliyetlerini gerçekleştirirken liderler ise harekete geçirmeye ve ilham vermeye çalışır (İşcan, 2002, 68).

Yönetici ve lider arasındaki farkları şekilde özetleyecek olursak;



Şekil 1: Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar

Kaynak: Mehmet Şişman, **Öğretim Liderliği**, (Ankara: Pegem Yayıncılık, 2004), Sayfa 18'den uyarlandı.

3.2. Liderlik Kuramları

Liderlik kuramları tarihsel gelişim sürecinde dört başlık altında incelenmiştir. Bunlar;

1. Özellikler Kuramı
2. Davranışsal Kuramlar
3. Durumsallık Kuramları
4. Çağdaş Liderlik Kuramları'dır.

3.2.1. Özellikler Kuramı

Özellikler kuramı liderlik konusunda ilk olarak geliştirilen kuramdır. Liderin sahip olduğu sosyal, fiziksel ve kişilik özelliklerini inceleyen kuramdır.

Bu konuda ilk çalışmalar, özellikle zamanın Napolyon, Gandhi ve Lincoln gibi askeri ve bürokratik yöneticilerinin liderlik özelliklerinin incelenmesiyle başlamıştır ve

liderlerin ortak özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Yaşadıkları dönemlere damgasını vuran liderlerin kişisel özellikleri araştırılarak, liderlik için gerekli olan bireysel ve toplumsal özellikler saptanmaya çalışılmıştır (Şişman, 2004, 5). Bununla birlikte bu kişileri diğerlerinden ayıran benzersiz özelliklerin neler olduğu saptanmaya çalışılmıştır.

Yapılan araştırmalar sonucunda lideri diğerlerinden farklı kılan fiziksel özellikler arasında, bireylerin genel bedensel görünüşleri, boyları ve kiloları gibi özellikler sıralanmıştır. Temel kişilik özellikleri; bağımsız hareket edebilme, kendini ve çevresini kontrol edebilme, kendine duyulan güven, duygularını rahatça kontrol edebilme, iç dengesini sağlamış olma, belirli bir ahlaki olgunluk gibi özellikler olarak sıralanmıştır. Liderleri diğer bireylerden farklı kılan kişisel yetenekler olarak, özellikle temel zihinsel yetenekler, yüksek bir zeka düzeyi, analiz ve sentez yeteneği, öğrenme ve bilgi edinme kapasitesi, mantık ve yargılama gücü öncelikle sayılmıştır. Sosyal özellikler olarak ise; daha çok insan ilişkilerindeki ustalık, iletişim kurma ve ikna etme becerisi, etkileme becerisi, girişimcilik, müzakere becerisi gibi özellikler ifade edilmiştir (Fındıkçı, 2009, 61-64).

Özellikler kuramına ilişkin yapılan araştırmaların ortaya koyduğu sınırlılıklar ve bu kuramın etkili lider davranışını açıklamadaki yetersizliği liderlik konusunda başka boyutların araştırılma yoluna gidilmesini gerektirmiştir (Çelik, 2012, 9).

3.2.2. Davranışsal Kuramlar

Liderlik kuramlarından bir diğeri de davranışsal kuramdır. Bu liderlik kuramı, liderin özellikleri yerine liderin grup üyelerine karşı gösterdiği davranışlar üzerinde durmuştur. Dolayısıyla liderin izleyenlerine karşı göstermiş olduğu davranışlara önem verilmektedir (Koçel, 2010, 577).

Davranışsal kuram konusunda çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu konuda yapılan ilk çalışmalar “Ohio Eyalet ve Michigan Üniversitelerinde” yapılan çalışmalardır. Daha sonra bunları “Blake ve Mouton’un Yönetim Tarzı Matrisi” izlemiştir.

3.2.2.1. Ohio Eyalet Üniversitesi Çalışmaları

Liderliği davranışsal açıdan inceleyen Ohio Eyalet Üniversitesi’nde yapılan çalışmalar şu şekilde özetlenmiştir (Hoy ve Miskel, 1991, 264’den aktaran Çelik, 2012, 12-13):

- Liderlik Davranışı Betimleme Anketi tarafından görev ve ilişki yönelimli olmak üzere liderin iki temel davranış boyutu belirlenmiştir.
- Etkili lider davranışı, görev ve ilişki yönelimli davranışa yüksek düzeyde önem vererek yüksek performans sağlayan lider davranışı olarak belirlenmiştir.
- Lider ile izleyenler arasında lider davranışını etkililik açısından değerlendirmede bir karşıtlık vardır. Liderler daha çok görev yönelimli liderlik davranışını vurgularken izleyenler ise ilişki yönelimli liderlik davranışını vurgulamaktadır.
- Hem görev hem de ilişki yönelimli davranışın yüksek olduğu örgütlerde uyum ve yakın dostluk gibi grup özellikleri yanında kurallarda açıklık ve grup üyelerinin tutumlarında değişiklik görülmektedir.
- Liderin gösterdiği davranışlarla, izleyenlerin liderin yaptığı davranışlara ilişkin betimlemesi arasında zayıf bir ilişki vardır.
- Farklı liderlik biçimlerini güçlendiren farklı örgütsel yapılar vardır.

3.2.2.2. Michigan Üniversitesi Çalışmaları

Michigan Üniversitesi'nin liderlerin davranışsal özelliklerini incelemeye yönelik yaptığı araştırmalar Ohio Üniversitesi ile aynı döneme rast gelmektedir (Çelik, 2012,13).

Liderlik davranışı, işe yönelik ve çalışana yönelik olarak iki şekilde belirlenmiştir. İşe yönelik lider davranışlarında lider, astların çalışmalarıyla yakından ilgilenmektedir. Bu tip lider, iş gereklerini açıklar ve temelde başarı ile ilgilidir. Liderin esas amacı görevin etkin bir şekilde yerine getirilmesidir. Çalışana yönelik liderlik davranışı ise, daha çok iş grupları geliştirme ve iş görenlerin işlerinden tatmin olmaları ile ilgilidir. Bu tip liderin esas amacı çalışanların kendilerini iyi hissetmelerini sağlamaktır. Böylece araştırmalar, liderin her iki davranış biçiminden birini seçtiğini göstermektedir (Kirel ve diğerleri, 2004, 154).

Michigan Üniversitesi araştırmalarında çalışana yönelik liderlerin işe yönelik liderlere göre daha verimli çalışma gurubu oluşturdukları saptanmıştır (Çelik, 2012,13).

3.2.2.3. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matrisi

Davranışçı liderlik kuramı altında yapılan bir diğer çalışma; yönetim tarzı matrisi çalışmasıdır. Liderlik matrisi, liderlik çeşitlerinin sınılanması için kavramsal çatı olarak J.S.Mouton ve R.R. Blake tarafından geliştirilmiştir (Keçecioglu, 1998, 127).

Mouton ve Blake liderlik çeşitlerinin iki boyutlu bir matris üzerinde gösterilebileceğini belirtmişlerdir. Matrisin boyutları üretime dönüklük (üretime yönelik olma) ve insana dönüklük (kişiler arası ilişkilere yönelik olma) şeklindedir (Eren, 2011, 416). Bunu grafiksel şekilde belirleyip yönetici tiplerini bir ızgara şeklinde belirtmişlerdir (Brestrich, 2000, 55).

Mouton ve Blake bu ızgarada liderin tutum ve davranışlarının üretime ve işgörene dönük olmasına bağlı olarak beş farklı liderlik tarzı geliştirmişlerdir. Bunlardan ilki göreve çok az önem veren “zayıf lider”dir. İnsan ihtiyaçlarına saygıya dikkat etmeyi, rahat ve arkadaşça ilişki kurmayı ama üretime olan ilginin azlığı ile “klüp liderliği” diğer bir çeşidi oluşturmaktadır. Devamında yapılacak işin miktarı ile çalışanların morallerini dengede tutmayı ifade eden “denge sağlayıcı liderlik” vardır. Otoriteyi kullanarak verimliliği sağlarken, insan ilişkilerine verilen azlığı ifade eden “otoriter liderlik” dördüncü liderlik türü olarak ifade edilmiştir (Şimşek, 1999, 180). En son “takım liderliği”, etkin liderlik stilini ifade eder. Bu liderlik stili, hem insana daha fazla önem vermekte hem de üretime ilgiyi yüksek tutmaktadır (Keçecioglu, 1998, 127). Blake ve Mouton'un yönetim gözeneği Şekil 2'de gösterilmektedir.

| | | | | | | | | | | |
|---------------|-----|----|--------------|---|---|-----|---|---|-----|-----|
| İşgörene ilgi | Çok | 9 | 1.9 | | | | | | | 9.9 |
| | | 8 | | | | | | | | |
| | | 7 | | | | | | | | |
| | | 6 | | | | | | | | |
| | | 5 | | | | 5.5 | | | | |
| | | 4 | | | | | | | | |
| | | 3 | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | |
| | Az | 1 | 1.1 | | | | | | | 9.1 |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| | | Az | Üretime İlgi | | | | | | Çok | |

Şekil 2: Blake ve Mouton'un Yönetim Gözeneği

Kaynak: Vehbi Çelik, **Eğitimsel Liderlik**, (Ankara: Pegem Yayıncılık, 2012), 15

Şekil 2’de ifade edilenleri açıklayacak olursak (Çelik, 2012,15);

1.1: Hem üretim, hem de işgörenler için en düşük düzey ilgi vardır. (Zayıf Liderlik)

1.9: İşgörenler için çok yüksek ilgi, fakat üretim için çok düşük bir ilgi vardır. (Kulüp Liderliği)

9.1: Üretime karşı yüksek ilgi, işgörelere ise düşük ilgi vardır. (Otoriter Liderlik)

9.9: İşgörenler ve üretim için en yüksek ilgi vardır. (Takım Liderliği)

5.5: Hem üretim için hem de işgörenler için ilgiyi dengeler, her ikisine ortalama ölçüsünde ağırlık verir.(Denge Sağlayıcı Liderlik)

3.2.3. Durumsallık Kuramları

Durumsal liderlik kuramı ile ilgili yapılan araştırmalar, 1970-1980 yılları arasında liderliğin değişik durumlarda farklılaşabilen davranışları olarak ele alınmıştır. Bu modele göre liderlik, ortama göre değişen davranışlardan oluşmaktadır. Bu sayede değişik koşulların değişik liderlik biçimini gerektirdiği varsayımından yola çıkılarak birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları “Fred Fiedler’in Etkin Liderlik Modeli”, “Robert House ve Martin Evans’ın Yol-Amaç Kuramı”, “Reddin’in Üç Boyutlu Liderlik Kuramı”dır.

3.2.3.1. Fred Fiedler’in Etkin Liderlik Modeli

Liderlikte durumsallık kuramını ilk kez Fred Fiedler kullanmıştır. Bu kuram ortamın elverişli olma durumuna göre liderin ortaya çıkacağı varsayımına dayandırılmaktadır. Bu modele yönelik olarak yapılan araştırmalarda şu sonuçlara ulaşılmıştır (Başaran, 1992, 76-77);

- İzleyenlerle ilişkisi iyi olan lider, görev yapısını izleyenleri karara katılma yoluyla belirlendiğinde ve konum gücünde güçlü olduğunda en yüksek etkililiğe ulaşmaktadır.
- Görev yapısını açıkça belirleyen ve güçlü olan bir lider, izleyenlere ilişkisi kötü olsa bile, yüksek verim sağlamaktadır.
- Etkililiği en düşük olan lider, görev yapısını belirlemede, konum gücünü kullanmada ve izleyenlerle ilişki kurmada zayıf olan liderdir.
- Bir grubun etkililiği kritik durumlarda liderin elverişli liderlik biçimi göstermesine bağlıdır.

- Herhangi bir grup üyesi, uygun ortam oluştuğunda liderlik davranışını gösterebilmektedir.
- Her ortamda geçerli olan evrensel ve en iyi bir liderlik biçimi yoktur.

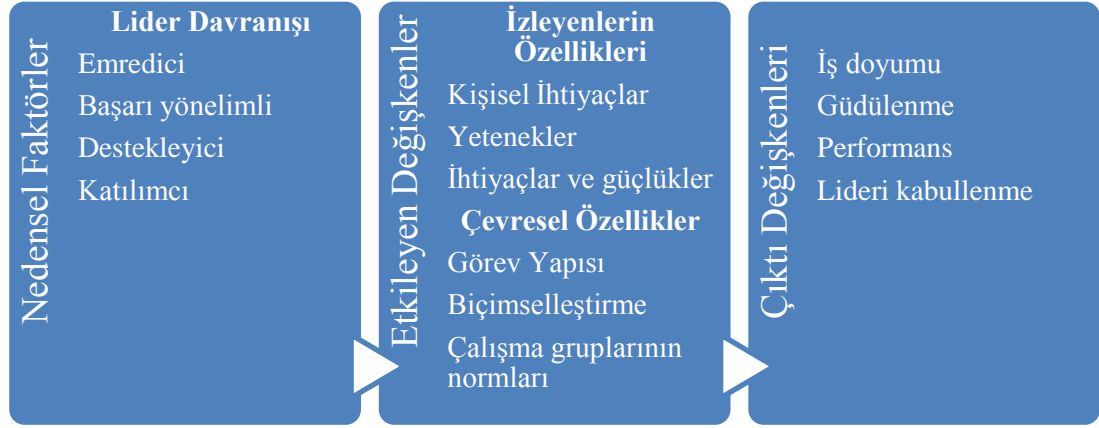
3.2.3.2. Robert House ve Martin Evans'ın Yol-Amaç Kuramı

Bu teori, Martin Evans ve Robert House tarafından 1970'de geliştirilmiş ve liderin davranışları ve koşullar üzerine odaklanmaktadır. Özellikle House ve Mitchell'in kuramında dört temel liderlik davranışı belirlenmiştir (Hoy ve Miskel, 1991, 270'den aktaran Çelik, 2012, 18):

1. **Yönlendirici Liderlik:** Bu liderlik davranışı izleyicilerin kural ve mevzuata ilişkin sorularını ve beklentilerini, özel eğilimlerini açıklamaya çalışmaktadır.
2. **Başarı Yönelimli Liderlik:** Lider davranışı, amaçlar önündeki engelleri ortadan kaldırma, performans geliştirme, mükemmelliği vurgulama, iş görenlere güven verme ve onların yüksek standartları kazanmalarını sağlama olarak belirlenebilir.
3. **Destekleyici Liderlik:** Bu liderlik davranışı, dostça bir çalışma iklimi oluşturma ve iş görenlerle ileri düzeyde ilgilenme davranışını kapsamaktadır.
4. **Katılımcı Liderlik:** Lider karar vermeden önce iş görenlerin düşüncelerini almakta ve onları karar verme sürecine katmaktadır.

Yol-Amaç kuramının liderlik konusuna getirdiği katkı aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Eren, 2007, 436);

1. Lider, takipçilere daha ilginç ödüller vererek güdülenmelerini artırıp verimliliklerini yükseltebilir. Bu tutum takipçiler açısından amaca ulaşmanın değerini artırmaktadır.
2. Takipçilerin işlerinin belirsiz olduğu veya zayıf ölçüde belirlendiği zamanlarda amaçları açıklığa kavuşturmak, astları eğitmek, onlara destek ve yardım sağlamak suretiyle örgütsel belirsizliği ortadan kaldırmakta ve güdülemeyi artırmaktadır. Örgütsel belirsizlik ve sıkıntıları ortadan kalkan bireyin amaca ulaşma beklentileri yükselmektedir.
3. Takipçilerin işleri iyi belirlenmiş ve örgütsel belirsizlikler yoksa bu durum izleyiciler tarafından çok direktif olarak görülecektir. Bu nedenle monotonluk ve psikolojik yorgunluk artacak ve izleyiciler tatminsizliğe uğrayabilecektir.



Şekil 3: Yol-Amaç Kuramında Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişki

Kaynak: Wayne Hoy, Cecil Miskel, **Educational Administration: Theory, Research, And Practice**, 1991, 273'den akt. Vehbi Çelik, **Eğitimsel Liderlik**, (Ankara: Pegem Yayıncılık, 2012), 19'dan uyarlandı.

3.2.3.3. Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Kuramı

Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Kuramı'na göre dört temel lider davranışı vardır.

Bunlar (Çelik, 2012, 32):

1. Düşük görev ve ilişki
2. Yüksek ilişki düşük görev
3. Yüksek görev düşük ilişki
4. Yüksek görev ve ilişki

Reddin bu kuramda lider davranışının görev ve ilişki boyutuna üçüncü boyut olarak etkililik boyutunu eklemiştir. Bu boyut liderin bulunduğu konum gereği gerçekleştirmekle yükümlü olduğu amaçları gerçekleştirme derecesidir. Etkili ve etkisiz liderlik davranışları Şekil 4'de sıralanmıştır (Çelik, 2012, 32-34):

| Etkili Liderlik | Etkisiz Liderlik |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Geliştirici: Lider, maksimum düzeyde ilişkiyle minimum düzeyde görevle ilgilenir. • Yönetici: Lider, hem görev hem de ilişkiye önem verir. • Bürokrat: Lider, hem göreve hem de ilişkiye az ilgi gösterir. • İyi niyetli otokrat: Lider, göreve yüksek, ilişkiye düşük düzeyde önem verir. | <ul style="list-style-type: none"> • Misyoner: Uygun olmayan bir durumda göreve çok fazla, ilişkiye ise az önem verir • Uzlaştırıcı: Uygun olmayan durumda görev ve ilişkiye çok önem verir. • Otokrat: Uygun olmayan durumlarda göreve çok, işgörene çok az ilgi gösterir. • İlgisiz: Uygun olmayan durumlarda düşük görev ve düşük ilişkili davranışlar gösterir. |

Şekil 4: Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Kuramı Lider Davranışları

Kaynak: Vehbi Çelik, **Eğitimsel Liderlik**, (Ankara: Pegem Yayıncılık, 2012), 32-34'den uyarlandı.

3.2.4. Çağdaş Liderlik Kuramları

Çağdaş liderlik kuramlarını; öğretim liderliği, kültürel liderlik, vizyoner liderlik, etik liderlik, dönüşümcü liderlik, kuantum liderlik, dna liderlik, dağıtımsal liderlik, akademik liderlik, süper liderlik, karizmatik liderlik, hizmetçi liderlik, teknoloji liderliği, takım liderliği, kalite liderliği ve yıkıcı liderlik olmak üzere özetleyebiliriz.

1970'li yıllardan itibaren bu konuda çalışmalar sürdürülmektedir. Öğretim liderliği; öğrenciler, öğretmenler, öğretim programı ve öğrenme-öğretme süreçleri ile doğrudan ilgilenmeyi gerektiren bir liderlik alanıdır (Gümüşeli, 2001, 539). Dönüşümcü liderlik kavramı 1980'lerden itibaren liderlik literatürüne girmiş bir kavramdır. Dönüşümcü liderlik en genel şekli ile insan ve değişim odaklı bir yaklaşımdır. İnsanlar üzerinde bir dönüşüm elde ederek örgütün değişimi ve çevresel şartlara ayak uydurmasını sağlamak amaçtır (Celep, 2004, 23). Örgütlerde değişmeyi hızlı bir şekilde sağlamaya odaklanmış olmasıyla diğer liderliklerden ayrılır. Dönüşümcü liderlikte, izleyicilerin amaç ve gereksinimlerinin niteliği önem taşımaktadır. (Celep, 2014, 19). House'un (1977) geliştirdiği Karizmatik Liderlik Kuramı'na göre "karizmatik liderler, kendi kişiliklerinin gücüyle izleyicileri üzerinde derin ve olağanüstü etki yaratmayı sağlayan kişilerdir" House'a göre karizmatik liderlerin izleyicileri üzerinde derin etkileri vardır. İzleyiciler, liderin inançlarının "doğru" olduğuna inanırlar, lideri sorgusuz sualsiz kabul ederek ona gönülden ve memnuniyetle itaat ederler (Celep, 2014, 6).

3.2.4.1. Etik Liderlik

Etik liderlik; belirli etik değerlere ve ilkelere ön planda sahip olmaya dayalı olan liderlik yaklaşımıdır. Etik liderliğin gösterilebilmesi için ortamın uygun olması ve lideri izleyenlerin de aynı değerleri ve ilkeleri benimsemesi gerekir. Bu ise örgütün daha çok sahip olduğu kültür ile ilişkilidir. Bu açıdan etik liderlikle kültürel liderlik birbirleriyle ilişkilidir. Çünkü etik liderliğin etkili olması, bir ölçüde örgüt kültürünün güçlü ya da zayıf olmasına bağlıdır (Çelik, 2012, 229-230)

Etik liderlik çalışmanın ana konusu olduğu için etikle ilgili kavramlar ana başlıklar altında incelenmiştir.

3.3. Etik Kavramı Ve Etik Liderlik

3.3.1. Etiğin Tanımı ve Kapsamı

Türkçe’ de insan topluluklarınınca zamanla benimsenen, fertlerin birbirleriyle, toplum, devlet ve bütün insanlarla ilişkilerini düzenleyen kurallar, ilkeler ve inançlar bütünü olarak tanımlanan ahlak kavramı (Bolay, 1997,4), Fransızca “morale” ve “ethique” (etik) sözcüklerinin karşılığıdır. Etik karşılığı olarak kuramsal törebilim, moral karşılığı olarak kılın törebilim deyimleri kullanılmıştır. Moral karşılığı olarak ahlak, etik karşılığı olarak ahlak felsefesi diyenler de vardır. Gerçekte Arapça ahlak deyimini bir toplumda gelenek, görenek ve alışkanlıklarca belirlenmiş toplumsal kuralları dile getirmektedir (Hançerlioğlu, 2011, 8-9).

Etik sözcüğü sözlükte, ahlak, haklar, ahlak felsefesi, davranış standartları, yanlış ve doğru davranış ilkeleri olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, etik, ahlaklar bilimi, davranış ve ilişki kuralları; ahlak bilimi şeması olarak tanımlanmıştır (Balci, 2015, 311). Bir başka tanımda etik, bir ahlak felsefesi alanı; ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran, ahlaki davranışlarımızın kural ve ilkelerini anlamaya ve onları değerlendirmeye çalışan bir felsefe etkinliğidir (Aydın, 2015, 13).

Etik sözcüğünü ahlak kavramıyla aynı anlamda kullananlar da vardır fakat iki kavram farklı anlamlar taşımaktadır. Ahlak, toplumların gereksinim ve çıkarları doğrultusunda, alışkanlıklar, gelenekler, töreler, genel kabul görmüş yasaklama ve değerlendirmelerdir (Aydın, 2015,14). Ahlak görelidir ve toplumdan topluma değişebildiği gibi, aynı toplum içindeki farklı grupların benimsediği ahlak kuralları arasında dahi farklılıklar vardır (Aydın, 2012, 5). Ahlak geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içerir. Etik ise hem daha

soyut kavramlara dayalıdır hem de soyut kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlar (Lamberton ve Minor, 1995, 326'dan aktaran Aydın, 2012, 6). Etik, davranışları ya da düşünceleri ahlaki açıdan değerlendiren bir felsefe alanıdır (Celep, 31, 2014).

Etik sözcüğüne köken olarak bakıldığında ise Yunanca “karakter”, “adet”, “usul” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Ethos'tan türetilen “ethics” kavramı da, ideal ve soyut olana işaret ederek, ahlak kurallarının ve değerlerin incelenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda etik, toplumda yaygın olan ahlak kurallarından daha özel ve felsefidir (Aydın, 2012, 5).

Etik, bir topluluğun ortak isteklerini bireylere benimsetme girişimidir (Russell, 1993, 159'den aktaran Aydın, 2012, 7).

Etik bir başka tanıma göre, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplindir (İnal, 1996,43'den aktaran, Aydın, 2015, 15).

Beekun ise etiği, yanlış ve doğruyu birbirinden ayıran ahlaki ilkelerin bütünü olarak tanımlamıştır. Bu açıdan bakıldığında, kuralları ya da standartları belirleyen bir alandır. Çünkü etik, bireyin hem yapması gerekeni hem de yapmaması gerekeni ortaya koymaktadır. Etik, kişilerin yapacakları tercihleri ve nasıl davranacaklarını etkileyen ve doğru ya da iyinin ne olduğunu ortaya koymayı hedefleyen bir sanat, hayat tarzı, eylem kuralı ya da ahlak ilkesidir (Dedeoğlu, 2004, 113).

Solomon ve Hanson'ın tanımına göre etik, her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması neyin yapılacağı ve yapılmayacağına bilinmesidir (Aydın, 2015, 17).

Bu tanımlamalar doğrultusunda etik; geçmiş, günümüz ve gelecekte insanların tutum ve davranışlarının iyi ya da kötü, doğru veya yanlış yönden değerlendirilmesini içeren ve dünyanın her yerinde geçerli olan ilke ve kuralların bütünü olarak tanımlanabilir (Yatkın, 2008, 213).

Etiğin ana amacı, insan davranışlarını ahlaki niteliği bakımından aydınlatma ve ahlaki eylemi insanın isterse gerçekleştirebileceği, istemezse vazgeçebileceği keyfi bir eylem olmadığı, aksine insan olarak varlığına ilişkin vazgeçilmez bir niteliğin ifadesi olduğunu gösterebilmesidir (Yatkın, 2008, 213).

3.3.2. Etiğe İlişkin Temel Kavramlar: Kültür, Değer, Norm

Etik sözcüğü günlük hayatımızda çok fazla yer işgal etmeye, etik konusu irdelenmeye başlamış ve bu alandaki tutum ve davranışlar etik değerler açısından ele alınmaya başlamıştır (Aydın, 2015, 13).

Bireylerin davranışlarının etik standartlara uygunluğu içinde yaşadıkları toplumun kültürü, sahip oldukları değerler sistemi ve normlar tarafından belirlenmektedir (Aydın, 2012,12).

3.3.2.1. Kültür

Kültür sözcüğü sözlükte, “tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2015). Latince bir kelime olan kültür, toprağı tarıma hazır hale getirmek anlamına da gelir. Cumhuriyet döneminde bir süre kültürü ifade etmek için “ekin” kelimesi kullanılmıştır. Fakat bu kelime yaygınlaşmadığı için daha sonra terkedilmiştir (Arslanoğlu, 2000, 3).

En genel anlamda kültür, tabiatın dokunulmamış halinin insan aklı ve yapıcılığıyla işlenerek yararlı hale getirilmesi olarak ifade edilmektedir. Kültür kavramı, uygarlık sözüyle karıştırılmış şekliyle, önceleri insanlığın gelişmesine bağlı olarak düşünülmüş, bir kuşaktan diğerine aktarılan toplumsal bir miras olarak ele alınmıştır (Erdem ve Dikici, 2009, 203).

Kültür, maddi ve manevi olmak üzere iki bölüme ayrılmıştır. İnsanın yarattığı bütün araç ve gereçler maddi kültüre; insanın yarattığı bütün anlamlar, değerler ve kurallar manevi kültüre örnek gösterilir. (Kongar, 1982, 16’dan aktaran Aydın, 2012, 12)

Kültürün insan yaşamının biçimlenmesi ve onun ahlaki altyapısının oluşturulmasındaki değeri düşünüldüğünde, bireyin çalışma disiplinine etkisi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Fukuyama (2000), kültürü ve sosyal yapıyı bir arada kapsayan “doğuştan aktarılan ahlaki alışkanlıklar” olarak tanımlamıştır. Bu açıdan bakıldığında kültürün, davranışlara nitelik veren ahlaki kodları barındıran bir hazine olduğu söylenebilir. Bu ahlaki kodlar bireyin davranışları için kolaylaştırıcı bir fonksiyon sahibidir. Bu sebeple bireyler davranışlarını ortaya koyarlarken, çok uzun boylu düşünmeksizin, yalnızca öyle öğretildiği, öyle olması gerektiği için öyle hareket etmektedir (Ateş ve Oral, 2003, 59).

Sonuç olarak kültür bireylerin ahlaki tercihleri, dolayısıyla etik anlayışları ile doğrudan ve birinci dereceden ilgilidir. İnsanlar, yaşamlarının her anında, ahlaki inanç birikimleri doğrultusunda bir karar almak durumuyla karşı karşıya kalabilirler. Bu durumla karşılaştıklarında, fazla düşünmeksizin, ahlaki alışkanlıkları, dolayısıyla kültürel altyapıları temelinde bir davranış sergilerler (Ateş ve Oral, 2003, 59).

3.3.2.2. Değer

Değer kavramı, bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğunu belirten ifadelerdir. Değer, asıl olarak ahlaki anlamda “iyi”yi dile getirir (Hançerlioğlu, 2011, 56).

Değerin sözlükteki anlamı bir varlığın ve bir olayın insan için önemini belirleyen inançtır. Genellikle bireylerin geliştirdiği tek değerden değil, değerlerden söz edilir. Bunun sebebi insanın her nesneye ya da olaya bir değer biçmesidir. Değerler birbirleri ile sürekli etkileşim içinde bulunurlar ve dinamik bir değer örüntüsü oluştururlar. Bu değer örüntüsüne değer sistemi denir. Değer sisteminin girdisi yaşantılar, çıktısı ise davranışların değerini yargılamak ve onları yönlendirmektir. Değer sisteminin ürünü ise değer yargılarıdır (Başaran, 1991, 242-243’den aktaran Aydın, 2012, 13).

Değer, karşımızdaki obje ya da kavramlar arasında bazılarını önem ya da belli bir anlam yüklemektir. Bireyler çevremizde bulunan nesne, tutum, davranış ve kavramlara değer yüklemektedirler. Yüklenen değerler, karşılaşılan etik problemleri analiz edip değerlendirirken doğru yaklaşımı bulma konusunda bireyleri yönlendirmektedir (Aydın, 2012, 13).

Değerler bireyin yaşamının ve düşüncesinin bir parçasıdır. Değerlerin temel özellikleri şu şekildedir (Harrison, 1987, 180-184’den aktaran Özgener, 2000, 174);

1. Değerler büyük ölçüde kişiseldir, her bir kişinin karar ve tercihlerini yansıtırlar.
2. Değerler aynı zamanda bir insan grubu tarafından ortaklaşa düzenlendiğinden dolayı sosyaldirler.
3. Değerler seçiciliğin ürünü olup, bireyden bireye, toplumdan topluma, organizasyondan organizasyona farklılık gösterir.
4. Değerler nesilden nesile aktarılan deneyimlerin bir ürünüdür. Belli bir zaman dilimi içinde süreklilik gösterir.

5. Değerler değişebilir. Onlar bireyleri bir arada tutan, istikrarı sağlayan sosyal bir dokudur ve nispeten kişiliğin statik bileşenlerindedir.
6. Değerler büyük ölçüde toplumda insanoğlunun gerçekleştirdiği ve gerçekleştirmek istediği rolüyle ilişkilidir.

3.3.2.3. Norm

Norm kavramı felsefe sözlüğünde, “bir sosyal grubun kendisi için ilke edindiği ve grup üyelerinin davranışlarını yönlendiren davranış kuralları bütünü, ahlâk alanında doğru eylemi belirleyen kural, uygun davranış için standart, eylemlerde temele alınan davranış ilkesi, değeri yargılamak ya da değer biçmek için kullanılan ölçü” şeklinde tanımlanmaktadır (Cevizci, 2000, 668).

Norm kavramı, tarihi açıdan, insani düşüncelerin düzenli bir yapıya dönüşmesine kadar uzanır. Bu nedenle normların ortaya çıkış sebebi, toplumsal yaşamın düzene girme gereksinimi olarak gösterilebilir (Çeçen, 1975, 74).

Toplumsal normlar, belli bir grup içindeki bireylerin ilişkilerini düzenler ve eylemlerine yön verir. Normlar, genellikle değerlerin yansımasıdır ve bir grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektiftir. Bazı normlar diğerlerinden daha fazla ciddiye alınır, çünkü bunlara karşı gelindiğinde uygulanacak yaptırımlar daha ağırdır. Normların genel özellikleri şöyledir (Mc Kenna, 1994, 300’den aktaran Aydın, 2012, 17):

- Normlar, grup üyelerinin çoğu tarafından kabul edilir.
- Normlar, grup yaşamının önemli bir bölümünü kapsar.
- Normlar, grup üyelerinin duygu ve düşüncelerinden çok ortak davranışları üzerinde odaklaşır.
- Grup üyeleri normları farklı düzeylerde benimser.
- Normlardan sapma gösteren bireylere karşı, grup üyelerinin hoşgörü derecesi farklıdır.
- Normlar grup sürecinin işleyişini kolaylaştırır.
- Normlar yavaş gelişir ve yavaş değişir.
- Gruptaki bireylerin statüleri, normlara uyum derecesini etkiler.
- Belli normlara uymak ya da uymamaya bağlı olarak kabul edilmiş bir ödül ve ceza sistemi vardır.

Grup içinde gelişen toplumsal normların temel amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Aydın, 2012, 18):

1. Normlar, üyelerin diğer bireylerden ayrılıklarını yansıtır.
2. Normlar, grup üyelerinden beklenen davranışları basitleştirir.
3. Normlar, bireylerin sıkıntılı durumlara düşmelerini engeller.
4. Normlar grubun yaşamasına yardım eder.

3.3.3. Okul Yönetiminde Etik Değerler

Yönetim biliminin eğitim bilimine uygulanması olan eğitim yönetimi, disiplinler arası bir çalışma alanıdır. Eğitim yönetimi, genel yönetim alanının ilke ve yöntemlerinden yararlanıp kamuya yönelmiştir. Eğitim yönetiminin bir alt alanı olan okul yönetimi, devletin eğitim politikalarını ve yetkili organların bu politikalar doğrultusunda saptadığı genel ve özel eğitim amaçlarını gerçekleştirmekle yükümlüdür. Okul yönetiminin hareket sınırlarını milli eğitim sisteminin genel ve özel amaçları ile temel ilkeleri belirler (Taymaz, 1995, 12).

Okul yönetiminden sorumlu kişi denince akla genel olarak okul müdürü gelir. Okul müdürü, okuldaki madde ve insan kaynaklarını en verimli biçimde kullanarak, okulun amaçlarını gerçekleştirecek şekilde harekete geçiren ve yasal yetkiye bağlı olarak görev yapan kişidir (Balcı, 2015, 201).

Okul yöneticisi eğitim sistemi içinde çok önemli bir yere sahiptir. Yöneticilik insan durumlarına yönelik bir iletişim biçimidir. Dolayısıyla yönetme, her durumda etik sorunları içinde barındırır ve yönetim süreçlerinde ortaya çıkan uygulamaların bir insan felsefesiyle temellendirilmesi ve değerler bütünü haline getirilmesi söz konusudur (Peker ve Akdağ, 2008, 8). Okul yöneticisinin her gün yüz yüze geldiği durumlarda gösterdiği mesleki ve ahlaki davranışlarında, sahip olduğu etik değerlerin yansımaları görülür (Aydın, 2015, 81).

Okul yöneticisinin eylemleri, demokratik bir toplumun değerleri ile bağdaşmalı ve evrensel etik ilkeler tarafından yönlendirilmelidir. Evrensel etik ilkeler (Calabrese, 1989, 16'dan aktaran Aydın, 2015, 82):

- Bütün toplum üyelerine saygılı olmayı,
- Farklı kültür ve düşüncelere hoşgörüyü,
- Bireylerin eşitliğinin kabul edilmesini,

- Kaynakların adil olarak dağıtılmasını içerir.

Okul yöneticisinin uyacağı etik ilkeler konusunda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Okul yöneticisi aşağıda belirtilen ilkelere uyarak etik dışı davranışlardan sakınabilir (Calabrese, 1989, 17-19'dan aktaran Aydın, 2015, 83):

1. Eğitim felsefesine uygun bir vizyon geliştirilmesi,
2. Güçlü bir etik liderlik uygulanması,
3. Ayrımcılığın ortadan kaldırılması,
4. Etkili öğretimin bir ödev olarak görülmesi,
5. Toplumla ilişkilerin geliştirilmesi,
6. Bütün grupların hakları arasında denge kurulması,
7. Beklenen kararlar ile doğru kararların birbirinden ayrılması,
8. Kararlarda belirleyici olup okul üyeleri için doğru olanı almak,
9. Etik konularda cesur olmak,
10. Etik davranış, doğruluk ve ahlaki eylemleri bütünleştirmek.

Okul yönetimde etik değerler konusu çok önemli bir konu olarak kabul edilmiş ve Amerika'da 1973 yılında Okul İşletme Görevlileri Derneği, Amerikan Personel Yöneticileri Derneği ve Ulusal Kadın Eğitim Yöneticileri Konseyi, yöneticiler için etik davranış ilkeleri geliştirmiştir. Bu ilkeler şunlardır (Aydın, 2015, 87-88):

Okul yöneticileri:

1. Bütün karar ve eylemlerinde, öğrencilerin iyiliğini temel değer olarak kabul ederler,
2. Mesleki sorumluluklarını doğruluk ve dürüstlikle yerine getirirler,
3. Bütün bireylerin yurttaşlık ve insan haklarını gerektiği gibi korur ve desteklerler,
4. Bölge, eyalet ve ulusal yasalara uygun davranır ve doğrudan ya da dolaylı olarak devleti yıkıcı ve bozucu örgütlere katılmaz ve bu örgütleri desteklemezler,
5. Eğitim kurulunun eğitim siyasaları ile yönetsel kural ve düzenlemelerini uygularlar,
6. Eğitim amaçları ile tutarlı olmayan yasa ve düzenlemelerin düzeltilmesi için mesleki konumlarını kullanmaktan kaçınırlar,

7. Politik, toplumsal, ekonomik veya diğerk tür kazançlar sağlamak için mesleki konumlarını kullanmaktan kaçınırlar,
8. Yalnızca uygun kurumlardan alınmış akademik derece veya mesleki sertifikaları kabul ederler,
9. Mesleki etkililiklerini artırmak için sürekli araştırma ve mesleki gelişme sağlamanın yollarını ararlar,
10. Bütün anlaşmalara, sona erinceye kadar ya da sona erdirilinceye kadar uygun davranırlar.

Aydın (2015, 93-97) tarafından ülkemizde okul yönetimine ilişkin literatür taramasına dayalı olarak etik ilkeler listesi geliştirilmiştir. Bu çalışmayı Türkiye’de çeşitli üniversitelerde görev yapan 13 eğitim yönetimi profesörünün uzman görüşleri doğrultusunda gerçekleştirmiştir. Altı bölüm (hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi, saygı) 79 maddeden oluşan etik ilkeler şunlardır:

A. HOŞGÖRÜ

1. Başkalarının görüşlerine değer verir.
2. Eleştirilere açıktır.
3. Farklılıklara karşı hoşgörülüdür.
4. Başkalarını dinlerken kendini onların yerine koyar.
5. Astlarını yargılarken katı davranmaz.
6. İyi bir dinleyicidir.
7. Astlarını korkutmayı bir baskı aracı olarak kullanmaz.
8. Astları ile takım çalışması yapar.
9. Saldırgan ve kırııcı davranmaz.
10. Astlarının kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarını sağlar.
11. İnsanları tanımaya çalışır.
12. İnsanlara zaman ayırır.
13. Astları arasında meydana gelen çatışmalarda hakemlik yapar.
14. Astlarının haklarını kullanma özgürlüklerini engellemez.
15. Astlarıyla ilişkilerinde güven vericidir.
16. İnsanların tek ve değerli olduğuna inanır.
17. Astlarının olumlu eylemlerini destekler.
18. Astlarını rakip olarak değil, aynı sistemin parçaları olarak görür.
19. Deneyimlerini astları ile paylaşır.

20. İnsan ilişkilerinde yapıcıdır.
21. Bencil davranmaz.
22. Eylemlerinden dolayı hesap verir.
23. Başkalarını çekiştirip, dedikodu yapmaz.

B. ADALET

1. Ödülleri hak edenlere verir.
2. Kuralları herkese eşit olarak uygular.
3. Bireylerin emeğinin karşılığını verir.
4. Bireylere eşit davranır.
5. Başkalarının hakkını sömürmez.
6. Astları arasındaki anlaşmazlıklarda taraf tutmaz.
7. İş yükünü dengeli olarak dağıtır.
8. Haksızlıkların düzeltilmesi için çaba gösterir.
9. Cezalandırmayı işlenen suça denk olarak yapar.
10. Bireylerin yasal haklarını kullanmalarını sağlar.
11. Değerlendirmelerde objektif davranır.
12. Gerçekleri çarpıtmaz.
13. İnsanlara zarar verecek eylemlerden kaçınır.
14. İnsan haklarına saygılıdır.
15. Kişilere dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmaz.
16. Astlarından yeterlilikleri oranında üretim bekler.
17. Sahtekârlık yapmaz.
18. Kadın ve erkeklere eşit davranır.

C. SORUMLULUK

1. Meslek ilkelerine içten bağlıdır.
2. Çalıştığı kurumun toplumdaki statüsünü yükseltmeye çalışır.
3. Mesleğini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görür.
4. Eğitsel amaçları gerçekleştirmeye çalışır.
5. Mesleğin gerektirdiği davranışları benimser.
6. Kamu çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutar.
7. Araç-gereçlerin bakımını zamanında yaptırır.
8. Ulusal eğitim politikalarına bağlıdır.
9. İnsan gücünü etkili kullanır.

10. Zamanı etkili kullanır.
11. Sorumluluk almaya isteklidir.
12. Kurumun kaynaklarını gereksiz yerlere harcamaz.
13. Savurganlıktan kaçınır.
14. Görevini yasalarca kendinden beklenen yönde yerine getirir.
15. Mesleğini sever.
16. Çalışma saatlerine özen gösterir.
17. Yetkisini yasal sınırları içinde kullanır.
18. İnsanları sever.

D. DÜRÜSTLÜK

1. Yolsuzluk yapmaz.
2. Okulun kaynaklarını kendine çıkar sağlamak için kullanmaz.
3. Yolsuzlukları örtbas etmez.
4. Rüşvet kabul etmez.
5. Hediye kabul etmez.
6. Astlarını kişisel işlerinde kullanmaz.
7. Amaçlarını gerçekleştirmek için yasa dışı yollara başvurmaz.
8. Kişisel işlerini işyerinde yapmaz.
9. Yalan söylemez.
10. Verdiği sözde durur.

E. DEMOKRASİ

1. Astlarına inançlarından dolayı baskı yapmaz.
2. Astlarının inançlarına karışmaz.
3. Astlarının vicdan özgürlüğünü engellemez.
4. Kimseyi kendi inançları için zorlamaz.
5. Yönetmeliklere dinsel inançlarının karışmasına izin vermez.
6. Astlarının örgütlenme haklarını engellemez.

F. SAYGI

1. Astlarıyla cinsel-duygusal yakınlığa girmez.
2. Astlarına bedensel tacizde bulunmaz.
3. Öğrencilerle cinsel-duygusal yakınlığa girmez.
4. Öğrencilere dayak vb. bedensel tacizde bulunmaz.

3.3.4. Etik Liderlik Kavramı

Örgütlerde etik programın başarısı, liderlik başarısına bağlıdır. Liderler örgütsel iklimi şekillendirerek standartları ortaya koyarlar. Eğer liderler güvenilir, dürüst, etik konusunda motivasyonları yüksek, etik konusunda duyarlı ve tüm kararları etik yargılamaya tabi tutuyorlarsa örgütlerdeki etik sorunlar kendiliğinden azalır (Aydın, 2012, 218).

Liderlik açısından etik daha çok meslek etiği ile ilgilidir. Etik liderlik, kişisel eylemler, bireyler arası ilişkiler aracılığı ile normlara uygun bir davranış gösterme, karar alma ve özendirme yoluyla bu davranışları izleyenlere aktarmak olarak tanımlanmaktadır (Brown ve Trevino, 2006'dan aktaran Celep, 2014, 31).

Etik liderlik, etik değerlere ve ilkelere dayalı ilişkileri sürdürmeyi ve bunları ön planda tutmayı ön gören bir liderlik kuramıdır (Erdoğan, 2002, 48). Etik liderlik, liderlik yapma sürecinde liderlik becerisi ile etik değerlerin dengesi olarak belirtilir. Etik liderlik, insanların karakter yapılarına bakmaksızın ve önyargı olmaksızın onların bireysel farklılıklarını ve inançlarını kabul etmektir. Etik liderlik, etik karar verme, etik değerleri sistem yapısına dahil etme ve bu sistemi oluşturma becerileridir (Josephson, 2001'den aktaran Yılmaz, 2006, 29).

Sergiovanni'ye göre etik liderlik, astlarını etkilemeye yönelik olarak moral güce dayanan bir liderlik tarzıdır. Greenfield ise etik lideri, izleyiciler üzerinde güçlü bir etki oluşturan, kendisine ve görevine yönelik olarak moral bir bakış açısına sahip olan ve izleyicilerin örgüt amaçlarını gerçekleştirmelerine yardım eden üstün özellikli kişi olarak tanımlamaktadır (Çelik, 2012, 90).

Etik liderlik, yeni liderlik kuramları ve yaklaşımları arasında giderek daha fazla tartışılmaya başlamıştır. Etik liderlik, özellikler kuramları ve durumsallık kuramları ile benzer tarafları vardır. Etik liderin öncelikle birtakım etik değer ve ilkeleri taşıması gerekir ve bu yönü ile etik lider özellik kuramıyla bütünleşir (Çelik, 2012, 229).

Etik liderlik günümüzde taşıdığı anlam bakımından örgütlerde önemli bir yer almıştır. McCrudy ve David'e göre etik liderlik, ahlaki ya da etik bir yaşam, insanın varoluşsal bir zorunluluğudur. Çünkü felsefi öğretiler, ideolojiler insanlar için iyi, güzel ve doğru ilkeler doğrultusunda düşünmeyi ve yaşamayı öngörürler. İnsanlar, yaşamlarının tüm alanlarında iyi, güzel ve doğru kavramların biçimlendirdiği bir kişilik doğrultusunda, karakter oluşumunda yaşamak durumundadırlar. Ancak, etik

değerlerle oluşmuş bir kişiliğe sahip olmayan bireyler buldukları örgüt ortamında çeşitli sınırlamalara rağmen etik dışı davranışlar sergileyebilmekteler. Dolayısıyla etik liderlik kavramının, toplumsal yaşamın birçok alanında insanların davranış biçimlerini şekillendirmektedir. Etik liderlik, doğruluk, dürüstlük gibi özelliklerin yanında, değerlere ağırlık veren ruhsal liderlik kavramını ön plana çıkarmaktadır. Liderlerin duygu dünyası içerisindeki doğru, yanlış, sadakatli, erdemli gibi değerler etik liderlerin değerlerinin bir parçası olarak görülebilmektedir (Uğurlu, 2009, 51-56).

Etik lider ahlak kararlarını sağlam bir şekilde kullanmak ve yerine getirmekle sorumludur (Yıldırım, 2010, 45). Örgütsel amaçların kişisel amaçlardan daha önemsiz görüldüğü zamanlarda, liderler, kendi kişisel çıkarları için çalışanları ve örgütü kullanabilmektedirler. Bu durumda liderler, tüm çalışanları, kişisel amaçları doğrultusunda iş yapmaya sevk ettirecektir. Etik lider ise bu etik probleme yer vermeyen ve kurumsal amaçları etik çerçevede gerçekleştirmeye çalışan kişidir (Yılmaz, 2006, 31). Etik lider, kişisel egosundan daha fazla örgütle ilgili başarıya odaklanmaktadır.

Etik lider, bulunduğu örgütün amaçlarını gerçekleştirecek en uygun bireyleri bulur ve bu bireyleri geliştirmek için olağanüstü bir çaba gösterir (Yıldırım, 2010, 47).

Etik liderlik, birey ya da örgütler açısından genel olarak değerlendirildiğinde, demokrasinin işleme adına en uyumlu liderlik tarzı olduğu görülmektedir (Hermond, 2006, 4). Harvey, etik liderlikle ilgili yaptığı araştırmalar sonucu etik liderliğin on temel özelliğini ortaya koymuştur (Harvey, 2004, 23'den aktaran Turhan, 2007,13-15):

1. Etik liderler, ortak değerleri, etik standartları düzenli biçimde dile getirir ve bunların anlaşılmasını, benimsenmesini sağlarlar.
2. Etik liderler, insanlara sorumluluk verirler. Bu liderler kendilerini ve diğer insanları etik değerlere uygun davranma konusunda sorumlu tutarlar.
3. Etik liderlerin, başkalarına örnek olarak, başkalarından da dürüst davranmalarını bekleme hakları vardır.
4. Bu liderler, karar alma aşamasında izleyenleri ve rehber ilkelerini göz ardı etmezler. Yaptıkları her davranışta etik değerlerini korurlar.

5. Etik liderler, politika ve uygulamaların uyum içinde olmasına özen gösterirler.
6. Etik liderler, insanların doğru inanışlarını iyi davranışlara dönüştürmek açısından gerekli güveni ve becerileri kazanmalarına yardımcı olmak amacıyla zaman ve kaynak ayırırlar.
7. Etik liderler, kendi etki alanları içindeki diğer herkesin duygularına, görüşlerine ve tepkilerine dikkat ederler.
8. Etik kurallara ve değerlere uyum sağlanması bir birikimin sonucu olduğundan etik liderler, pek çok alanda çok sayıda küçük iyileştirmeler gerçekleştirirler.
9. Etik liderler, bağlı oldukları kuruma personel alıp ve yükseltme konusunda karar verirken, ölçüt olarak misyonlarını, vizyonlarını ve değerlerini kullanırlar.
10. Etik liderler, birilerini suçlamak ya da başkalarını beklemek yerine, öne çıkıp etik konusunda yol gösterici olmak yönünde motive ederler.

Etik liderler, etik davranışla ilgili mesajlar vererek, onlarla bu konuları münazara ederek ve çalışanlara rol modeli olarak, bu davranışları sergileyerek rehberlik ederler (Brown ve Trevino, 2006, 595-616).

Etik liderin sergilemesi gereken davranışlar şu şekilde sıralanabilir (CCSSO, 1996'den aktaran Gümüşeli, 2001, 544) :

1. Kişisel ve mesleki değerleri incelemek,
2. Kişisel ve mesleki anlamda etik kurallarına uygun davranışlar sergilemek,
3. Başkalarına daha yüksek performans sergilemek için ilham olacak değerler, inançlar ve davranışlar sergilemek,
4. Herkes için model oluşturmak,
5. Okul etkinliklerinin sorumluluğunu üstlenmek,
6. Bir kimsenin, diğerleri üzerindeki yönetsel uygulamalarının etkisini bilmek,
7. Makam gücünü kişisel çıkarlardan ziyade okulun çıkarları için kullanmak,
8. İnsanlara adil, eşit ve saygılı davranmak,
9. Öğrencilerin ve personelin hak ve mahremiyetlerini korumak,
10. Farklı grupların görüş ve düşüncelerine değer verip onlara hassasiyet ile yaklaşmak,
11. Başkalarının yasal yetkilerini tanımak ve onlara saygı göstermek,

12. Farklılıkları içeren okul toplumundaki hakim değerleri incelemek ve onları dikkate almak,
13. Okul toplumunda yer alanların etik davranışlar sergilemelerini ve bütünlük içinde hareket etmelerini teşvik etmek,
14. Okulu kamu denetimine açmak,
15. Yasa, tüzük ve yönetmeliklerden kaynaklanan zorunlulukları yerine getirmek.

3.3.4.1. Etik Liderlik Türleri

Etik liderlik temelli olan liderlik türleri üç başlık altında incelenmekte olup adalet, alçakgönüllülük, güven, hizmet ve eşitlik gibi kavramları odak noktası yapmışlardır. Bunlar; hizmetçi liderlik, otantik liderlik ve ilke merkezli liderlik olarak sıralanmaktadır.

3.3.4.1.1. Hizmetçi Liderlik

Patterson (2003) hizmetçi lideri sevgi ile hizmet ve liderlik eden, alçakgönüllülük ile eylemde bulunan, başkalarını düşünen, izleyenler için vizyoner olan, güvenilir, hizmet eden ve izleyenleri güçlendiren kişi olarak tanımlamıştır (Cerit, 2008, 551).

Hizmetçi liderlik, çalışanlara hizmet etmeyi, aldıklarından daha fazla vermeyi ve kendilerinin ihtiyaçlarından daha çok çalışanların ihtiyaçlarına hizmet etmeyi ele alan bir liderlik yaklaşımıdır. Hizmetçi liderliği diğer liderlik yaklaşımlarından farklılaştıran özellik, hizmet yönelimli olma tutumudur (Akyüz ve Eren, 2013, 193)

Hizmetçi lider, örgütün hizmetlerini kullanan kişilerinin çıkarlarını en üstte tutmayı öngörmektedir. Geliştirdiği ahlaki değerler sisteminin çerçevesini, örgüt üyelerine de benimseterek, örgütünü de hizmete yönelik bir örgüt yapmaya çalışmaktadır. Liderliğin temel amacı örgüte, örgüt çalışanlarına ve topluma hizmet etmek ve hizmeti kendi çıkarlarının üzerinde tutmaktır. Bu yüzden de hizmetçi lider, insanlara hizmet etmeyi etik bir değer ve sorumluluk olarak görmektedir (Turhan, 2007, 32).

3.3.4.1.2. Otantik Liderlik

Otantik kelimesi “kişinin kendi kendini bilmesi, kendini doğru olarak ifade edebilmesi” anlamına gelmektedir. Otantikliğin özünde kişinin kendini bilmesi, kendini olduğu gibi kabul etmesi ve kendine karşı her zaman net olabilmesi vardır (Kesken ve Ayyıldız, 2008, 736).

Otantik liderlikte liderler bilişlerinin, değerlerinin ve duygularının farkındadırlar. Otantik liderlik; güvenilir, inanılır, başkalarına karşı saygılı, adil ve hesap verebilir olmayı içermektedir. Otantik liderler güdülerini kontrol edebilmektedirler. Kendilerinin farkında olmaları izleyicileriyle şeffaf ilişkiler kurmalarını sağlar. Otantik liderin kendini bilmesi, öz denetimli olması ve pozitif özelliklere sahip olması etik liderlik yaklaşımı ile oldukça benzerlik göstermektedir. Otantik liderler izleyenlerinin manevi yönden pozitif olmalarını sağlamaktadırlar. Otantik liderler işlerini gerçekleştirirken etik bakış açısı sergilemektedirler (Wart, 2014, 31).

Sonuç olarak otantik liderlik bireylerin pozitif yönlü olmalarını ve bu anlamda kendilerini daha güçlü hissetmelerini sağlayan, vizyonlarını geliştiren, kararlarında neyin doğru olacağını düşünmelerine yardımcı olan, yüksek güvene dayalı koşullar oluşturan bir liderlik yaklaşımıdır (Avolio ve Gardner, 2005, 322).

3.3.4.1.2. İlke Merkezli Liderlik

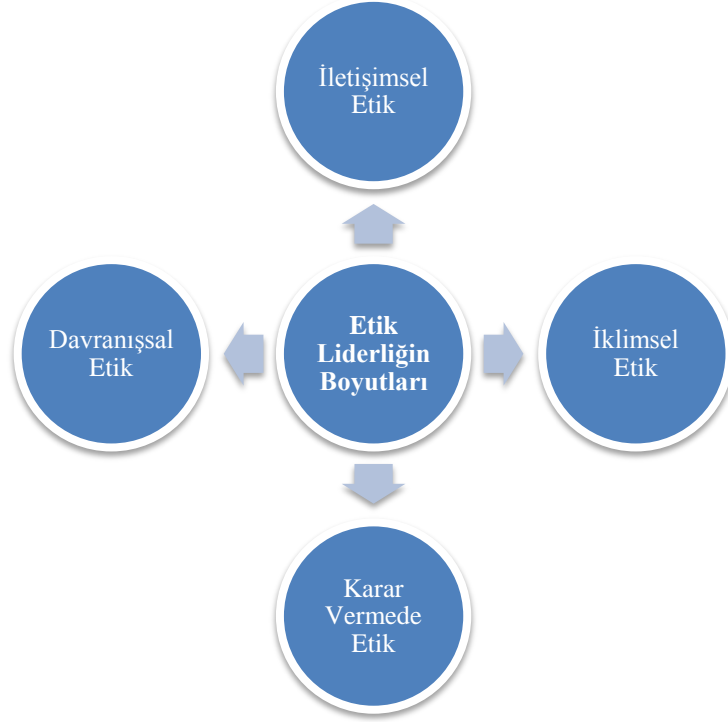
İlke merkezli liderlik anlayışında, izleyenleri etkilemek için kullanılan araçlar liderin etkili kişilik özellikleri göstermesi ve belli ilkelere sadık kalarak hareket etmesidir. Etkili kişilik özellikleri gösteren lider, izleyenlerin güvenini kazanırken, örgüt kültürüne yerleştirilen ilke ve kurallar, yasalardan bile daha etkili olabilmektedir. Çünkü bu ilke ve kurallar izleyicilerin dışında değildir. İlke merkezli liderin görevi, kabul edilebilir örgütsel davranış standartları oluşturmak için ilkeler belirleyip, bunları örgüt kültürünün bir parçası yapmaktır (Turhan, 2007, 39).

Covey (2003, 33-56) ilke merkezli liderin 8 karakteristik özelliğini şu şekilde sıralamıştır;

- Sürekli öğrenmeye isteklidir,
- Pozitif enerji yayar,
- Hizmet odaklıdır,
- Diğer insanlara inanır,
- Dengeli bir yaşam sürer,
- Hayatı bir macera olarak görür,
- Sinerjiktir,
- Kendini yenilemek için sürekli çalışır.

3.3.4.2. Etik Liderlik Boyutları

Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen etik liderlik ölçeğinde etik liderlik; iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik olmak üzere dört boyutta incelenmiştir. Yıldırım (2010, 89-91), Kurşun (2011, 83-85) ve Kaya'nın (2014, 55-61) çalışmalarında kullandıkları boyutlar uyumlaştırılarak bu çalışmada da kullanılmıştır. Bu boyutlar iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik olmak üzere dört başlık altında toplanmıştır.



Şekil 5: Etik Liderliğin Boyutları

3.3.4.2.1. İletişimsel Etik Boyutu

Bir örgütte iletişim kanalları ne kadar iyi kullanılırsa, örgüt amaçlarını gerçekleştirmede o kadar başarılı olmaktadır. Yöneticiler, çalışanlarla sağlıklı iletişim kurduğu sürece çalışanların başarısı ve verimi artmaktadır.

İletişim etiği, insanların kendi toplumsal ahlaki hayatlarıyla, işbirliği - rekabet, kişisel-toplumsal, idealist - yararçı ve/veya evrensel – göreceli taleple nasıl ilişkiler kurduğu ile ilgilenmektedir. İletişim etiği, bir yandan problemlerin çözümüne ve anlaşmazlıkların giderilmesine şeffaf bir yaklaşımın önünü açmakta; diğer yandan da bireysel başarının büyük toplumsal iyiliklerin bir kazanımı olduğunu vurgulamak suretiyle, ortak anlaşmanın erdeminin, çoğu zaman bireysel başarının zaaflarından ödün verilmek suretiyle ortaya çıktığını ortaya koymaktadır (Kontacı, 2006, 128).

İletişimsel etik, yönetici ve çalışanlar arasında sağlıklı iletişim ağının kurulması ve çalışanların iş doyumunun sağlanması ile ilgilidir. İletişimsel etik, yöneticinin hatalarını kabul etmesinin, bencil davranışlar sergilememesinin, öğretmenlere adaletli davranmasının, tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılmasının, sabırlı ve alçak gönüllü olmasının, insanlara eşit davranmasının, tüm öğretmenlere sevgiyle davranmasının, öğretmenlere şefkatle yaklaşmasının, etrafındaki insanlara saygı göstermesinin, öğretmenler arasında arabozucu olmamasının, merhametli olmasının, öğretmenlere içten davranmasının, öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamamasının ve yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu beslemesinin ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, 88).

3.3.4.2.2. İklimsel Etik

Okullar insanların düşün ve eylem dünyalarını dönüştürmede örgütlü kurumlar olarak iş görürler. Okulun odağındaki öğrenciler, okulun planlı öğretim faaliyetleri içerisinde kendini bulur. Öğretim faaliyetlerinden sorumlu olarak yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, veliler okulun öğrenen, araştıran ve paylaşan bir kurum olmasına hizmet ederler. Okulda öğrenme öğretim faaliyetleri için adanmış olma okul ikliminin özelliklerinin olumlu olmasını sağlar. Başarılı okullarda iklim önemli değişkenlerden biri olarak kabul edilebilir (Uğurlu, 2009, 67).

İklimsel etik, ahlaki tutum ve davranışlara ilişkin örgütsel değerleri, örgütsel uygulamaları ve örgütsel prosedürleri içermektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor 2003, 128).

İklimsel Etik, yöneticinin öğretmenleri teşvik etmesinin, kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışmasının, geleceğe dönük somut hedefler koymasının, kendi işlerini sorumluluk duygusu içinde yapmasının, öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için uygun ortam hazırlamasının, öğrenme konusunda istekliliğinin, öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul etmesinin, öğretmenlerin başarısını, adaletli bir şekilde ödüllendirmesinin, okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturmasının, tartışmalar için özgür ortamlar yaratmasının, mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisinde olmasının ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, 89).

3.3.4.2.3. Karar Vermede Etik

Karar verme süreci seçenekler arasından tercih yapma işlemidir. Bir konuda karar vermeden önce etik dışı davranışlardan kaçınmak gerekir. Bu nedenle karar sürecinde çok dikkatli olunmalı ve etik değerlere önem verilmelidir.

Etik kararlar verilirken bazı aşamalara uyulmalıdır. Bunlar; İyi düşünmek, amaçları tanımlamak, gerçekleri bilmek, seçenekler geliştirmek, sonuçları göz önüne almak, seçmek ve karar vermek, gözden geçirmek ve değiştirmek şeklinde sıralanabilir (JIE, 2002'den aktaran Aydın, 2012, 50-52).

Aydın'ın, Lamberton ve Minor'dan aktarımına göre bir yönetici belli bir konuda karar verirken aşağıdaki altı soruya cevap aramalıdır (Aydın, 2012,44):

1. "Bu doğru mu?"
2. "Bu adil mi?" Bu sorunun yanıtı, altın kural olarak nitelenen bir başka soruda gizlidir. "Aynı durumda siz karşınızdakinin yerinde olsaydınız ne yapardınız? Adil olduğunu düşünür müydünüz? Bu soruya "evet" diyemiyorsanız davranış ya da kararı gözden geçirmek gerekir.
3. "Eğer birisi zarar görecekseniz bu kim?" Bu soru faydacılık kavramına dayanır. Bu sorunun diğer boyutu "kim kazanacak?" sorusudur. Bunu izleyen soru ise bu kişinin kaybetmeyi mi, kazanmayı mı hak ettiğidir.
4. "Eğer verdiğiniz karar gazetelerin 1. sayfasında yer alsaydı kendinizi rahat hissedebilir miydiniz?" Eğer bu sorunun yanıtı "hayır" ise, "niçin?" Sorusu sorulmalıdır. Bu soruya verilecek yanıt sorunun tanımlanmasına yardım edecektir.
5. "Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyleyebilir misiniz?" Vereceğiniz karar ve yapacağınız davranışlar çevre tarafından öğrenildiğinde rahatsızlık hissedilecekse yeniden gözden geçirmekte fayda vardır.
6. "Olay nasıl görünüyor?" Bu karar ya da davranışın olası sonuçlarının neler olabileceğine ilişkin sezgiler üzerinde dikkatle durulmalıdır. Duyarlı liderlerin bu sezgileri güçlüdür.

Bu altı soru etik sistemlerin hepsini içine almaktadır. Bu soruları gönül rahatlığıyla yanıtlayan bir yöneticinin aldığı karar etik açıdan doğru demektir.

Etik liderin en önemli özelliği, verdiği kararların ahlaki açıdan doğruluğudur. Doğru ve yanlış birbirinden ayırabilen lider, örgüt içerisinde ona olan güveni

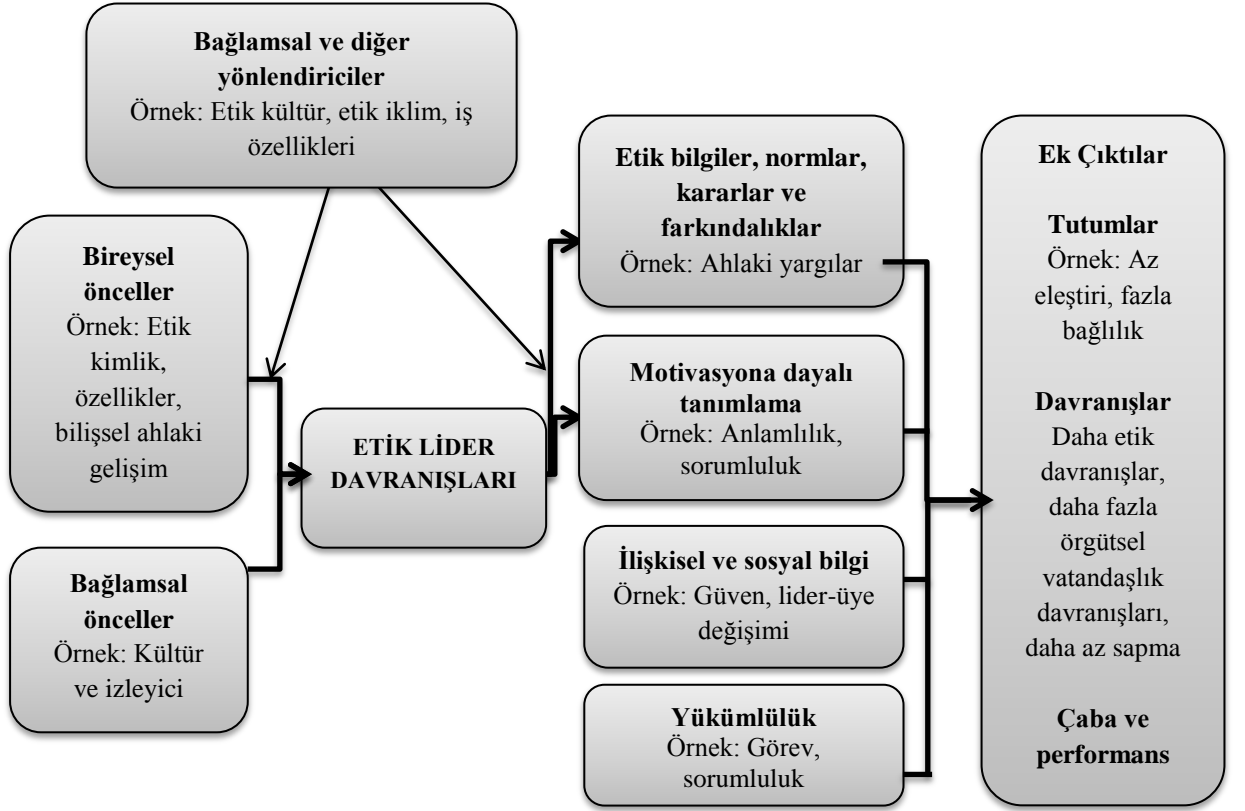
sağlamlaştırmakta ve izleyenleri bu şekilde etkilemektedir. Verdiği kararların etik açıdan doğru olduğuna inanılan lider, doğruluk, dürüstlük ve sadakat gibi sosyal değerlerin gelişmesini sağlayarak çalışanların örgüte bağlılığını artırmaktadır (Turhan, 2007, 18).

Karar vermede etik, okul yöneticisinin çözümler üretmede sistemli yaklaşmasının, politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalar yapmasının, dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmamasının, ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde bulunmamasının, mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapmasının, okulda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygulamasının, okulda yapılan işlerde ölçüyü belirlemesinin, kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip olmamasının ve davranışlarının sınırlarını bilmesinin ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, 89).

3.3.4.2.4. Davranışsal Etik

İnsanları etkilemek için uygulanan liderlik davranışları işe uygulanırken liderin göstereceği davranışların değeri, onu izleyenlerin eylemlerinin niteliğini belirler. Liderin, liderlik davranışını sergilerken davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış olarak ifade edilen değerinin ahlaki bir yanı vardır (Uğurlu ve Üstüner, 2011,435).

Davranışsal etik, liderin kendi kendini değerlendirebilmesinin, doğru sözlülüğünün, dürüstlüğünün, yalan söylememesinin, cesaretliliğinin, gerçekçiliğinin, ussal davranmasının, bireysel hakları korumasının, içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı göstermesinin ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, 89). Bugüne kadar yapılmış çalışmalara göre etik liderlik davranışlarının öncelleri ve çıktıları aşağıdaki şekilde özetlenmektedir;



Şekil 6: Bugüne Kadar Yapılmış Olan Etik Liderlik Araştırmalarının Özeti

Kaynak: Deanne N. Den Hartog, *Ethical Leadership*, (Annual Reviews, 2015), 420

3.3.4.3. Okullarda Etik Liderliğin Önemi

Eğitim sistemimizin temeli olan okulun başarısındaki en önemli kişi okul müdürüdür. Okulların başarılı olabilmesi için güçlü bir lidere sahip olması gerekir. Bu lider de okul müdürüdür. Etkili okul müdürleri ile okul başarısı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan pek çok araştırma bulunmaktadır (Yavuz, 2006, 658).

Okul müdürlerinden görevlerini yerine getirirken mevcut yasalar ve politikalar kadar mesleki etik ilkelere de uymaları beklenir. Eğitimde etik değerler meselesi yeni yüzyılın başlangıcından itibaren eğitim yönetimi alanında temel öncelik taşıyan alanlardan birisi haline gelmiştir. Demokrasiye giderek daha fazla önem veren ve küreselleşen bir dünyada, okul yönetiminin yapacağı çalışmaların demokratik değerlere aykırı düşmesi ve evrensel etik ilkelerden uzak olması düşünülemez. Bu nedenle çağın gereklerini karşılamayı isteyen bir okul müdürü; dürüst, adil ve ahlaklı bir tutum sergileyerek tüm öğrencilerin başarı düzeylerini arttırmaya gayret etmeli

yani etik açıdan bir lider olmalıdır (Gümüşeli, 2001, 531- 548). Okul yönetiminin başarılı olması için yönetici, mesleksi bir değerler sistemine sahip olmalıdır. Aksi durumda yöneticinin olan ile olması gereken arasındaki farkı görüp ona göre davranış göstermesi olanaklı değildir (Bursalıoğlu, 1994,15).

Okulların insana yönelik hizmet vermesinden dolayı okul müdürünün eylemleri, demokratik bir toplumun değerleri ile bütünleşmeli ve evrensel etik ilkeler tarafından yönlendirilmelidir. Etik ilkeler toplumun bütün üyelerine saygılı olmayı, farklı düşünce ve kültürlerle karşı hoşgörüyü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesini ve kaynakların adil olarak dağıtılmasını içerir. Etik liderlik, okullarımızı daha paylaşımcı topluluklara çevirecek ve okulları diğer kurumlardan ayıracak bir özellik haline getirecektir (Aydın, 2015,47).

Etik davranışların benimsenmesi üst yönetimden başlamalı, orta düzey yöneticilere aktarılmalı ve örgütün tüm çalışanlarına yayılmalıdır. İşyerlerinde etik standartların korunmasının garantisi, liderlerin yüksek etik standartlara sahip olmasıdır. Çünkü hem öğretmenler ve diğer çalışanlar ve hem de öğrenciler okul müdürü gibi bir yetkilinin tutumlarını, eylemlerini ve yaklaşımlarını taklit etmeye eğilimlidirler. Ayrıca çalışanlar, okulda biçimlenen ideallerini, tutumlarını ve inançlarını topluma taşımakta ve aileleri, arkadaşları ve etkileştikleri diğer bireyler yoluyla yaymaktadırlar Bu nedenle yöneticinin etik liderlik rolünün toplumsal sorumluluk boyutu da bulunmaktadır (Aydın, 2012, 54-55).

Etik liderlik liderliğin kalbidir ve okul yönetimi açısından büyük önem taşıyan bir kavramdır. Eğer liderin beyni ve kalbi, elinden ayrılırsa yaptıkları, kararları ve davranışları takipçileri tarafından anlaşılmaz hale gelir. Liderliğin kalbi, liderin taşımakta olduğu değerleri, inançları ve ulaşmak istediği arzularıdır. Etiğin okulların yönetiminde özel bir yeri vardır ve gelecek kuşakların eğitiminden ve onların etik olgunluğa ulaşmasından öncelikli olarak eğitim yuvalarının ve onların müdürlerinin sorumlu olduğu bilinmelidir (Gülcan ve diğerleri, 2012, 126).

Çelik (2012, 230-231) okullarda etik liderliğin temel sonuçlarını aşağıdaki gibi sıralamıştır:

1. Etik lider olan okul yöneticisi etkili bir okul oluşturmak için okulun iş ahlakının temel yasalarını ortaya koymak zorundadır.
2. Etik lidere sahip okul, ideal düzeyde bir etik kültüre sahip olan okuldur.

3. Etik liderlik okulda demokratik bir liderliği gerektirmektedir. Etik liderin başarısı etik değerlerin tüm okul personeli tarafından kabullenilmesine bağlıdır.
4. Etik bakış açısına sahip okul yöneticisi, örgütsel amaçları gerçekleştirmeye çalışırken, amaca giden her yolu doğru olarak görmez aksine, amaçlara ulaşmaya çalışırken, temel etik değgerlere bağlı kalır. Etik liderin güçlü bir vicdani sorumluluğu vardır. Okul yöneticisi, etik değerlere uymanın aynı zamanda toplumsal bir sorumluluk olduğunu da bilir. Etik liderlik, okul yöneticisine ahlaki bir iç derinlik kazandırır
5. Etik lider; küresel, ulusal ve okul düzeyinde benimsenen etik değerler arasında bütünlük kurmak zorundadır. Bu nedenle etik liderlik, değişen dünyadaki etik değer değişimini çok iyi izlemeyi gerektirir
6. Etik lider olan okul yöneticisi, okulun kültürel değerlerine ve toplumsal değerlere ters düşen değerleri okul ortamında yaşatmaz.

Özetleyecek olursak, küreselleşmeyle birlikte etik değerler ve kurallarda önemli değişiklikler yaşanmaktadır. Okulların etik sorunlarının artmasına paralel olarak, güçlü etik lidere duyulan ihtiyaç da artmaktadır (Çelik, 2012, 230). Bu sebeple okul müdürünün etik liderlik davranışları okullar açısından oldukça önemlidir.

3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, 1980'li yıllarda örgütsel araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Bu yıllarda dünyada yaşanan sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik değişimler örgütleri değişime ve bu süreci gerçekleştirmede çalışanların ihtiyaçlarına daha fazla değer vermeye itmiştir. Bu noktada değişimin gerekliliğini fark eden ve gerekli dönüşümü sağlayan örgütler varlıklarını devam ettirmiş, dönüşemeyenler ise ya küçülmüş ya da yok olmuştur (Basım ve Şeşen, 2006, 84).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün sağlıklı işleyişini engelleyen yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirme, etkin bir koordinasyon kurarak örgütün verimliliği ile performansını arttırmayı amaçladığından dolayı önemlidir (Basım ve Şeşen, 2006, 84).

3.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı ilk kez 1930'larda Chester Barnard tarafından ele alınmış ve Barnard (1938) biçimsel rol davranışı dışında ekstra rol

davranışları kavramını ilk kez kullanmıştır (Ortiz,1997,4'den aktaran Çetin Ölçüm, 2004, 3). Biçimsel rol davranışı örgütte hiyerarşi gereği olması gereken davranışlardır ve bunlar olmazsa örgütler yaşamını devam ettiremez. Örgüt üyeleri için gerektirdiği davranışlarda bulunmazlarsa başarılı olamayacak ve örgütün verdiği ödülleri alamayacaktır (Çetin Ölçüm, 2004, 4).

Barnard, “Yönetim Fonksiyonları” (1938) isimli kitabında, örgütteki işbirlikçi çalışma gerektiren eylemlere katılımda bireylerin gönüllü olması gerektiğinin önemini vurgulamıştır. Bu gönüllülüğü çeşitli yapıcı hareketlerin meydana getirdiği zihinsel eğilimler olarak tanımlamış ve biçimsel olmayan örgütlerle ilgili bu görüşler örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturmuştur (Yancı, 2011, 27'den aktaran Serinkan ve Erdiş, 2014, 73).

Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışmalarının çıkış noktası Amerikalı yönetim bilimci Organ'ın (1977) “tatmin performansı sağlar” konusundaki teori ile başlamış ve bu yönetim ve organizasyon için büyük bir gelişme sağlamıştır. Bu çalışmada örgüt çalışanlarının nasıl asgari performanslarının üzerine çıktığından bahsedilmiştir (Serinkan ve Erdiş, 2014, 74).

Daha sonra yönetim bilimci Dennis Organ ve arkadaşları Smith ve Near 1983 yılında çalışmalara başlamışlar ve bu tarihten sonra örgütsel vatandaşlık kavramını birçok kez kullanmışlardır.

Organ'a göre ÖVD doğrudan olmayan ya da resmi ödül sisteminde açık olarak anlaşılmayan ve bir bütün olarak örgütün etkililiğini arttıran isteğe bağlı bireysel davranıştır. (Çetin Ölçüm, 2004, 4). ÖVD, örgütte çalışanların işlerini gerçekleştirdikleri sosyal ya da psikolojik çevredeki performansını arttıran davranış olarak açıklanır (Organ, 1997, 95'den aktaran Çetin Ölçüm, 2004, 10) ve üç temel unsuru vardır. Bunlar:

- Davranışlar resmi zorunlulukların veya iş tanımlarının ötesine geçer.
- Davranışların doğasında gönüllülük vardır. Çalışanlar bu davranışları hiçbir zorlama olmaksızın istekli ve bilinçli olarak yaparlar.
- Bu tür davranışların örgütün ödül sisteminde mutlak suretle yer almasına gerek yoktur.

Örgütsel vatandaşlık gönüllülük esasına dayalı davranışları kapsar. Bu davranışlar, örgüt çalışanından beklenen davranışlar arasında yer almaz. Bireyin kendi iradesiyle ortaya koyduğu bu davranışlar tamamen kişisel tercih meselesidir. Bu davranışların yapılması durumunda örgüt tarafından ödül verilmediği gibi, yapılmaması durumunda da ceza verilmez.

Katz ve Kahn örgütsel vatandaşlık davranışını role bağlı davranışlar ile yenilikçi ve kendiliğinden oluşan davranışlar arasındaki fark olarak tanımlamıştır (Çetin Ölçüm, 2004, 5)

Diğer bir tanıma göre örgütsel vatandaşlık davranışı, bir çalışanın örgüt tarafından belirlenen biçimsel zorunlulukların ötesine geçerek istenenden daha fazlasını yapmasıdır (Greenberg ve Baron, 2000, 212'den akt. Songür, Basım ve Şeşen, 2008, 81).

Yine Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000), ÖVD'yi iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen, biçimsel olarak ödüllendirilmeyen ve örgütün verimliliğini arttırmaya yönelik davranışlar olarak tanımlamıştır.

Çalışanların çalıştıkları veya bağlı oldukları örgütlerde, biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak örgütün fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri, hem kendileri hem de örgütleri açısından performansı ve başarıyı artırıcı etkiler yaratmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, 119).

ÖVD, çalışanların belli beklentiler içerisine girmeleri dolayısıyla üstlerinden gelecek tepki ve direktifler doğrultusunda sergiledikleri davranışları kapsamaz. Dolayısıyla bu davranışlar ÖVD kapsamında değerlendirmeye alınmazlar (Çelik, 2007, 87).

Örgütsel vatandaşlık davranışları; örgütün sağlıklı işleyişini engelleyen yıkıcı ve istenmeyen davranışları ortadan kaldıran, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştiren, etkili bir eşgüdüm sistemi oluşturma nitelikleriyle örgütün verimlilikleriyle örgütün verimliliği ile performansını artırmayı amaçlayan davranışları kapsamaktadır. Bireyler örgüt içi tutum ve davranışlarını, kendilerinden kaynaklanan yani kişisel olan faktörlerin yanı sıra, örgüt içindeki dinamiklere yönelik algılamalarına göre oluşturmaktadır (Songür, Basım ve Şeşen, 2008, 80).

Örgütlerin ihtiyaç duyduğu ve geleneksel rol davranışlarının ötesindeki bu davranışlar, iş ile ilgili konularda diğer çalışanlara yardım etmek, onları sorunsuz bir şekilde kabul etmek, geçici sorunlar karşısında şikayetçi olmamak, iş yerinin temiz ve düzenli tutulmasına katkı sağlamak, örgüt hakkında olumlu konuşmak ve örgütsel kaynakları korumak gibi davranışlar bu kapsamdadır (Bateman ve Organ, 1983, 587-595'den akt. Çetin Ölçüm, 2004, 4-16). Örgütsel vatandaşlık davranışları sadece örgüte pozitif katkısı olan davranışları değil aynı zamanda uygun olmayan durumlara karşı gösterilen hoşgörü, gönüllülük ve tahammül kalitesini de içermektedir.

Sonuç olarak ÖVD'nin genel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Çelik, 2007, 121-125);

- İş tanımlarının bir parçası değildir.
- Ödül beklentisi ve ceza korkusuyla yapılan davranışlar değildir.
- Yapılan eğitimlerle geliştirilemez.
- İsteğe bağlı davranışlardır.
- Sınırları subjektiftir.
- Örgütün isleyişi açısından önem taşımaktadır.
- İnsancıl değerlerdir.

3.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Literatüre bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları konusunda fikir birliğine varılmadığı ve farklı çalışmalarda farklı sınıflandırmaların yapıldığı görülmektedir.

ÖVD kavramına yönelik ilk sınıflandırmayı yapmış olan Smith, Organ ve Near (1983) bu kavramı özgecilik ve genelleşmiş uysallık olmak üzere iki boyutta incelemiştir.

Graham (1991) örgütsel vatandaşlık davranışını üç boyutta incelemiştir. Bunlar; örgütsel itaat, örgütsel sadakat ve örgütsel katılımıdır.

Williams ve Anderson (1991) ise bireylere yönelik vatandaşlık davranışı ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı olmak üzere iki boyutta incelemiştir.

Van Scotter ve Motowidlo (1996) ise örgütsel vatandaşlık davranışını işi kolaylaştırmak ve işe adanmışlık olarak ikiye ayırmıştır.

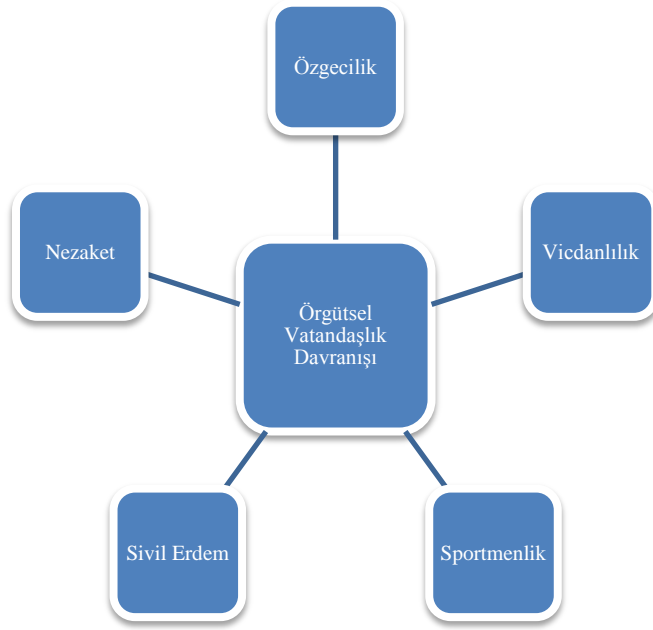
Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach'ın (2000) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Gelecekteki Araştırmalar için Teorik ve Deneysel Bilgiler ve Öneriler” isimli çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışını yardım etme davranışı, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel uyum, bireysel girişim, sivil erdem ve kişisel gelişim olmak üzere yedi boyutta incelemiştir.

Tablo 1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Tarihsel Sırası

| Smith, Organ ve Near (1983) | Organ (1988) | Graham (1991) | Williams ve Anderson (1991) | Van Scotter ve Motowidlo (1996) | Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000) |
|------------------------------------|---------------------|----------------------|---|--|---|
| Özgecilik | Özgecilik | | Bireylere Yönelik Vatandaşlık Davranışı | İşi Kolaylaştırmak | Yardım Etme |
| | Nezaket | | | | |
| | Vicdanlılık | | | İşe Adanmışlık | Bireysel Girişim |
| Genelleşmiş Uysallık | | Örgütsel İtaat | Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı | | Örgütsel Uyum |
| | Sportmenlik | | | | Sportmenlik |
| | Sivil Erdem | Örgütsel Katılım | | | Sivil Erdem |
| | | | | | Kişisel Gelişim |
| | | Örgütsel Sadakat | | | Örgütsel Sadakat |

Fakat ÖVD'yi literatüre kazandıran Dennis Organ'ın yapmış olduğu çalışma beş boyuttan oluşmaktadır. ÖVD ile ilgili araştırmalarda genellikle Organ'ın (1988) önerdiği, beş boyuttan oluşan tanımlamasından yararlanılmıştır. Bu beş boyut: Özgecilik veya Diğerkamlık (Altruism), Vicdanlılık veya İleri Görev Bilinci (Conscientiousness), Nezaket (Courtesy), Sportmenlik veya Centilmenlik (Sportmanship) ve Sivil Erdem veya Organizasyonun Gelişimine Destek Verme (Civic Virtue) biçiminde sıralanmaktadır (Çetin Ölçüm, 2004, 19).

Organ'ın çalışmasındaki ÖVD boyutlarını şekil üstünde gösterecek olursak;



Şekil 7: Organ'ın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Kaynak: Münevver Ölçüm Çetin, **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı** (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004).19-27'den uyarlandı.

3.4.2.1.Özgecilik / Diğerlerini Düşünme (Altruism)

Literatürde özgecilik, kişiler arası yardımlaşma, iş arkadaşlarına yardım, iş arkadaşlarıyla yardımlaşma, bencillik karşıtı hareketlerde bulunma ve işbirliği kavramlarıyla açıklanmaktadır.

Özgecilik, örgütteki çalışanların belirgin olarak uzman çalışanlara ve diğer çalışanlara yardım ederek onların performanslarını arttırmaya yönelik tüm davranışlarıdır. Bireyin kendisinden doğrudan istenmese de, gönüllü olarak iş arkadaşlarına işle ilgili problemlerinde yardım etmek gibi yardımseverlik davranışları, işle ilgili herhangi bir problemi olan kişiye yapılan her türlü yardım davranışını kapsar. İş yerindeki tecrübeli çalışanların hiç bir ücret almaksızın yeni meslektaşlarına yardım etmesi de özgecilik için bir örnek oluşturmaktadır. Bu tür davranışlar, bireylerin performanslarını geliştirerek grup verimliliğine katkıda bulunurlar. Organ ise bir çalışanın diğerinin rahatsızlanması nedeniyle onun işini üstlenmesi davranışını bu boyuta örnek olarak vermektedir (Çetin Ölçüm, 2004, 19-20).

Bu boyutta, çalışanlar (Çetin Ölçüm, 2004, 22);

- Gönüllü olarak yeni meslektaşlarını destekleyerek onların çalışma ortamına uyum sağlamasına yardımcı olur,

- Gönüllü olarak meslektaşlarına iş ile ilgili problemlerini çözmede yardımcı olur.

Bu tür davranışlar, bireylerin performanslarını geliştirerek örgütün verimliliğine katkıda bulunmaktadır.

Kısacası; özgecilik davranışı çalışanların ait oldukları örgütün menfaatine olacak şekilde, birbirlerine yardımcı olmalarını, işle ilgili konularda birbirlerinin yükünü taşıma konusunda gönüllü olmalarını, diğer çalışanlara yardım etmeyi ve işle ilgili sorunların çıkmasını önlemeye yönelik davranışları kapsamaktadır. Özgecilik davranış sergileyen bireyler; sorunların ortaya çıkmasını önleyici davranışların yanı sıra, arkadaşlarını rahatlatıcı ve destekleyici davranışlar da sergilemektedirler (Çelik, 2007, 128-129).

Özgecilik davranışı sergileyen örgüt üyeleri, birbirlerinin iş ile ilgili problemlerine yardımcı olurken, iş grupları arasındaki dayanışmayı arttırmakta, sürtüşme ve gerginlikleri azaltmaktadır. Böylece dolaylı bir şekilde de olsa organizasyonun etkililiği olumlu bir şekilde artış göstermektedir (İşbaşı, 2000, 26).

3.4.2.2. Vicdanlılık / İleri Görev Bilinci (Conscientiousness)

Vicdanlılık, çalışanların minimum örgütsel gerekliliklerin ötesine geçmesini kapsayan gönüllü olarak sergiledikleri davranışları içermektedir. (Ortiz, 1997'den akt. Çetin Ölçüm, 2004, 20).

Organ vicdanlılığı, kişilerin mecbur olmadıkları halde gönüllü olarak yerine getirdikleri roller olarak ifade etmiştir. Çalışanların kendilerinden beklenen rol davranışlarının üzerinde bir davranış ifade etmektedir. Bir bireye değil, bir gruba, bölüme veya genel olarak örgütün yararına yönelik sergilenen davranışlardır. Bu manada vicdanlılık; devamlılık, dakiklik, düzenlilik, örgütün açık ve yazılı olmayan politika ve kurallarına uyum sağlamak gibi davranışları kapsar Buna örnek olarak çalışanların olumsuz koşullarda dahi işlerine zamanında gelmeye çalışmaları, mesai saati bitmesine rağmen işi yapmaya devam etmeleri ve dinlenme zamanlarını etkili kullanmaları verilebilir (Çetin Ölçüm, 2004, 20). Kısaca vicdanlılık, en zor şartlarda bile kendilerinden beklenenin ötesinde bir çaba sarf etme olarak tanımlanabilir.

Bu boyutta, çalışanlar (Çetin Ölçüm, 2004, 22);

- Davranışları, izlenmese ve denetlenmese dahi örgütün kurallarına uyar,

- Başkalarının adına yaptığı işleri ciddiye alarak az hata yapmaya çalışır.

Kısacası; vicdanlılık, çalışanların örgütün faydasına olabilecek faaliyetler için özverili davranışlar sergilemeleri, bunları yaparken herhangi bir menfaat beklentisi içerisinde olmamaları vicdanlılık davranışının genel çerçevesini oluşturmaktadır. Bu maksatlarla yapılan her türlü davranış bu boyut içerisinde yer almaktadır (Çelik, 2007, 131-132).

3.4.2.3. Nezaket (Courtesy)

Nezaket kavramı, örgütün ortak amaçları doğrultusunda çalışan örgüt bireylerinin sürekli birbirleri ile etkileşim içerisinde bulunmaları, yerine getirdikleri görevleri veya aldıkları kararları diğer örgüt bireyleri ile paylaşmaları, gelişmelerden onları haberdar etmeleri şeklindeki olumlu davranışları ifade etmektedir (Çelik, 2007, 129).

Nezakete dayalı davranışlar daha çok gelecek odaklı davranışlar olarak kabul edilmektedir. Bu anlamda özgecilik ile nezaket davranışları arasındaki en belirgin farklılık; yardım etme davranışının gerçekleştirildiği zamanla ilgilidir. Ancak nezaket tabanlı bilgilendirme davranışı ve özgecilik davranışı birbirleri ile karıştırılmaktadır. Çünkü her iki davranış da yardımlaşma temeline dayanmaktadır. Özgecilik davranışları, problemler ortaya çıktıktan sonra problemin çözüm aşamasında ortaya çıkmaktadır. Nezaket tabanlı bilgilendirme davranışları ise; problemlerin önlenmesi için alınması gereken tedbirlerin kararlaştırılması ve uygulanması safhasında ortaya çıkmaktadır (Çelik, 2007,130).

Nezaket duygusal açıdan istikrarlılığı koruyarak çatışmaların önlenmesine sebep olur. Görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve yürütmesini kolaylaştırır (Serinkan ve Erdiş, 2014, 101).

Nezakete dayalı davranışlar, başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce diğerlerini bilgilendirmeye dayanan davranışlardır. Bu özelliği ile nezaket, örgütsel sorunları ortaya çıkmadan önlemede önemli bir rol oynar, zamanın etkili ve yapıcı bir biçimde kullanılmasına yardımcı olur (Çetin Ölçüm, 2004, 20). Buna örnek olarak çalışanların birbirlerine gerekli hatırlatmaları yapmaları, bilgi aktarmaları ve işi danışmaları verilebilir.

Bu boyutta, çalışanlar (Çetin Ölçüm, 2004, 22);

- Ortak kaynakları kullanırken diğer kişilerin haklarını çiğnemekten kaçınır,

- Meslektaşlarına problem yaratmaktan kaçınır.

3.4.2.4. Sportmenlik / Centilmenlik (Sportmanship)

Sportmenlik, çalışanların örgütte karşılaşılan güçlükler ve sıkıntılar karşısında şikayet etmeden ve olumlu bir tutum içerisinde çalışmaya istekli olmasını ifade eder. Bu boyutta, sorunlar problem edilmez (Allison ve diğerleri, 2001'den aktaran Sezgin, 2005, 324). Buna örnek olarak sorunlarını gereksiz yere büyütüp, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan şikayet ederek geçirmeyen, iş arkadaşlarına saygısızca davranmayan, olumlu kişilik yapısına sahip çalışanların davranışları verilebilir.

Bu boyutta, çalışanlar (Çetin Ölçüm, 2004, 23);

- Önemsiz konuları şikayet ederek zaman geçirmekten kaçınır,
- Her zaman olaylara iyi yönden bakmak yerine kötü tarafına odaklanır yani soru ters yönden değerlendirilmektedir

Sportmenlik davranışları, örgüt içi huzurun tesisinde ve çalışanların performansları üzerinde etkili olan hoşgörü ve katlanabilme temeline dayalı davranışlardır. Huzurlu bir ortam aramak yerine huzurlu ve barışçıl bir çalışma ortamı yaratmayı arzulayan örgüt çalışanları centilmen insanlardır. Bu insanların sayısının fazlalığı ve hoşgörünün bir kültür haline gelmesi, örgütsel barışa önemli katkılar sağlayacak, yöneticilerin işlerini kolaylaştıracaktır (Çelik, 2007, 133-134).

Çoğu örgütte zorluklar kaçınılmaz yaşanmaktadır. Çalışanların işbirliği yapması sonucunda yöneticiler daha az zaman ve enerji harcamaktadır. Sportmenlik davranışı, bir çalışanın yönetici olmaksızın diğer çalışanın daha verimli olmasını sağlamasıdır. Bu davranışın eksikliği halinde çalışma gruplarının örgüte karşı hissettiği sadakat duygusu azalacaktır ve iş yeri atmosferi bozulacaktır. Sadakatin azalması ve olumsuz işyeri atmosferi çalışanın verimini de olumsuz yönde etkileyecektir (Acar, 2006, 7-8).

3.4.2.5. Sivil Erdem / Organizasyonun Gelişimine Destek Verme (Civic Virtue)

Sivil erdem, çalışanların örgütün politik hayatına ve örgütsel etkinliklere aktif ve sorumlu olarak katılması olarak tanımlanmıştır. Buna örnek olarak çalışanların, örgütü doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen olaylara karşı komitelere hizmet etmesi ve örgütün verimliliğini arttırmak için toplantılara ve tartışmalara düzenli ve aktif olarak katılması verilebilir. (Çetin Ölçüm, 2004, 21).

Bu boyut okulda bulunan kurallara, komitelere, tören ve merasimlere gönüllü olarak katılarak, örgüte olan ilgi ve katkıyı geliştirmekle ilgilidir (DiPaola ve Hoy, 2005, 387-406).

Bu boyutta, çalışanlar (Çetin Ölçüm, 2004, 23);

- Örgütün isminin en iyi şekilde anılmasına çaba gösterir,
- Kendisine iletilen örgütle ilgili elektronik postaları ve diğer materyalleri okur,
- Aktif olarak örgütteki toplantılara katılır.

Sivil erdem boyutunda yer alan davranışların sergilenmesi, örgüt çalışanlarının zaman ve performanslarından fedakârlık etmelerini, sorumluluklar almalarını gerektirmektedir. Sorumluluk kabul etmeden, sadece başkalarını yaptığı işler konusunda ahkâm kesen, başkalarının işlerine karışan ve yöneticilerin gözüne girmek için yapılan sahte davranışlar, sivil erdem davranışları ve dolayısıyla vatandaşlık davranışları olarak kabul edilmemektedir (Çelik, 2007,135).

3.4.3. Okullarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı bireysel ve örgütsel etkinliğe katkıda bulunduğu için okullar açısından da çok önemlidir. ÖVD, öğretmenler, okul müdürü, müdür yardımcısı ve okula taraf olan diğer tüm bireylerin davranışlarının, okulun amaçları doğrultusunda daha iyi analiz edilmesini sağlayabilir (Sezgin, 2005, 329).

ÖVD'nin alt boyutlarının okullardaki uygulanışı açısından değerlendirilmesi okul örgütünün üyelerinin etkililiğine fayda sağlayabilir.

ÖVD'nin özgecilik boyutu, öğretmenlerin gönüllü olarak meslektaşlarına yardımcı olmalarını ifade eder. Özgecilikte, işin gerektirdiği başarıyı gösteremeyen ya da işinde zorlanan bir çalışana yardımcı olma davranışı öne çıkmaktadır. Daha çok bireye dönük yardım etme davranışını içermesine karşın, sonuçta örgüt açısından önemli yararlar sağlayan özgecilik, okulda göreve yeni başlayan öğretmenlere, daha deneyimli öğretmenlerin yardımcı olmalarını gerektirir. Göreve yeni başlayan öğretmenlere, mesleğe ve okula uyum sağlama, okulun kural ve prosedürlerini öğrenme, okuldaki hakim değer ve normları tanıma ve genel anlamda sosyalleşme sürecinde deneyimli öğretmenler tarafından yardım edilmesi, ÖVD'nin özgecilik boyutuyla ilgili olarak okulun etkililiğine katkıda bulunabilir (Sezgin, 2005, 330).

Okulda öğretmenlerin, tutarlı olarak işe devam etmeleri, çalışma zamanını etkili ve verimli bir şekilde kullanmaları, işe zamanında gelmeleri ve belirlenen çeşitli kurallara bağlılık göstermeleri, ÖVD'nin vicdanlılık boyutuna yönelik davranışlar olarak kabul edilebilir. Ayrıca, sınıf içinde öğretim etkinlikleri için ayrılan zamanın etkili kullanılması, akademik öğrenme zamanının artırılması ve kişisel işlerle vakit geçirilmemesi bu boyutta değerlendirilebilir (Sezgin, 2005, 331).

Okulda, öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar konusunda meslektaşlarını bilgilendirmelerini gerektirir. Öğretmenlerin aldıkları kararlar ve yapacakları etkinlikler hakkında diğer öğretmen arkadaşlarını bilgilendirmeleri, okul yönetimine gerekli bilgileri vermeleri, öğrencileri ve gerektiğinde aileleri haberdar etmeleri, nezaket boyutunda değerlendirilebilir (Sezgin, 2005, 332).

Öğretmenlik mesleğinin, her meslekte olduğu gibi çalışma koşulları açısından çeşitli zorlukları olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin, karşılaştıkları güçlükleri problem etmeden, kişisel enerjilerini daha çok yapabilecekleri şeyler üzerinde yoğunlaştırmaları ve eldeki zamanın büyük çoğunluğu olumlu işlere harcamaları sportmenlik boyutunda değerlendirilebilir (Sezgin, 2005, 332).

Öğretmenler, hizmetiçi eğitim programlarına katılarak, mesleki yayınları ve bilimsel gelişmeleri takip ederek, yeni öğretim yöntem ve tekniklerini kullanarak, kişisel ve mesleki gelişimlerine önem vererek ve okul başarısını artırmaya yönelik projelere katılarak ÖVD'nin sivil erdem boyutuna ilişkin davranışlarda bulunabilirler. Özellikle, öğretmenlerin meslekî gelişimlerinin sağlanması, hem öğretmenler hem de okul açısından önemli görülmelidir. Etkili eğitim sistemlerinin geliştirilmesine ilişkin bir çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin önemine dikkat çekilmiş ve öğretmenler arasındaki bilgi alış-verişinin, okul etkililiğine katkısı vurgulanmıştır. (Sezgin, 2005, 331).

ÖVD, öğretmenlerin performanslarında önemli bir etmen olarak görülmelidir. Öğretmenlerin daha fazla çaba sarf ederek gösterdikleri özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve sportmenlik davranışları, öğrencilerin akademik başarılarını artırmada önemli belirleyiciler olabilmektedir (Demiröz, 2014, 34-35).

ÖVD'ler, işbirliğine dayalı etkinliklerin ağırlıklı olduğu, informal yanı güçlü, sosyal örgütler olan okulların etkililiğine önemli katkıda bulunmaktadır. Ancak, okullarda ÖVD'nin gerçekleştirilebilmesi için, öğretmenleri bu yönde teşvik edici, açık

iletişime ve etkileşime dayalı, bilgi alışverişinin önemli görüldüğü bir yönetim anlayışı olmalıdır. Okul yöneticilerinin okullarda daha esnek bir ortam oluşturması, informal yapının gelişimini desteklemesi, ÖVD gösteren öğretmenleri takdir etmesi ve etik bir liderlik anlayışı benimsemesi gereklidir (Demiröz, 2014, 36).

3.5. Etik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkileri

ÖVD'nin öncüllerini inceleyen araştırmacılar ÖVD'yi; iş tatmini (Bateman ve Organ, 1983; Koys, 2001; Yafang ve Shih-Wang, 2008), adalet algısı (Organ ve Ryan, 1995; Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994), örgütsel bağlılık, bireyin ruhsal durumu, ihtiyaçlar, iş statüsü, kişilik özellikleri ve liderlik (Farh, Podsakoff ve Organ, 1990), gibi kavramlarla ilişkilendirmiştir.

Liderlik tipleri ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yoğunlaşan araştırmacılar, dönüşümcü liderlik, karizmatik liderlik ve etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu ilişkiler olduğunu bulgulamışlardır. Örgütlerde, vatandaşlık davranışı göstermede, liderin etkisi bir hayli fazladır.

Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes ve Salvador (2009)'un yaptıkları çalışmada etik liderin davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında grup düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Piccolo ve arkadaşları (2010) etik liderlerin ahlaki kararlar alırken ahlaki değerler ve adalet üzerinde yoğunlaştıklarını belirtmişlerdir. Piccolo ve arkadaşlarının (2010) yapmış olduğu çalışmalar, çalışanların işyerlerinde etik liderleri algılaması onların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine sebep olduğunu göstermektedir.

Kacmar, Bachrach, Harris ve Zivnuska (2011, 639) etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyerek, etik liderlik araştırmalarına önemli katkılarda bulunmuştur. Söz konusu araştırma ile etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre bir örgütte etik liderliğin var olması yüksek oranda örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturduğu anlaşılmaktadır. Eğer bir örgütte çalışanlar kendilerini etik liderlerine karşı borçlu hissedersen, bu onların örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyerek geri ödemelerini sağlar.

Antonioni'ye (2000) göre; çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışını göstermesinin sağlanması; liderin, astlar tarafından yeterli ve güvenilir görülmesine, ilham

vermesine, vizyon oluşturmasına ve otoriteden ziyade hedef ve fikirlere bağlılık oluşturmasına bağlıdır (Aslan, 2009, 257).

Çalışanların, yöneticileri hakkında dürüst ve adil davrandıkları şeklindeki değerlendirmeleri, onların karşılık verme düşüncesiyle farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini sağlamaktadır (İşbaşı, 2000, 85).

Lider davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını saptamada kilit rol oynar ve bu davranışların hepsi çalışanların vatandaşlık davranışlarıyla tutarlı bir ilişki göstermiştir. Adaletli, dürüst, doğru sözlü ve alçak gönüllü olmanın vatandaşlık davranışları ile pozitif ilişkisi olduğu bulunmuştur (Çetin Ölçüm, 2004, 37). Bu bağlamda etik liderlik davranışı sergileyen yöneticilerin çalışanlarından vatandaşlık davranışı görmeleri kaçınılmazdır.

Etik liderler çalışanlara verdikleri sözleri zamanla tuttuklarında çalışanlar onlara güvenmeye başlar (Çetin Ölçüm, 2004, 55).

Okullarda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemelerinde, okul müdürlerinin yönetim tarzının ve okul yönetiminde sergiledikleri liderlik tipinin etkili olduğu düşünölmektedir.

Okul yönetiminin alınan kararlarda ve günlük yapılan uygulamalarda tüm öğretmenlere adil davrandığını net bir şekilde göstermesi öğretmenlerin vatandaşlık davranışı göstermelerini sağlayabilir. Bu noktada, okulda güvene dayalı bir ortamın yaratılması önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, öğretmenlerin, ÖVD gösterme konusunda okul yönetimince desteklenmesi, okulda güven, işbirliği, yardımlaşma, paylaşım ve adalet gibi kavramların öne çıkarılması, ÖVD gösteren öğretmenlerin bu davranışlarının ödöllandirilmesi, bu öğretmenlerin kabul ve takdir görmesi, okulun etkililiğinde işbirliği ve yardımlaşmanın öneminin vurgulanması gerekmektedir (Sezgin, 2005, 335-336). Bu çerçevede araştırmanın da konusunu oluşturan etik lider davranışını sergileyen okul müdürünün bulunduğu bir okulda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını yüksek düzeyde göstermeleri beklenir.

3.6. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışının eğitim kurumlarındaki uygulamalarıyla ilgili olarak yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalardan bazılarına yer verilmiştir.

3.6.1. Etik Liderlik İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Aydın'ın (2002) "Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmasında; eğitim yöneticilerinin uyması gereken etik ilkeleri hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi ve saygı olmak üzere 6 ana başlık altında toplamıştır. Bu ana başlıklar altında 79 etik ilke tanımlanmıştır. Lise müdürlerinin bu ilkelerden bazılarına uygun davranışlar sergilerken, bazılarına ise ters davranışlarda bulduklarını belirlemiştir.

Yılmaz'ın (2006) "Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" isimli çalışmasında; örgütsel güvenin alt boyutu olan çalışanlara duyarlılığı, sırayla etik liderliğin alt boyutları olan iklimsel etik, karar vermede etik ve iletişimsel etiğin anlamlı düzeyde etkilediği, örgütsel güvenin diğer alt boyutu olan yöneticiye güveni, etik liderliğin iletişimsel etik, davranışsal etik, karar vermede etik ve iklimsel etiğin anlamlı düzeyde yordadığı, örgütsel güvenin bir başka alt boyutu olan iletişim ortamını, etik liderliğin iklimsel etik, iletişimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etiğin anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak örgütsel güvenin alt boyutu olan yeniliğe açıklığı, etik liderliğin iletişimsel etik, iklimsel etik ve karar vermede etiğin anlamlı düzeyde etkilediği belirtilmiştir.

Turhan'ın (2007) "Genel Ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi" isimli çalışmasında; okul yöneticileri etik liderlik rollerini başarı ile gerçekleştirdiklerini düşünürken, öğretmenler etik liderliğin etik ikilemleri çözme ve etik karar verme ve güvene dayalı liderlik boyutlarında okul yöneticilerini tam olarak yeterli bulmamaktadır. Okul yöneticileri görev yaptıkları okullarda sosyal adaletin sağlandığına, öğretmenlerden daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar. Buna göre, okul yöneticileri etik liderlik davranışlarını ne kadar yüksek düzeyde gösterirlerse, okullarda sosyal adaletin algılanma düzeyinin o kadar arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Uğurlu'nun (2009) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Müdürlerin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi” isimli çalışmasında; öğretmenlerin etik liderlik algılarının olumlu olduğu görülmüş ve bu durumda öğretmenlerin etik liderlik davranışları açısından müdürlerini önemsediklerini ve yeterli bulduklarını ortaya koymuştur. Çalışma sonucunda okul müdürlerinin etkileşimsel adalet ortalamaları yüksek çıkmıştır. Müdürlerin etik liderlik davranışı, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık davranışı ve bunların alt boyutları arasında olumlu ilişkili olduğu görülmüştür.

Acar'ın (2011) “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi” isimli çalışmasında; beden eğitimi öğretmenlerinin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin yüksek düzeyde bir etik lider davranışı gösterdiği ve okullarına ilişkin adalet algıları ile motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin etik liderlik algıları, çalışma yıllarına göre değişmezken, cinsiyet ve yaş değişkeni ile daha önceden yöneticilik yapma deneyimlerinin görüşlerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte okul yöneticilerinin etik ilkelere uygun davranışlarının öğretmenlerde örgütsel adalet duygusunu artırdığı ve etik liderlik ölçeğinin alt boyutlarından olan iletişimsel etik ve davranışsal etiğin örgütsel adalet algısı ile paralellik olduğu belirlenmiş, ancak okul yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyon düzeyine etkisi ters yönlü olduğu fakat bu etki etik liderlik ölçeğinin alt boyutlarına göre bir analize tabi tutulduğunda, sadece iletişimsel etiklik alt boyutunun öğretmenlerin motivasyon düzeylerine etkisi ters yönlü olarak tespit edilmiştir.

Ertürk'ün (2012) “Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranış Düzeylerinin İncelenmesi” isimli çalışmasında; ilköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerinde cinsiyet ve öğrenim durumu bakımından anlamlı bir fark görülmezken okuldaki öğretmen sayısı, okul müdürü ile mesleki ve arkadaşlık ilişkisi değişkenleri bakımından farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kaya'nın (2014) “Okul Yönetiminde Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet İlişkisi” isimli çalışmasında; İlkokul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile örgütsel adalet algısı faktörleri arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Benzer bir şekilde etik liderlik davranışları ile örgütsel adalet algısı alt boyutlarından prosedür adalet faktörleri arasında da pozitif yönde,

güçlü düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Etik liderlik davranışları ile dağıtımsal adalet alt boyutu faktörleri arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Etik liderlik davranışları ile pozitif ve en yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin gerçekleştiği örgütsel adalet alt boyutu etkileşim adaleti olarak görülmüştür.

3.6.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de de örgütsel vatandaşlık ile ilgili yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak bu çalışmalar daha çok eğitim dışı örgütlerde yapılmıştır. Türkiye’de örgütsel vatandaşlık kavramını okullara uyarlamaya çalışan çalışmalardan bir kısmı örgütsel vatandaşlık davranışları ile diğer değişkenlerin ilişkisini araştırmaya dönük ve ilköğretim kademesinde yapılmıştır. Ortaöğretim okullarında yapılan çalışmalar bulunmasına rağmen bunların sayısı çok azdır. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışlarının okullara uyarlanması çalışmaları çok yenidir.

Polat’ın (2007) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyler İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” isimli çalışmasında; öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının birbiri ile ilişkili ve birbirlerini etkilediği görülmüştür. Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel güven düzeylerinde bir düşme gözlemlendiği, okula güvenin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamada önemli bir etkiye sahip olduğu, yöneticiye güvenin ise, örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamada doğrudan bir etkiye sahip olmadığı ancak okula güven üzerinden dolaylı olarak açıklamada etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel ve etkileşimsel adalet örgütsel vatandaşlık davranışını açıklama önemli iken; dağıtımsal adaletin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde açıklamada etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Karakuş’un (2008) “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi” adlı çalışmasında; öğretmenlerin duygusal zeka yeterliklerinin, onların örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumunu ve duygusal adanmışlık düzeylerini güçlü ve anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Okul

müdürlerinin duygusal zeka yeterlikleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, duygusal adanmışlık ve iş doyumunu düzeylerini anlamlı şekilde yordayamadığı görülmüştür. Buna karşın, öğretmenlerin en fazla etkileşimde buldukları yöneticiler olan müdür yardımcılarının duygusal zeka yeterliklerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumunu ve duygusal adanmışlık düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, hem müdür yardımcılarının duygusal zekaları ile öğretmenlerin duygusal adanmışlıkları arasındaki ilişkide, hem de müdür yardımcılarının duygusal zekaları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi ara yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik'in (2010) "Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Analizi" isimli çalışmasında; öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri tüm boyutlarda yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri okul türü değişkeni bakımından örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutlarından "centilmenlik" ve "sivil erdem" alt boyutlarında farklılaşmamakla beraber "yardımlaşma- nezaket" alt boyutunda çok önemli düzeyde bir fark ve "vicdanlılık" alt boyutunda ileri düzeyde anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri ile okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışı sergilemeleri arasında, tüm alt boyutlarda orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çetin'in (2011) "Okul Müdürlerinin Liderliği İle Müdür-Öğretmen İlişkisinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi" isimli çalışmasında; ilköğretim okul müdürlerinin liderlik davranışlarının dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik özelliklerini orta düzeyde yansıttığını ve dönüşümsel liderlikten ziyade etkileşimsel liderlik ile benzeştiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği ve bu davranış düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermezken mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Müdürlerin dönüşümsel liderliği ile hem müdür-öğretmen etkileşimi hem de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu ve güçlü bir ilişkili bulunmuştur. Müdürlerin etkileşimsel liderliği ile müdür-öğretmen etkileşimi ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Baysal'ın (2013) "İlköğretim Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi" isimli çalışmasında; ilköğretim okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Bununla birlikte ilköğretim okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik rollerinin vizyon ve ilham verme, destek sağlama ve zihinsel güdüleme boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından vicdanlılık boyutları arasında cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak örgütsel vatandaşlığın diğer boyutu olan yardımseverlikte cinsiyet ve mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmazken eğitim düzeyi değişkeninde anlamlı bir farklılığa rastlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Baykal'ın (2013) "Okul İklimi İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmasında; öğretmenlerin okul iklimi algılarının orta düzeyde olduğu ve öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, öğretmenlerin okul iklimine ilişkin olumlu algılarının örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerini artırdığı, olumsuz algılamaların ise azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerine göre okul iklimi algılarında ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinde farklılaşmalar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.6.3. Etik Liderlik Davranışı İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

McGahey'in (2001) "Okullarda Moral Toplum Oluşturma: Ruhu Hissetme" isimli çalışmasında, okulların toplumlar gibi paylaşılmış ilke ve değerlere sahip olmaları için gerekli nitelikler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda okullarda etik liderlere ihtiyaç olduğu, ayrıca bu etik liderlerin okullarda resmi bir otoriteyi temsil etmesinin şart olmadığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca, okul yöneticilerinin moral lider olarak rol ve görevlerini tanımlayan 16 temel ilke belirlenmiştir.

Moorhouse'un (2002) "Doğu Tennessee'de Ticari, Eğitimle İlgili, Politik ve Dini Örgütlerde Etik Liderlerden Beklenen Özellikler: Bir Delphi Araştırması" isimli çalışmasında; delphi tekniği kullanılarak dört farklı örgüt tipinde etik liderlerden beklenen roller belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, etik liderler tarafından gösterilmesi gereken 5 etik özellik ve 7 liderlik özelliği belirlenmiştir.

DeGraffenreid'in (2004) "Orta Kademe Yöneticilerinin Karakter Eğitimi Algıları Ve Karakter Eğitimi Uygulaması Arasındaki İlişki" isimli çalışmasında öğretmenlerin ve öğrencilerin etik liderlik becerilerinin gelişmesinde, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının etkisinin önemli derecede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Brown, Trevino ve Harrison'un (2005) etik liderliği sosyal öğrenme kuramı ile açıklamayı amaçladıkları çalışmalarında, etik liderliğin; dürüstlikle, güvenilirlikle, karşılıklı adaletle ve rehberlikle ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca bu çalışmada etik liderliğin, çalışanların iş doyumuna, çalışanların kendilerini işe adanmalarına, işle ilgili problemlerini çözmeye etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

3.6.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Örgütsel vatandaşlık davranışının eğitim alanında çalışıldığı ilk araştırma olan DiPaola ve Tschannen-Moran'ın (2001) "Okullarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Okul İklimi ile İlişkisi" isimli çalışmasında, Organ'ın örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, kamu okullarına uyarlanmıştır. DiPaola ve Moran liseler ile ilk ve ortaokullarda ÖVD ile okul ikliminin belirgin bazı özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve ÖVD ile okul iklimi arasında olumlu bir ilişki bulmuşlardır. Okul müdürünün meslektaş liderliği (öğretmenlere destek olma ve adil davranma gibi davranışları kapsamaktadır) gösterdiği okullarda öğretmenlerin sergilediği ÖVD belirgin bir şekilde mevcuttur. Ayrıca akademik başarının bir örgütsel hedef olarak odakta olduğu okullarda öğretmenlerin daha çok ÖVD sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır (DiPaola ve Moran, 2001, 424-447).

DiPaola ve Hoy'un (2005) "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Ortaöğretim Öğrencilerinin Başarısı" isimli çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile standart sınavlar ile ölçülen okul başarısı arasındaki ilişki incelenmiş, ÖVD ile Matematik ve Okuma konularındaki öğrenci başarısı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arttıkça öğrenci başarısının arttığı sonucu elde edilmiştir (DiPaola ve Hoy, 2005, 35-44).

Reilly, Lojeski ve Ryan'ın (2006) "Liderlik Ve Elektronik İşbirlikçi Ekiplerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" isimli çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlerin amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli bir yere sahip

olduğunu ancak konu ile ilgili olarak özellikle örgütsel vatandaşlık davranışına liderliğin etkileri hakkında yeterli araştırma yapılmadığını dile getirmektedirler.

Jai Prakash Sharma, Naval Bajpai, Umesh Holani'nin (2011) "Kamu Ve Özel Sektördeki Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Hindistan Bakış Açısıyla Karşılaştırmalı Bir Araştırma" isimli çalışmasında özel sektörde ve devlet sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılık olduğu hipotezini öne sürmüşlerdir. Devlet sektöründe ve özel sektörde çalışan toplam 200 çalışanın yanıtladığı anket sonuçlarına göre devlet sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğretmenlerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Araştırmanın bu bölümünde araştırma grubunu oluşturan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş grubu, mesleki kıdem, şu anki okul yönetici ile çalışma süresi, görev yaptığı okul türü ve görev yaptığı ilçe) ilişkin betimleyici frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

| Tablolar | Gruplar | Frekans (n) | Yüzde (%) |
|--|------------------|-------------|-----------|
| Cinsiyet | Kadın | 436 | 62,9 |
| | Erkek | 257 | 37,1 |
| | Toplam | 693 | 100,0 |
| Yaş Grubu | 30 Ve Altı | 101 | 14,6 |
| | 31-40 | 238 | 34,3 |
| | 41-50 | 241 | 34,8 |
| | 51 Ve üstü | 113 | 16,3 |
| | Toplam | 693 | 100,0 |
| Mesleki Kıdemi | 1-5 Yıl | 74 | 10,7 |
| | 6-10 Yıl | 106 | 15,3 |
| | 11-20 Yıl | 351 | 50,6 |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 23,4 |
| | Toplam | 693 | 100,0 |
| Şu Anki Okul Yönetici İle Çalışma Süresi | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 51,2 |
| | 2-5 Yıl | 280 | 40,4 |
| | 5-10 Yıl | 58 | 8,4 |
| | Toplam | 693 | 100,0 |
| Görev Yaptığı Okul Türü | İlkokul | 319 | 46,0 |
| | Ortaokul | 374 | 54,0 |
| | Toplam | 693 | 100,0 |
| Görev Yaptığı İlçe | Bandırma | 547 | 78,9 |
| | Erdek | 146 | 21,1 |
| | Toplam | 693 | 100,0 |

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenler cinsiyet değişkenine göre 436'sı (%62,9) kadın, 257'si (%37,1) erkek olarak dağılmaktadır. Buna göre kadın öğretmenlerin oranı daha fazladır.

Öğretmenler yaş grubu değişkenine göre 101'i (%14,6) 30 ve altı, 238'i (%34,3) 31-40, 241'i (%34,8) 41-50, 113'ü (%16,3) 51 ve üstü olarak dağılmaktadır. Buradan hareketle yüksek hizmet puanı gerektiren ilçeler olan Erdek ve Bandırma'da çalışan öğretmenlerin çoğunluğunun belli bir yaştan üzerinde olduklarını, genç öğretmenlerin burada görev yapma olasılıklarının daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenler mesleki kıdemi değişkenine göre 74'ü (%10,7) 1-5 yıl, 106'sı (%15,3) 6-10 yıl, 351'i (%50,6) 11-20 yıl, 162'si (%23,4) 21 yıl ve üstü olarak dağılmaktadır. Buna göre mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nın yaptığı puanlamaya bağlı olarak yüksek puan gerektiren turizm ve sanayide gelişmiş ilçeler olan Erdek ve Bandırma'yı tercih ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenler şu anki okul yönetici ile çalışma süresi değişkenine göre 355'i (%51,2) 1 yıl ve daha az, 280'i (%40,4) 2-5 yıl, 58'i (%8,4) 5-10 yıl olarak dağılmaktadır. Buna göre ölçeklerin dağıtıldığı tarihlerde okulunda dört yılını dolduran okul müdürlerinin yer değiştirmesi gerçekleştirildiğinden okul müdürü ile bir yıldan daha az çalışmakta olan öğretmenlerin sayısının fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmenler görev yaptığı okul türü değişkenine göre 319'u (%46,0) ilkokul, 374'ü (%54,0) ortaokul olarak dağılmaktadır. Grubun okul türüne göre dağılımı birbirine yakındır.

Öğretmenler görev yaptığı ilçe değişkenine göre 547'si (%78,9) Bandırma, 146'sı (%21,1) Erdek olarak dağılmaktadır. Bandırma ilçesinin nüfusunun ve ilçedeki okul sayısının fazla olmasından dolayı öğretmen sayısı daha fazladır.

4.2. Alt Amaçlara İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Bu başlık altında, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi, görev yaptığı okul türü ve görev yaptığı ilçe değişkenleri açısından analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

4.2.1. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ilk alt amacı; ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını ne düzeyde gösterdiğini belirlemektir. Bu alt amaca ilişkin istatistik değerleri Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeyleri

| Boyutlar | N | \bar{x} | Ss | Min. | Max. |
|---------------------|-----|-----------|-------|-------|-------|
| İletişimsel Etik | 693 | 3,890 | 0,621 | 1,000 | 5,000 |
| İklimsel Etik | 693 | 3,775 | 0,641 | 1,000 | 5,000 |
| Karar Vermede Etik | 693 | 4,068 | 0,578 | 1,000 | 5,000 |
| Davranışsal Etik | 693 | 3,932 | 0,602 | 1,000 | 5,000 |
| Genel Etik Liderlik | 693 | 3,906 | 0,581 | 1,000 | 5,000 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik liderlik davranışı sergileme düzeyleri incelendiğinde, “iletişimsel etik” boyutu ortalamasının yüksek ($3,890 \pm 0,621$); “iklimsel etik” boyutu ortalamasının yüksek ($3,775 \pm 0,641$); “karar vermede etik” boyutu ortalamasının yüksek ($4,068 \pm 0,578$); “davranışsal etik” düzeyi ortalamasının yüksek ($3,932 \pm 0,602$); “genel etik liderlik” ortalamasının yüksek ($3,906 \pm 0,581$) düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenler bütün alt boyutlarda "katılıyorum" düzeyinde görüş belirterek, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin algılarına göre, okullarında en yüksek düzeyde gösterilen etik liderlik davranışlarının ($\bar{x} = 4,068$) "karar vermede etik" boyutunda olduğu görülmektedir. Buna göre okul müdürlerinin okulda karar alırken etik ilkelere gereğince uydukları söylenebilir. Ortalaması en düşük boyutun ise ($\bar{x} = 3,775$) "iklimsel etik" olduğu belirlenmiştir.

Acar (2011)’in doktora çalışmasında araştırma kapsamına alınan beden eğitimi öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışına yönelik görüşleri incelendiğinde, etik liderlik ölçeği ortalama puanın ve bu ölçeğin alt boyutları için ortalama puanların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar bu çalışmanın sonuçları ile uyumludur.

Araştırmanın sonuçlarına göre, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını “yüksek” düzeyde gösterdikleri şeklinde bir sonuca ulaşılabilir.

4.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt amacı; kendi algılarına göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde gösterdiğini belirlemektir. Bu alt amaca ilişkin istatistik değerleri Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeyleri

| Boyutlar | N | \bar{x} | Ss | Min. | Max. |
|----------------------------|-----|-----------|-------|-------|-------|
| Özgecilik | 693 | 3,340 | 0,903 | 0,600 | 5,000 |
| Vicdanlılık | 693 | 3,910 | 0,768 | 1,000 | 5,000 |
| Nezaket | 693 | 4,333 | 0,617 | 1,330 | 5,000 |
| Sportmenlik | 693 | 3,684 | 0,706 | 1,250 | 5,000 |
| Sivil Erdem | 693 | 3,688 | 0,755 | 1,500 | 5,000 |
| Genel Örgütsel Vatandaşlık | 693 | 3,732 | 0,556 | 1,580 | 5,000 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri incelendiğinde, “özgecilik ” boyutu ortalamasının orta ($3,340 \pm 0,903$); “vicdanlılık” boyutu ortalamasının yüksek ($3,910 \pm 0,768$); “nezaket” boyutu ortalamasının çok yüksek ($4,333 \pm 0,617$); “sportmenlik” boyutu ortalamasının yüksek ($3,684 \pm 0,706$); “sivil erdem” boyutu ortalamasının yüksek ($3,688 \pm 0,755$); “genel örgütsel vatandaşlık” boyutu ortalamasının yüksek ($3,732 \pm 0,556$) düzeyde olduğu görülmektedir.

Bu sonuca göre öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışını özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem boyutlarında “çoğunlukla” düzeyinde, nezaket boyutunda ise “her zaman” düzeyinde sergilediklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin meslektaşlarının sorunlarıyla ilgilendikleri, onlara yardım ettikleri ve kendilerinin okula zamanında gidip geldiği, okuldaki problemlerin çözülmesinde aktif rol aldıkları yönündeki algıları yüksek düzeydedir. Meslektaşlarının haklarına saygı gösterdikleri ve onları herhangi bir problem karşısında uyarmaları yönündeki algıları ise çok yüksek düzeydedir.

Polat (2007)’ın yaptığı çalışmada öğretmenlerin kendilerine ilişkin örgütsel vatandaşlık algısı, “yüksek” düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarına ilişkin algılarında ise, vicdanlılık davranışının gösterilme düzeyi “çok yüksek” düzeyde algılanırken diğer üç alt boyuttaki davranışların gösterilme düzeyi “yüksek” düzeyde algılanmıştır. Yine, Karakuş’un (2008) yaptığı çalışmada ise öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışları ile ÖVD’nin alt boyutlarından vicdanlılık ve sportmenliğin “çok yüksek” düzeyde olduğu, ÖVD’nin diğer alt

boyutları olan özgecilik, nezaket ve sivil erdeminin ise “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların sonuçları ile araştırmanın sonuçlarının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin okullarına gönüllü olarak bağlı oldukları, okulu sahiplendikleri, birbirlerine saygı ile yaklaşıp birbirlerinin haklarını en yüksek düzeyde korumaya çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir.

4.2.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt amacı; okul müdürlerinin etik liderlik davranışı göstermelerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul yöneticisi ile çalışma süresi, okul türü ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

4.2.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Üçüncü alt amaca ilişkin cinsiyet değişkenine göre istatistik değerleri ve t- testi sonucu Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{x} | Ss | t | p |
|---------------------|-------------|----------|-----------------------------|-----------|----------|----------|
| İletişimsel Etik | Kadın | 436 | 3,892 | 0,610 | 0,133 | 0,894 |
| | Erkek | 257 | 3,886 | 0,639 | | |
| İklimsel Etik | Kadın | 436 | 3,781 | 0,635 | 0,355 | 0,722 |
| | Erkek | 257 | 3,763 | 0,652 | | |
| Karar Vermede Etik | Kadın | 436 | 4,054 | 0,590 | -0,831 | 0,406 |
| | Erkek | 257 | 4,092 | 0,557 | | |
| Davranışsal Etik | Kadın | 436 | 3,923 | 0,595 | -0,544 | 0,586 |
| | Erkek | 257 | 3,949 | 0,613 | | |
| Genel Etik Liderlik | Kadın | 436 | 3,904 | 0,577 | -0,138 | 0,890 |
| | Erkek | 257 | 3,910 | 0,588 | | |

Okul müdürlerinin iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik, genel etik liderlik davranışı sergileme puanları ortalamalarının öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre okul müdürlerinin etik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet bakımından farklılaşmamaktadır. Kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine ait ortalamaların her boyut için birbirine çok yakın oldukları görülmektedir.

Ertürk (2012)'ün çalışmasında yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda müdürlerin “iklimsel etik”, “örgütsel karar vermede etik”, “iletişimsel etik” ve “davranışsal etik”, alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Benzer şekilde okul müdürlerinin etik liderlik düzeyine ilişkin kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark göstermemektedir. Yine Gültekin (2008)'in çalışması ile Özdemir (2013)'in çalışmasında etik liderlik ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan çıkan sonuçlar ile bu araştırmanın sonuçları uyumluluk göstermektedir.

4.2.3.2. Yaş Grubu Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Üçüncü alt amaca ilişkin yaş grubu değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Yaş Grubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{x} | Ss | F | p |
|---------------------|------------|-----|-----------|-------|-------|-------|
| İletişimsel Etik | 30 Ve Altı | 101 | 3,926 | 0,745 | 2,116 | 0,097 |
| | 31-40 | 238 | 3,955 | 0,623 | | |
| | 41-50 | 241 | 3,817 | 0,604 | | |
| | 51 Ve üstü | 113 | 3,876 | 0,512 | | |
| İklimsel Etik | 30 Ve Altı | 101 | 3,763 | 0,771 | 0,975 | 0,404 |
| | 31-40 | 238 | 3,825 | 0,660 | | |
| | 41-50 | 241 | 3,726 | 0,594 | | |
| | 51 Ve üstü | 113 | 3,783 | 0,564 | | |
| Karar Vermede Etik | 30 Ve Altı | 101 | 4,014 | 0,721 | 1,465 | 0,223 |
| | 31-40 | 238 | 4,109 | 0,585 | | |
| | 41-50 | 241 | 4,025 | 0,541 | | |
| | 51 Ve üstü | 113 | 4,123 | 0,486 | | |
| Davranışsal Etik | 30 Ve Altı | 101 | 3,919 | 0,720 | 0,706 | 0,549 |
| | 31-40 | 238 | 3,973 | 0,618 | | |
| | 41-50 | 241 | 3,894 | 0,556 | | |
| | 51 Ve üstü | 113 | 3,942 | 0,546 | | |
| Genel Etik Liderlik | 30 Ve Altı | 101 | 3,902 | 0,705 | 1,319 | 0,267 |
| | 31-40 | 238 | 3,958 | 0,593 | | |
| | 41-50 | 241 | 3,853 | 0,545 | | |
| | 51 Ve üstü | 113 | 3,917 | 0,499 | | |

Okul müdürlerinin iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik, genel etik liderlik davranışı sergileme puanları ortalamalarının öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Bu sonuçlara göre öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik rollerine ilişkin algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Karagöz (2008)'ün çalışmasında yaş değişkenine göre etik liderlik davranışı sergileme düzeyi ANOVA sonuçları; (İletişimsel Etik (F=2,120;p.>,05), İklimsel Etik (F=2,275;p.>,05), Karar Vermede Etik (F=1,942;p.>,05), Davranışsal Etik (F=1,724;p.>,05) şeklindedir. Işık (2009)'ın çalışmasında da yaş değişkenine göre etik liderliğin alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlar bu araştırmadaki bulgularla uyumluluk göstermektedir.

Diğer yandan İskele (2009)'nin çalışmasında yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık çıkmıştır. Değişik yaş gruplarında bulunan öğretmenlerin tamamı, okul yöneticilerinin etik liderliğin tüm boyutlarındaki davranışlarını “sık sık” gerçekleştirdikleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu sonuçlar, bu araştırmadan elde edilen bulgular ile tamamen ters yöndedir.

4.2.3.3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Üçüncü alt amaca ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{x} | Ss | F | p |
|---------------------|----------------|-----|-----------|-------|-------|-------|
| İletişimsel Etik | 1-5 Yıl | 74 | 3,932 | 0,703 | 1,141 | 0,332 |
| | 6-10 Yıl | 106 | 3,972 | 0,688 | | |
| | 11-20 Yıl | 351 | 3,881 | 0,614 | | |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 3,837 | 0,545 | | |
| İklimsel Etik | 1-5 Yıl | 74 | 3,828 | 0,726 | 0,193 | 0,901 |
| | 6-10 Yıl | 106 | 3,773 | 0,731 | | |
| | 11-20 Yıl | 351 | 3,768 | 0,621 | | |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 3,766 | 0,582 | | |
| Karar Vermede Etik | 1-5 Yıl | 74 | 4,078 | 0,690 | 0,015 | 0,998 |
| | 6-10 Yıl | 106 | 4,066 | 0,648 | | |
| | 11-20 Yıl | 351 | 4,065 | 0,561 | | |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 4,073 | 0,512 | | |
| Davranışsal Etik | 1-5 Yıl | 74 | 3,973 | 0,654 | 0,309 | 0,819 |
| | 6-10 Yıl | 106 | 3,951 | 0,695 | | |
| | 11-20 Yıl | 351 | 3,934 | 0,582 | | |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 3,899 | 0,554 | | |
| Genel Etik Liderlik | 1-5 Yıl | 74 | 3,944 | 0,657 | 0,321 | 0,811 |
| | 6-10 Yıl | 106 | 3,937 | 0,657 | | |
| | 11-20 Yıl | 351 | 3,901 | 0,569 | | |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 3,880 | 0,518 | | |

Okul müdürlerinin iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik, genel etik liderlik davranışı sergileme puanları ortalamalarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Bahçeci (2014)'nin çalışmasında öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre algıladıkları etik liderlik davranışları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Sonuçlar ile buradaki sonuçlar uyumluluk göstermektedir.

Karagöz (2008)'ün çalışmasında mesleki kıdem değişkenine göre iletişimsel etik liderlik davranışı sergileme düzeyi ANOVA sonuçlarına göre; kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler, yöneticilerinin iletişimsel etik faktör davranışlarını kıdemi 6-10 ve 16-20 olan öğretmenlerden daha olumlu olarak algılamaktadırlar. Ayrıca kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler, yöneticilerinin iletişimsel etik faktör davranışlarını kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerden daha olumlu olarak algılamaktadırlar. İklimsel Etik, Karar Vermede Etik ve Davranışsal Etik gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Gülcan, Kılınç ve Çepni (2012)'nin çalışmasında ise öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile karar vermede etik ve davranışsal etik arasında fark bulunurken iletişimsel etik ile iklimsel etik açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmalardan yola çıkarak etik liderliğin algılanışı ile mesleki kıdem arasında birbirinden farklı sonuçların ortaya çıkmasında bulunulan ilin etkisi ve öğretmenlerin beklentilerinin etkisinin olduğu söylenebilir.

4.2.3.4. Şu Anki Okul Yöneticisi İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Üçüncü alt amaca ilişkin şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Şu Anki Okul Yöneticisi İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{x} | Ss | F | p | Fark |
|---------------------|------------------|-----|-----------|-------|-------|--------------|-----------------|
| İletişimsel Etik | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 3,939 | 0,554 | 3,447 | 0,032 | 1 > 3 |
| | 2-5 Yıl | 280 | 3,861 | 0,649 | | | |
| | 5-10 Yıl | 58 | 3,726 | 0,814 | | | |
| İklimsel Etik | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 3,805 | 0,604 | 2,172 | 0,115 | |
| | 2-5 Yıl | 280 | 3,768 | 0,650 | | | |
| | 5-10 Yıl | 58 | 3,618 | 0,788 | | | |
| Karar Vermede Etik | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 4,073 | 0,528 | 1,112 | 0,329 | |
| | 2-5 Yıl | 280 | 4,085 | 0,591 | | | |
| | 5-10 Yıl | 58 | 3,962 | 0,774 | | | |
| Davranışsal Etik | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 3,961 | 0,551 | 1,676 | 0,188 | |
| | 2-5 Yıl | 280 | 3,922 | 0,622 | | | |
| | 5-10 Yıl | 58 | 3,808 | 0,771 | | | |
| Genel Etik Liderlik | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 3,938 | 0,526 | 2,299 | 0,101 | |
| | 2-5 Yıl | 280 | 3,896 | 0,600 | | | |
| | 5-10 Yıl | 58 | 3,764 | 0,766 | | | |

Okul müdürlerinin iletişimsel etik sergileme puanları ortalamalarının öğretmenlerin şu anki okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,447$; $p=0,032<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Şu anki okul müdürü ile çalışma süresi 1 yıl ve daha az olan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik puanları ($\bar{x}=3,939$), şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 5-10 yıl olan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik puanlarından ($\bar{x}=3,726$) yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlardan yola çıkarak okul müdürü ile yeni çalışmaya başlayan öğretmenlerin müdürleri ile daha iyi bir iletişim ve ilişki içinde oldukları yönünde yorum yapılabilir.

İskele (2009)'nin çalışmasında yer alan okuldaki görev süresi değişkenine göre bulunan sonuçlar bu araştırmayla uyum göstermektedir.

Okul müdürlerinin iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik, genel etik liderlik davranışı sergileme puanları ortalamalarının öğretmenlerin şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.2.3.5. Şu Anki Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Üçüncü alt amaca ilişkin görev yaptığı okul türü değişkenine göre istatistik değerleri ve t- testi sonucu Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{X} | Ss | t | p |
|---------------------|----------|-----|-----------|-------|-------|--------------|
| İletişimsel Etik | İlkokul | 319 | 3,932 | 0,627 | 1,644 | 0,101 |
| | Ortaokul | 374 | 3,854 | 0,614 | | |
| İklimsel Etik | İlkokul | 319 | 3,832 | 0,627 | 2,177 | 0,030 |
| | Ortaokul | 374 | 3,726 | 0,650 | | |
| Karar Vermede Etik | İlkokul | 319 | 4,123 | 0,571 | 2,291 | 0,022 |
| | Ortaokul | 374 | 4,022 | 0,581 | | |
| Davranışsal Etik | İlkokul | 319 | 3,978 | 0,610 | 1,865 | 0,063 |
| | Ortaokul | 374 | 3,893 | 0,592 | | |
| Genel Etik Liderlik | İlkokul | 319 | 3,955 | 0,580 | 2,061 | 0,040 |
| | Ortaokul | 374 | 3,864 | 0,579 | | |

Okul müdürlerinin iklimsel etik puanları ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.177$; $p=0.030<0,05$). İlkokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iklimsel etik puanları ($\bar{x}=3,832$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iklimsel etik puanlarından ($\bar{x}=3,726$) yüksek bulunmuştur.

Okul müdürlerinin karar vermede etik puanları ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.291$; $p=0.022<0,05$). İlkokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları karar vermede etik puanları ($\bar{x}=4,123$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları karar vermede etik puanlarından ($\bar{x}=4,022$) yüksek bulunmuştur.

Okul müdürlerinin genel etik liderlik davranışı puanları ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.061$; $p=0.040<0,05$). İlkokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanları ($\bar{x}=3,955$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul

müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanlarından ($\bar{X}=3,864$) yüksek bulunmuştur.

Bu sonuçlar ilkokulda görev yapan öğretmenlerin okulda daha uzun zaman geçiriyor olması ve okul yönetimi ile daha sık iletişim kuruyor olmasından dolayı yüksek çıkmış şeklinde yorumlanabilir.

Okul müdürlerinin iletişimsel etik ve davranışsal etik puanları ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Toytok (2014)'un çalışmasında okul türü değişkenine göre etik liderliğin alt boyutları olan iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu durumda öğretmen algılarının etik liderliğin geneli ile görev yaptığı okul değişkeni arasında farklılaşmadığı görülmüştür. Ancak etik liderliğin alt boyutu olan karar vermede etik alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Bunun nedenini anlamak için Tukey HSD analizine bakılmış, farkın orta ve lise türünde görev yapan öğretmenlerden kaynaklandığı görülmüştür.

4.2.3.6. Şu Anki Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderliklerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Üçüncü alt amaca ilişkin görev yaptığı ilçe değişkenine göre istatistik değerleri ve t-testi sonucu Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{X} | Ss | t | p |
|---------------------|----------|-----|-----------|-------|--------|--------------|
| İletişimsel Etik | Bandırma | 547 | 3,817 | 0,608 | -6,128 | 0,000 |
| | Erdek | 146 | 4,163 | 0,593 | | |
| İklimsel Etik | Bandırma | 547 | 3,714 | 0,614 | -4,888 | 0,000 |
| | Erdek | 146 | 4,001 | 0,688 | | |
| Karar Vermede Etik | Bandırma | 547 | 4,043 | 0,556 | -2,267 | 0,039 |
| | Erdek | 146 | 4,164 | 0,648 | | |
| Davranışsal Etik | Bandırma | 547 | 3,881 | 0,577 | -4,409 | 0,000 |
| | Erdek | 146 | 4,125 | 0,651 | | |
| Genel Etik Liderlik | Bandırma | 547 | 3,851 | 0,560 | -4,967 | 0,000 |
| | Erdek | 146 | 4,115 | 0,613 | | |

Okul müdürlerinin iletişimsel etik puanları ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel

açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-6.128$; $p=0.000<0,05$). Erdek'te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik puanları ($\bar{X}=4,163$), Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik puanlarından ($\bar{X}=3,817$) yüksek bulunmuştur.

Okul müdürlerinin iklimsel etik puanları ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-4.888$; $p=0.000<0,05$). Erdek'te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iklimsel etik puanları ($\bar{X}=4,001$), Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iklimsel etik puanlarından ($\bar{X}=3,714$) yüksek bulunmuştur.

Okul müdürlerinin karar vermede etik puanları ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.267$; $p=0.039<0,05$). Erdek'te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları karar vermede etik puanları ($\bar{X}=4,164$), Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları karar vermede etik puanlarından ($\bar{X}=4,043$) yüksek bulunmuştur.

Okul müdürlerinin davranışsal etik puanları ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-4.409$; $p=0.000<0,05$). Erdek'te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları davranışsal etik puanları ($\bar{X}=4,125$), Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları davranışsal etik puanlarından ($\bar{X}=3,881$) yüksek bulunmuştur.

Okul müdürlerinin genel etik liderlik davranışı puanları ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-4.967$; $p=0.000<0,05$). Erdek'te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanları ($\bar{X}=4,115$), Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin okul

müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanlarından ($\bar{X}=3,851$) yüksek bulunmuştur.

Bu sonuçlara göre Erdek ilçesinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürleriyle daha iyi iletişim kurduğu, müdürlerini destekledikleri, daha olumlu ilişkiler içinde oldukları ve Erdek'in Bandırma'ya göre daha az nüfuslu küçük bir ilçe olmasından dolayı çalışanların birbirleriyle bağının güçlü olduğu söylenebilir.

4.2.4 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt amacı; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul yöneticisi ile çalışma süresi, okul türü ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

4.2.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Bu alt amaca ilişkin cinsiyet değişkenine göre istatistik değerleri ve t- testi sonucu Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{x} | Ss | t | p |
|----------------------------|-------------|----------|-----------------------------|-----------|----------|----------|
| Özgecilik | Kadın | 436 | 3,360 | 0,869 | 0,775 | 0,439 |
| | Erkek | 257 | 3,305 | 0,958 | | |
| Vicdanlılık | Kadın | 436 | 3,873 | 0,808 | -1,653 | 0,086 |
| | Erkek | 257 | 3,973 | 0,691 | | |
| Nezaket | Kadın | 436 | 4,349 | 0,629 | 0,892 | 0,373 |
| | Erkek | 257 | 4,306 | 0,596 | | |
| Sportmenlik | Kadın | 436 | 3,657 | 0,748 | -1,334 | 0,163 |
| | Erkek | 257 | 3,731 | 0,626 | | |
| Sivil Erdem | Kadın | 436 | 3,679 | 0,780 | -0,395 | 0,693 |
| | Erkek | 257 | 3,702 | 0,712 | | |
| Genel Örgütsel Vatandaşlık | Kadın | 436 | 3,727 | 0,568 | -0,341 | 0,733 |
| | Erkek | 257 | 3,742 | 0,537 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem, genel örgütsel vatandaşlık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Baykal (2013)'in çalışmasında araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine

göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Nezaket puanları ortalamaları ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bayan öğretmenlerin nezaket puanları ($\bar{X}=4,331$), erkek öğretmenlerin nezaket puanlarından ($\bar{X}=4,178$) yüksek bulunmuştur.

Kaya (2015)'nin çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlılık düzeyi incelendiğinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar bu çalışmayla benzerlik göstermektedir.

4.2.4.2. Yaş Grubu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Dördüncü alt amaca ilişkin yaş grubu değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Yaş Grubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{X} | Ss | F | p | Fark |
|----------------------------|------------|-----|-----------|-------|-------|--------------|------------------------------------|
| Özgecilik | 30 Ve Altı | 101 | 3,360 | 0,947 | 1,809 | 0,144 | |
| | 31-40 | 238 | 3,365 | 0,927 | | | |
| | 41-50 | 241 | 3,390 | 0,890 | | | |
| | 51 Ve üstü | 113 | 3,161 | 0,825 | | | |
| Vicdanlılık | 30 Ve Altı | 101 | 3,743 | 0,783 | 4,734 | 0,003 | 3 > 1 3 > 2 |
| | 31-40 | 238 | 3,835 | 0,798 | | | |
| | 41-50 | 241 | 4,037 | 0,721 | | | |
| | 51 Ve üstü | 113 | 3,947 | 0,749 | | | |
| Nezaket | 30 Ve Altı | 101 | 4,376 | 0,605 | 1,843 | 0,138 | |
| | 31-40 | 238 | 4,382 | 0,631 | | | |
| | 41-50 | 241 | 4,317 | 0,616 | | | |
| | 51 Ve üstü | 113 | 4,227 | 0,593 | | | |
| Sportmenlik | 30 Ve Altı | 101 | 3,602 | 0,854 | 1,306 | 0,271 | |
| | 31-40 | 238 | 3,706 | 0,702 | | | |
| | 41-50 | 241 | 3,731 | 0,686 | | | |
| | 51 Ve üstü | 113 | 3,611 | 0,600 | | | |
| Sivil Erdem | 30 Ve Altı | 101 | 3,735 | 0,784 | 1,511 | 0,210 | |
| | 31-40 | 238 | 3,696 | 0,765 | | | |
| | 41-50 | 241 | 3,722 | 0,749 | | | |
| | 51 Ve üstü | 113 | 3,553 | 0,711 | | | |
| Genel Örgütsel Vatandaşlık | 30 Ve Altı | 101 | 3,711 | 0,559 | 1,933 | 0,123 | |
| | 31-40 | 238 | 3,741 | 0,557 | | | |
| | 41-50 | 241 | 3,780 | 0,567 | | | |
| | 51 Ve üstü | 113 | 3,631 | 0,524 | | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin vicdanlılık boyutu puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,734$; $p=0,003<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 41-50 olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları ($\bar{X}=4,037$), yaş grubu 30 ve altı olan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından ($\bar{X}=3,743$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 41-50 olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları ($\bar{X}=4,037$), yaş grubu 31-40 olan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından ($\bar{X}=3,835$) yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlara göre yaşı büyük olan öğretmenlerin okulun kurallarına daha çok uyduğu, çalışmalarında daha az hata yapmaya çalıştığı, derse hazırlıklı geldikleri şeklinde bir yorum yapılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik, nezaket, sportmenlik, sivil erdem, genel örgütsel vatandaşlık puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Aycan, Görün ve Tabuk (2012)'un yapmış olduğu çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları olan “özgecilik”, “vicdanlılık”, “nezaket”, “sportmenlik” ve “sivil erdem” düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlar bu çalışmayla benzerlik göstermektedir.

4.2.4.3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Dördüncü alt amaca ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{x} | Ss | F | p | Fark |
|----------------------------|----------------|-----|-----------|-------|-------|--------------|------------------------------------|
| Özgecilik | 1-5 Yıl | 74 | 3,303 | 0,895 | 0,556 | 0,644 | |
| | 6-10 Yıl | 106 | 3,396 | 1,043 | | | |
| | 11-20 Yıl | 351 | 3,305 | 0,854 | | | |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 3,395 | 0,915 | | | |
| Vicdanlılık | 1-5 Yıl | 74 | 3,622 | 0,767 | 5,145 | 0,002 | 3 > 1 4 > 1 |
| | 6-10 Yıl | 106 | 3,909 | 0,783 | | | |
| | 11-20 Yıl | 351 | 3,911 | 0,747 | | | |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 4,041 | 0,774 | | | |
| Nezaket | 1-5 Yıl | 74 | 4,293 | 0,657 | 1,226 | 0,299 | |
| | 6-10 Yıl | 106 | 4,437 | 0,597 | | | |
| | 11-20 Yıl | 351 | 4,321 | 0,611 | | | |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 4,311 | 0,623 | | | |
| Sportmenlik | 1-5 Yıl | 74 | 3,466 | 0,893 | 3,675 | 0,012 | 2 > 1 |
| | 6-10 Yıl | 106 | 3,818 | 0,726 | | | |
| | 11-20 Yıl | 351 | 3,687 | 0,660 | | | |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 3,690 | 0,677 | | | |
| Sivil Erdem | 1-5 Yıl | 74 | 3,568 | 0,779 | 3,501 | 0,015 | 2 > 1 2 > 4 |
| | 6-10 Yıl | 106 | 3,889 | 0,775 | | | |
| | 11-20 Yıl | 351 | 3,678 | 0,720 | | | |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 3,631 | 0,786 | | | |
| Genel Örgütsel Vatandaşlık | 1-5 Yıl | 74 | 3,600 | 0,532 | 2,744 | 0,042 | 2 > 1 |
| | 6-10 Yıl | 106 | 3,834 | 0,560 | | | |
| | 11-20 Yıl | 351 | 3,720 | 0,530 | | | |
| | 21 Yıl Ve üstü | 162 | 3,753 | 0,609 | | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin vicdanlılık boyutu puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,145$; $p=0,002<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları ($\bar{x}=3,911$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından ($\bar{x}=3,622$) yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları ($\bar{x}=4,041$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından ($\bar{x}=3,622$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sportmenlik boyutu puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,675$; $p=0,012<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin sportmenlik

puanları ($\bar{x}=3,818$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin sportmenlik puanlarından ($\bar{x}=3,466$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sivil erdem boyutu puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,501$; $p=0,015<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin sivil erdem puanları ($\bar{x}=3,889$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin sivil erdem puanlarından ($\bar{x}=3,568$) yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin sivil erdem puanları ($\bar{x}=3,889$), mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin sivil erdem puanlarından ($\bar{x}=3,631$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,744$; $p=0,042<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanları ($\bar{x}=3,834$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanlarından ($\bar{x}=3,600$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik ve nezaket boyutu puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Bu sonuçlara göre kıdemi yüksek olan tecrübeli öğretmenlerin göreve yeni başlayan öğretmenlere göre daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009)'in araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin olarak araştırmaya katılanların kıdemi 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl arası olanlar ile 16 yıl ve üstü olanlar ile 6-15 yıl arası olanların görüşleri arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Mesleki kıdemi az olanların, mesleki kıdemi

yüksek olanlara göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha yetersiz düzeyde gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar bu araştırmayla benzerlik göstermektedir.

4.2.4.4. Şu Anki Okul Yöneticisi İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Dördüncü alt amaca ilişkin şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Şu Anki Okul Yöneticisi İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{X} | Ss | F | p | Fark |
|----------------------------|------------------|-----|-----------|-------|-------|-------|-------|
| Özgecilik | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 3,253 | 0,915 | 3,382 | 0,035 | 2 > 1 |
| | 2-5 Yıl | 280 | 3,430 | 0,878 | | | |
| | 5-10 Yıl | 58 | 3,435 | 0,909 | | | |
| Vicdanlılık | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 3,844 | 0,762 | 2,782 | 0,063 | |
| | 2-5 Yıl | 280 | 3,971 | 0,780 | | | |
| | 5-10 Yıl | 58 | 4,017 | 0,721 | | | |
| Nezaket | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 4,301 | 0,598 | 1,268 | 0,282 | |
| | 2-5 Yıl | 280 | 4,379 | 0,636 | | | |
| | 5-10 Yıl | 58 | 4,310 | 0,639 | | | |
| Sportmenlik | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 3,659 | 0,692 | 1,729 | 0,178 | |
| | 2-5 Yıl | 280 | 3,682 | 0,734 | | | |
| | 5-10 Yıl | 58 | 3,845 | 0,640 | | | |
| Sivil Erdem | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 3,644 | 0,745 | 1,853 | 0,158 | |
| | 2-5 Yıl | 280 | 3,712 | 0,766 | | | |
| | 5-10 Yıl | 58 | 3,836 | 0,750 | | | |
| Genel Örgütsel Vatandaşlık | 1 Yıl Ve Daha Az | 355 | 3,680 | 0,542 | 3,539 | 0,030 | 3 > 1 |
| | 2-5 Yıl | 280 | 3,778 | 0,579 | | | |
| | 5-10 Yıl | 58 | 3,836 | 0,508 | | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik boyutu puanları ortalamalarının şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=3,382; p=0,035<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 2-5 yıl olan öğretmenlerin özgecilik puanları (\bar{X} =3,430), şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 1 yıl ve daha az olan öğretmenlerin özgecilik puanlarından (\bar{X} =3,253) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanları ortalamalarının şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans

analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,539$; $p=0,030<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 5-10 yıl olanların genel örgütsel vatandaşlık puanları ($\bar{X}=3,836$), şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 1 yıl ve daha az olanların puanlarından ($\bar{X}=3,680$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem puanları ortalamalarının şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Bu sonuçlara göre okul müdürüyle daha uzun zaman çalışmış olan öğretmenler yeni başlayan öğretmenlere yardım ederek onların okula uyum sağlamasında önemli rol almaktadır şeklinde bir yorum yapılabilir.

4.2.4.5. Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Dördüncü alt amaca ilişkin görev yaptığı okul türü değişkenine göre istatistik değerleri ve t- testi sonucu Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{X} | Ss | t | p |
|----------------------------|----------|-----|-----------|-------|-------|--------------|
| Özgecilik | İlkokul | 319 | 3,524 | 0,937 | 5,054 | 0,000 |
| | Ortaokul | 374 | 3,182 | 0,843 | | |
| Vicdanlılık | İlkokul | 319 | 3,990 | 0,763 | 2,527 | 0,012 |
| | Ortaokul | 374 | 3,842 | 0,767 | | |
| Nezaket | İlkokul | 319 | 4,381 | 0,611 | 1,897 | 0,058 |
| | Ortaokul | 374 | 4,292 | 0,620 | | |
| Sportmenlik | İlkokul | 319 | 3,763 | 0,694 | 2,718 | 0,007 |
| | Ortaokul | 374 | 3,617 | 0,710 | | |
| Sivil Erdem | İlkokul | 319 | 3,791 | 0,756 | 3,347 | 0,001 |
| | Ortaokul | 374 | 3,600 | 0,743 | | |
| Genel Örgütsel Vatandaşlık | İlkokul | 319 | 3,839 | 0,556 | 4,744 | 0,000 |
| | Ortaokul | 374 | 3,641 | 0,541 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik boyutu puanları ortalamalarının görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=5.054$; $p=0.000<0,05$). İlkokulda görev

yapan öğretmenlerin özgecilik puanları ($\bar{X}=3,524$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin özgecilik puanlarından ($\bar{X}=3,182$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin vicdanlılık boyutu puanları ortalamalarının görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.527$; $p=0.012<0,05$). İlkokulda görev yapan öğretmenlerin vicdanlılık puanları ($\bar{X}=3,990$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından ($\bar{X}=3,842$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sportmenlik boyutu puanları ortalamalarının görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.718$; $p=0.007<0,05$). İlkokulda görev yapan öğretmenlerin sportmenlik puanları ($\bar{X}=3,763$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin sportmenlik puanlarından ($\bar{X}=3,617$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sivil erdem boyutu puanları ortalamalarının görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=3.347$; $p=0.001<0,05$). İlkokulda görev yapan öğretmenlerin sivil erdem puanları ($\bar{X}=3,791$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin sivil erdem puanlarından ($\bar{X}=3,600$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanları ortalamalarının görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=4.744$; $p=0.000<0,05$). İlkokulda görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanları ($\bar{X}=3,839$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanlarından ($\bar{X}=3,641$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin nezaket boyutu puanları ortalamalarının görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Bu sonuçlara göre ilkokulda görev yapan öğretmenlerin okullarında daha uzun zaman geçirdikleri için okullarına gönüllü bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kaya (2015)'nin çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait boyutların branşa göre anlamlılığı incelendiğinde, vicdanlılık, erdemlilik, yardımseverlik ve sportmenlik boyutlarının tümünde anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar bu çalışmayı destekler niteliktedir.

4.2.4.6. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıklarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Dördüncü alt amaca ilişkin görev yaptığı ilçe değişkenine göre istatistik değerleri ve t- testi sonucu Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

| Boyutlar | Grup | N | \bar{X} | Ss | t | p |
|----------------------------|----------|-----|-----------|-------|--------|--------------|
| Özgecilik | Bandırma | 547 | 3,264 | 0,898 | -4,305 | 0,000 |
| | Erdek | 146 | 3,622 | 0,867 | | |
| Vicdanlılık | Bandırma | 547 | 3,920 | 0,764 | 0,671 | 0,502 |
| | Erdek | 146 | 3,872 | 0,783 | | |
| Nezaket | Bandırma | 547 | 4,321 | 0,596 | -1,057 | 0,333 |
| | Erdek | 146 | 4,381 | 0,690 | | |
| Sportmenlik | Bandırma | 547 | 3,679 | 0,692 | -0,381 | 0,703 |
| | Erdek | 146 | 3,704 | 0,758 | | |
| Sivil Erdem | Bandırma | 547 | 3,693 | 0,730 | 0,387 | 0,722 |
| | Erdek | 146 | 3,666 | 0,843 | | |
| Genel Örgütsel Vatandaşlık | Bandırma | 547 | 3,712 | 0,536 | -1,848 | 0,092 |
| | Erdek | 146 | 3,808 | 0,625 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik boyutu puanları ortalamalarının görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-4.305$; $p=0.000<0,05$). Erdek'te görev yapan öğretmenlerin özgecilik puanları ($\bar{X}=3,622$), Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin özgecilik puanlarından ($\bar{X}=3,264$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem, genel örgütsel vatandaşlık puanları ortalamalarının görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Bu sonuçlara göre Erdek ilçesinde görev yapan öğretmenlerin iş arkadaşlarına daha çok yardım ettikleri ve işle ilgili problem çözme konusunda daha istekli oldukları görülmektedir.

4.2.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin ve Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Arasındaki Korelasyon Analizi

Araştırmanın beşinci alt amacı; öğretmen algılarına göre, okul müdürlerinin etik liderlik davranışı sergileme düzeyleri ile ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu sebeple Pearson Korelasyon Testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin ve Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Arasındaki Korelasyon Analizi

| Boyutlar | | Özgecilik | Vicdanlılık | Nezaket | Sportmenlik | Sivil Erdem | Genel Örgütsel Vatandaşlık |
|---------------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------------|
| İletişimsel Etik | r | 0,066 | 0,081* | 0,085* | 0,230** | 0,155** | 0,167** |
| | p | 0,081 | 0,032 | 0,024 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| İklimsel Etik | r | 0,126** | 0,091* | 0,090* | 0,237** | 0,154** | 0,197** |
| | p | 0,001 | 0,016 | 0,018 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Karar Vermede Etik | r | -0,014 | 0,139** | 0,031 | 0,199** | 0,142** | 0,123** |
| | p | 0,706 | 0,000 | 0,410 | 0,000 | 0,000 | 0,001 |
| Davranışsal Etik | r | 0,100** | 0,082* | 0,083* | 0,224** | 0,155** | 0,179** |
| | p | 0,008 | 0,031 | 0,029 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Genel Etik Liderlik | r | 0,077* | 0,100** | 0,080* | 0,237** | 0,161** | 0,178** |
| | p | 0,042 | 0,008 | 0,036 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |

Algılanan İletişimsel Etik ile özgecilik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmazken, vicdanlılık ($r=0.081$; $p=0,032<0.05$), nezaket ($r=0.085$; $p=0,024<0.05$), sportmenlik ($r=0.230$; $p=0,000<0.05$), sivil erdem ($r=0.155$; $p=0,000<0.05$) ve genel örgütsel vatandaşlık ($r=0.167$; $p=0,000<0.05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre iletişimsel etik arttıkça vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık artmaktadır.

Algılanan İklimsel Etik ile özgecilik ($r=0.126$; $p=0,001<0.05$), vicdanlılık ($r=0.091$; $p=0,016<0.05$), nezaket ($r=0.090$; $p=0,018<0.05$), sportmenlik ($r=0.237$; $p=0,000<0.05$), sivil erdem ($r=0.154$; $p=0,000<0.05$) ve genel örgütsel vatandaşlık

($r=0.197$; $p=0,000<0.05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre iklimsel etik arttıkça özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık artmaktadır.

Algılanan Karar Vermede Etik ile özgecilik ve nezaket arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Algılanan Karar Vermede Etik ile vicdanlılık ($r=0.139$; $p=0,000<0.05$), sportmenlik ($r=0.199$; $p=0,000<0.05$), sivil erdem ($r=0.142$; $p=0,000<0.05$), genel örgütsel vatandaşlık ($r=0.123$; $p=0,001<0.05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmuştur. Buna göre karar vermede etik arttıkça vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık artmaktadır.

Algılanan Davranışsal Etik ile özgecilik ($r=0.1$; $p=0,008<0.05$), vicdanlılık ($r=0.082$; $p=0,031<0.05$), nezaket ($r=0.083$; $p=0,029<0.05$), sportmenlik ($r=0.224$; $p=0,000<0.05$), sivil erdem ($r=0.155$; $p=0,000<0.05$), genel örgütsel vatandaşlık ($r=0.179$; $p=0,000<0.05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre davranışsal etik arttıkça özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık artmaktadır.

Algılanan Genel Etik Liderlik ile özgecilik ($r=0.077$; $p=0,042<0.05$), vicdanlılık ($r=0.100$; $p=0,008<0.05$), nezaket ($r=0.08$; $p=0,036<0.05$), sportmenlik ($r=0.237$; $p=0,000<0.05$), sivil erdem ($r=0.161$; $p=0,000<0.05$), genel örgütsel vatandaşlık ($r=0.178$; $p=0,000<0.05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre genel etik liderlik arttıkça özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık artmaktadır.

Literatüre bakıldığında etik liderlik, etik kültür, iş etiği davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirten ve benzer bulguları olan araştırmalara (Turnipseed (2002), Palomino ve Cañas (2014), Ülkü (2014), Aksoy (2012), Kılıç (2014)) rastlanmıştır.

V. BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, sonuçların genel değerlendirilmesi yapılmıştır. Ayrıca sonuçların eğitim örgütleri açısından önemine değinilmeye çalışılmış ve bu bulgular ışığında öğretmenlere, okul yöneticilerine ve bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuç

1. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin “katılıyorum” düzeyinde etik liderlik davranışları sergiledikleri bulunmuştur. Öğretmenlere göre okul müdürleri etik liderliğin “İletişimsel Etik”, “İklimsel Etik”, “Karar Vermede Etik”, “Davranışsal Etik” alt boyutlarında ve genel etik liderlikte yer alan davranışları yüksek düzeyde gerçekleştirmektedirler. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere göre okul yöneticileri en fazla "Karar Vermede Etik" boyutundaki davranışları, en az ise “İklimsel Etik” boyutundaki davranışları gerçekleştirmektedirler.
2. Kendi algılarına göre, öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarını “özgecilik”, “vicdanlılık”, “sportmenlik” ve “sivil erdem” boyutlarında “çoğunlukla” düzeyinde, “nezaket” boyutunda ise “her zaman” düzeyinde sergilediklerini ifade etmişlerdir. En düşük ortalamanın “özgecilik”, en yüksek ortalamanın ise “nezaket” boyutunda olduğu görülmektedir.
3. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik boyutları ve genel etik liderliğe ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Hem kadın hem de erkek öğretmenler yöneticilerin genel etik liderlik davranışlarını “katılıyorum” düzeyinde sergilediklerini ifade etmişlerdir.
4. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal

etik boyutları ve genel etik liderliğe ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin yaş grubuna bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. 30 ve Altı, 31-40, 41-50, 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin tamamı okul müdürlerinin etik liderliğin tüm boyutlarındaki davranışları yüksek düzeyde gerçekleştirdiklerini bildirmişlerdir. En yüksek puanlamanın “Karar Vermede Etik” boyutunda en düşük puanlamanın ise “İklimsel Etik” boyutunda olduğu görülmektedir.

5. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik boyutları ve genel etik liderliğe ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin mesleki kıdemine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Farklı mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin tamamı okul müdürlerinin etik liderliğin tüm boyutlarındaki davranışları yüksek düzeyde gerçekleştirdiklerini bildirmişlerdir. En yüksek puanlamanın “Karar Vermede Etik” boyutunda en düşük puanlamanın ise “İklimsel Etik” boyutunda olduğu görülmektedir.
6. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik boyutları ve genel etik liderliğine ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin okul yöneticisi ile çalışma süresine bağlı olarak anlamlı farklılık göstermezken iletişimsel etik boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Şu anki okul müdürü ile çalışma süresi 1 yıl ve daha az olan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik puanları şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 5-10 yıl olan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik puanlarından yüksek bulunmuştur.
7. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, davranışsal etik boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne bağlı olarak anlamlı farklılık göstermezken iklimsel etik ve karar vermede etik boyutları ile genel etik liderlik davranışında anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iklimsel etik puanları ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iklimsel etik puanlarından yüksek bulunmuştur. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları karar vermede etik puanları,

ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları karar vermede etik puanlarından yüksek bulunmuştur. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanları, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanlarından yüksek bulunmuştur.

8. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik boyutlarına ve genel etik liderliğe ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin görev yaptığı ilçelerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erdek'te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik puanları, Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik puanlarından yüksek bulunmuştur. Erdek'te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iklimsel etik puanları, Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iklimsel etik puanlarından yüksek bulunmuştur. Erdek'te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları karar vermede etik puanları, Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları karar vermede etik puanlarından, yüksek bulunmuştur. Erdek'te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları davranışsal etik puanları, Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları davranışsal etik puanlarından yüksek bulunmuştur. Erdek'te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanları, Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanlarından yüksek bulunmuştur.
9. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları cinsiyet, değişkenine bağlı olarak farklılık göstermemektedir. Hem kadın hem de erkek öğretmenler genel örgütsel vatandaşlık davranışlarını "çoğunlukla" düzeyinde sergilediklerini ifade etmişlerdir.
10. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları yaş grubu, değişkenine bağlı olarak özgecilik, nezaket, sportmenlik, sivil erdem boyutlarında ve genel örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık göstermezken vicdanlılık boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yaş grubu 41-50 olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları, yaş grubu 30 ve altı olan

öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 41-50 olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları, yaş grubu 31-40 olan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından yüksek bulunmuştur.

11. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak özgecilik ve nezaket boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermezken vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem boyutları ve genel örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları, mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları, mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin sportmenlik puanları, mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin sportmenlik puanlarından yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin sivil erdem puanları, mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin sivil erdem puanlarından yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin sivil erdem puanları, mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin sivil erdem puanlarından yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanları, mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanlarından yüksek bulunmuştur.
12. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine bağlı olarak vicdanlılık, nezaket, sportmenlik ve sivil erdem boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermezken özgecilik boyutu ve genel örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 2-5 yıl olan öğretmenlerin özgecilik puanları, şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 1 yıl ve daha az olan öğretmenlerin özgecilik puanlarından yüksek bulunmuştur. Şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 5-10 yıl olanların genel örgütsel vatandaşlık puanları, şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 1 yıl ve daha az olanlardan yüksek bulunmuştur.
13. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları görev yapılan okul türü değişkenine bağlı olarak nezaket boyutunda anlamlı bir farklılık göstermezken özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem

boyutları ve genel örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin özgecilik puanları, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin özgecilik puanlarından yüksek bulunmuştur. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin vicdanlılık puanları, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından yüksek bulunmuştur. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin sportmenlik puanları, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin sportmenlik puanlarından yüksek bulunmuştur. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin sivil erdem puanları, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin sivil erdem puanlarından yüksek bulunmuştur. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanları, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanlarından yüksek bulunmuştur.

14. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları görev yapılan ilçe değişkenine bağlı olarak vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem boyutlarında ve genel örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık göstermezken özgecilik boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erdek'te görev yapan öğretmenlerin özgecilik puanları, Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin özgecilik puanlarından yüksek bulunmuştur.
15. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin genel etik liderlik davranışı ile öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmuştur. Buna göre genel etik liderlik arttıkça genel örgütsel vatandaşlık artmaktadır.

5.2. Öneriler

Öğretmen görüşlerinin incelendiği çalışmada elde edilen sonuçlara göre öneriler, uygulayıcılara yönelik öneriler ve araştırmacılara yönelik öneriler olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Okul müdürlerinin etik liderlik becerileri öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu bir şekilde etkilemektedir. Bu sebeple etik liderlik davranışlarının gösterilmesi için okullarda etik ilkeler ve etik değerler müdürler tarafından benimsenmelidir.

2. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler en az özgecilik boyutunda örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir. Öğretmenlerin bu konudaki davranışlarını arttırabilmek için onlar arasındaki iletişimi ve işbirliğini arttırıcı kaynaştırma toplantıları düzenlenip bunun alışkanlık haline dönüştürülmesi sağlanabilir.
3. Araştırma sonuçlarına göre ilkokulda görev yapan öğretmenler ile ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Bu sebeple ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin öğrencilerle ve veliler ile ilişki kurmasını sağlayacak toplantı ve faaliyetlerin sayısının arttırılması sağlanabilir. Bununla birlikte branş öğretmenlerine verilen okul proje yürütme görevlerinin sayısı arttırılabilir. Onların okulda daha fazla zaman geçirmesini sağlamak için branşlarıyla ilgili egzersiz çalışmaları yaptırılabilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Eğitim öğretim alanında, etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki konulu çalışma çok fazla yapılmamıştır. Bu nedenle araştırma konusuna ilişkin bilimsel çalışmaların sayısı arttırılabilir.
2. Araştırma evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Balıkesir iline bağlı Bandırma ve Erdek ilçelerinin resmi ilkokul ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Aynı demografik değişkenler kullanılarak Balıkesir'in merkezinde ve diğer ilçelerinde bu araştırma yapılabilir.
3. Araştırma resmi ilkokul ve ortaokul öğretmenleri ile sınırlıdır. Özel okullarda ve liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde bu araştırma yapılabilir.
4. Aynı araştırma konusu farklı demografik değişkenler kullanılarak öğretmenlere uygulanabilir.
5. Araştırmanın kapsamı genişletilerek araştırmaya öğrencilerin ve velilerin de dahil olması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Zafer. 2006. Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c.7. s.1: 1-14.
- Acar, Gökhan. 2011. Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akçakaya, Murat. 2010. **21.Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı**. 1 bs. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Aksoy, Seval. 2012. Etik Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Performansa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyüz, Bülent, M. Şule Eren. 2013. Hizmetkar Liderlik Davranışlarının Eğitim Sektörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Teorik Bir Çalışma. **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**. c.8.s.2:191-205.
- Allison, Barbara, Richard S. Voss, Sean Dryer. 2001. Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. **Journal of Education for Business**. c.76. s.5: 282-288. (Aktaran: Sezgin, Feridun. 2005. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. c. 25, s. 1: 317-339).
- Arslanoğlu, İbrahim. 2000. Kültür Ve Medeniyet Kavramları. **Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Velî Araştırma Dergisi**. s.15:1-21.
- Arslantaş, C. Cüneyt, Meral Dursun. 2008. Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven Ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.8.s.1: 111-128.
- Aslan, Şebnem. 2009. Karizmatik Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: “Kurumda Çalışma Yılı” Ve “Ücret” Değişkenlerinin Rolü. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**. c.6.s.1: 256-275.
- Ateş, Hamza, Bülent Oral. 2003. Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve “Örgütsel Ruhçuluk”1 Kuramı Ekseninde Bir Analiz. **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s.5: 55-71.
- Avolio, Bruce J., William L. Gardner. 2005. Authentic Leadership Development: Getting To The Root Of Positive Forms Of Leadership. **The Leadership Quarterly**. c.16.s.3: 315-338. <http://www.ipcrc.net/LDI/pdfs/sdarticle-authentic-leadership.pdf>. [08.09.2014]

- Aycan, Ali, Levent Görün, Ertan Tabuk. 2012. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi. **Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**. c.14.s.1: 29-41.
- Aydın, İnyet. 2012. **Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik**. 5. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- _____. 2015. **Eğitim ve Öğretimde Etik**. 6 bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bahçeci, Fadime. 2014. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Karşılaştığı Yıldırma Davranışı Ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, Ali. 2015. **Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler**. 11. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Basım, Nejat, Harun Şeşen. 2006. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama Ve Karşılaştırma Çalışması. **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.61.s.4: 83-101.
- Başaran, İbrahim Ethem. 1992. **Yönetimde İnsan İlişkileri**. Ankara: Kadioğlu Matbaası
- Bateman, Thomas S., Organ, Dennis W.. 1983. Job Satisfaction And The Good Soldier: The Relationship Between Affect And Employee "Citizenship".**The Academy of Management Journal**. c. 26, s. 4: 587-595. (Aktaran: Çetin Ölçüm, Münevver. 2004. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. 1 bs. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.)
- Baykal, Özlem. 2013. Okul İklimi İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baysal, Emine. 2013. İlköğretim Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baykuş, M. Ali. 2003. Örgüt Geliştirmede Liderin Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beckett, Robert. İletişim Etiği Ve Enformasyon: Küresel Dünyanın Vatandaşları Kendileri İçin Düşünüyorlar. çev. Ersoy Kontacı, 2006. **İletişim Kuram Ve Araştırma Dergisi**. s.23: 117-134.
- Bolat, Tamer, Oya Aytemiz Seymen. 2003. Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde Dönüşümcü Liderlik Tarzı'nın Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.6. s.9: 59-85.
- _____. 2013. **Otel Yönetimi**. 1 bs. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

- Bolay, Süleyman Hayri.1997. **Felsefi Doktrinler ve Terimler Sözlüğü**. 7. bs. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Brestrich, Emel. 2000. **Modernizmden Postmodernizme Dönüşümcü Liderlik**. 1. bs. Ankara: Seba Yayınları.
- Brown, Michael E. , Linda K. Treviño. 2006. Ethical Leadership: A Review and Future Directions. **The Leadership Quarterly**. 17, s. 595-616. (Aktaran: Celep, Cevat. 2014. Eğitim Yöneticisinin Liderlik Davranışı. 2 bs. Ankara: Nobel Yayıncılık.)
- Brown, Michael E. , Linda K. Treviño, Harrison, David A. 2005. Ethical Leadership: A Social Learning Perspective For Construct Development And Testing. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 97, s.117-134. http://www.researchgate.net/publication/223180438_Ethical_Leadership_A_Social_Learning_Perspective_for_Construct_Development_and_Testing. [07.10.2014]
- Bursalıoğlu, Ziya. 1982. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış**. 6. bs. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- _____.1994. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. 14. bs. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Celep, Cevat. 2004. **Dönüşümsel Liderlik**. 1 bs. Ankara: Anı Yayıncılık.
- _____. 2014. **Eğitim Yöneticisinin Liderlik Davranışı**. 2 bs. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Cerit, Yusuf. 2008. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Hizmet Yönelimli Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Tükenmişliklerine Etkisi. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. s. 55:547-570
- Cevizci, Ahmet. 2000. **Felsefe Sözlüğü**. 4 bs. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Covey, Stephen R.. 2003. **Principle-Centered Leadership**. New York: Free Press. <https://books.google.com.tr> [04.06.2015].
- Cullen, John B., Praveen K. Parboteeah, Bart Victor. 2003. The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. **Journal of Business Ethics**. s.46:127-141. http://www.researchgate.net/publication/226150884_The_Effects_of_Ethical_Climates_on_Organizational_Commitment_A_Two-Study_Analysis. [17.04.2014]
- Çeçen, Anıl. 1975. Hukukta Norm ve Adalet. **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. c.32. s. 1-4: 71-115.
- Çelik, Mazlum. 2007. Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bir Uygulama. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çelik, Methi. 2010. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Analizi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, Vehbi. 2012. **Eğitimsel Liderlik**. 6. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çetin Ölçüm, Münevver. 2004. **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**. 1 bs. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, Şahin. 2011. Okul Müdürlerinin Liderliği İle Müdür-Öğretmen İlişkisinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dedeoğlu, Gözde. 2004. **Etik Düşünce ve Postmodernizm**. 1 bs. İstanbul: Telos Yayıncılık.
- DeGraffenreid, Jeff G.. 2004. The Relationship Between Character Education Implementation and The Middle Level Administrators Perceptions of Character Education. A Project Presented to The Faculty of The Graduate School of Saint Louis University In Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree of Doctor of Education.
- Demiröz, Seva. 2014. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Örgütsel İmaj Algıları Ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Den Hartog, Deanne N., Jaap J. Van Muijen ve Paul L. Koopman. 1997. Transactional Versus Transformational Leadership: An Analysis of the MLQ. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**: 19-34. (Aktaran: Bolat, Tamer, Oya Seymen. 2003. Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde Dönüşümcü Liderlik Tarzının Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. c. 6. s.9: 59-85).
- Den Hartog, Deanne. 2015. Ethical Leadership. **The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**. 2: 409-434. <http://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111237> [14.04.2015]
- DiPaola, Michael F., Hoy, Wayne K.. 2005. School Characteristics That Foster Organizational Citizenship Behavior. **Journal of School Leadership**. c.15. s.4: 387 – 406. <https://books.google.com.tr> [10.06.2014].
- _____. 2005. Organizational Citizenship Of Faculty And Achievement Of High School Students. **The High School Journal**. c. 88. s. 3: 35 – 44.
- DiPaola Michael F., Tschannen-Moran, Megan. 2001. Organizational Citizenship Behavior In Schools And Its Relationship To School Climate. **Journal of School Leadership**. c.11: 424-447. http://wmpeople.wm.edu/asset/index/mxtsch/_22. [16.12.2014].

- Doğan, Selen. 2007. **Vizyona Dayalı Liderlik**. Kare Yayınları, İkinci Baskı, İstanbul.
- Eraslan, Levent. 2004. Okul Düzeyinde Dönüşümcü Liderlik. **Atatürk Üniversitesi Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 6. s.1: 1-22.
- Erdem, Orhan, Metin Dikici. 2009. Liderlik Ve Kurum Kültürü Etkileşimi. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 8. s.29: 198 – 213.
- Erdoğan, İrfan. 2002. **Eğitimde Değişim Yönetimi**. 1 bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- _____. 2008. **Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği**. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eren, Erol. 2007. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. 10 bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- _____. 2011. **Yönetim Ve Organizasyon**. 10 bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ertürk, Halil. 2012. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranış Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fındıkçı, İlhami. 2009. **Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkâr Liderlik**. 2 bs. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Greenberg, Jerald, Robert A. Baron. 2000. **Behavior in Organizations**. Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey. (Aktaran: Songür, Neşe, H. Nejat Basım, Harun Şeşen. 2008. Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü. **Amme İdaresi Dergisi**. c.41 s.4:79-100.)
- Greenfield, William D., 1991. Rationale and Methods To Articulate Ethics and Administrator Training. **Paper Presented At The Annual Meeting Of The American Educational Research Association**. Chicago. ED 332 379:1-32.
- Gülcan, Murat G., A. Çağatay Kılınç, Osman Çepni. 2012. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. c.10. s.1: 123-142.
- Gültekin, Mehmet. 2008. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüşeli, Ali İlker. 2001. Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**. s. 28: 531-548.
- Hançerlioğlu, Orhan. 2011. **Felsefe Sözlüğü**. 19 bs. İstanbul: Remzi Kitapevi A.Ş.
- Harvey, Eric. 2004. Liderlik ve Etik. **Executive Excellence**. Yıl.8, Sayı.87, ss.22. (Aktaran: Turhan, Muhammed. 2007. Genel Ve Mesleki Lise Yöneticilerinin

Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.)

Hermond, Douglas. 2006. Ethical Leadership Is Not Optional: How Lpps Can Help. **International Journal Of Scholarly Academic Intellectual Diversity-Electronic**. c.8. s.1: 1-5. <http://www.nationalforum.com>. [13.11.2014].

Hoy, Wayne, Cecil G. Miskel. 1991. **Educational Administration: Theory, Research, And Practice**. (Aktaran: Çelik, Vehbi. 2012. Eğitimsel Liderlik. 6. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.)

Işık, Metin. 2009. Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beylikdüzü Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İskele, Aylin. 2009. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Yaratıcı İklim Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İşcan, Ömer Faruk. 2002. Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı-Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İşbaşı, Özen Janset. 2000. Çalışanların Yöneticilerine İlişkin Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kacmar, Michele, Daniel G. Bachrach, Kenneth J. Harris, Suzanne Zivnuska. 2011. Fostering Good Citizenship Through Ethical Leadership: Exploring The Moderating Role Of Gender And Organizational Politics. **Journal Of Applied Psychology**. c.96.s.3: 633-642.

Kalaycı, Şeref. 2006. **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

Karagöz, Ali. 2008. İlk ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki: Bursa İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karakuş, Mehmet. 2008. İlköğretim Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karasar, Niyazi. 2009. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. 2. bs. Ankara: Nobel Yayınları.

Karip, Emin. 1998. Dönüşümcü Liderlik. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**. s.16: 443-465.

- Kaya Y., Özden. 2015. Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi (Balıkesir İli Merkez İlçe Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Tahsin. 2014. Okul Yönetiminde Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keçecioglu, Tamer. 1998. **Liderlik ve Liderler**. 1 bs. İstanbul: Kalder Yayınları.
- Kesken, Jülide, Nazlı Ayşe Ayyıldız. 2008. Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik. **Ege Akademik Bakış Dergisi**. c.8.s.2:729-754.
- Kılınç, Tanıl.1996. Liderlikte Durumsallığın Ötesi (II) Karizmatik Liderlik Yaklaşımı. **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**. c.25, s.2: 67-108.
- Kırel, Çiğdem, Aysel Kayaoğlu, Rüçhan Gökdağ. 2004. **Sosyal Psikoloji**. 1bs. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Koçel, Tamer. 2010. **İşletme Yöneticiliği**. 12 bs. İstanbul: Beta Basım.
- Kurşun, Ahmet Turan. 2011. Okulların Kurumsal İmajının Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Lamberton, Lowell H. Leslie Minor. 1995. **Human Relations: Strategies For Success**. Chicago: Irwin Mirror Press. (Aktaran: Aydın, İnyet. 2012. Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik. 5. bs. Ankara: Pegem A Yayıncılık.)
- Mayer, David, Maribeth Kuenzi, Rebecca Greenbaum, Mary Bardes, Rommel Salvador. 2009. How Low Does Ethical Leadership Flow? Test of a Trickle-Down Model. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 108: 1-13.
- McGahey, Victoria. 2001. **Establishing Moral Community Within Schools: Sensing The Spirit**. University of Western Sydney PhD Thesis. Sydney.
- Moorhouse, Jeffrey R.. 2002. Desired Characteristics of Ethical Leaders in Business, Educational, Political and Religious Organizations from East Tennessee: A Delphi Investigation. East Tennessee State University, Department of Educational Leadership and Policy Analysis PhD Thesis, Tennessee. <http://dc.etsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1866&context=etd>. [19.10.2014].
- Organ, Dennis W. 1988. **Organizational Citizenship Behavior, The Good Soldier Syndrome**. Lexington, MA:Lexington Books. (Aktaran: Çetin Ölçüm, Münevver. 2004. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. 1 bs. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.)
- _____. 1997. **Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time**. Human Performance. 10(2): 85-97. <http://www.researchgate.net/>. [15.05.2014].

- Ortiz, Luis. 1997. **A Comprehensive Literature Review Of Organizational Justice And Organizational Citizenship Behavior: Is There A Connection To International Business And Cross-Cultural Research?** University of Texas, Pan American. (Aktaran: Çetin Ölçüm, Münevver. 2004. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. 1 bs. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.)
- Özdamar, Kazım. 2004. **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi.** Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, Servet, Feridun Sezgin. 2002. Etkili Okullar ve Öğretim Liderliği. **Sosyal Bilimler Dergisi.** s. 3: 266-282.
- Özdemir, Tuncay Yavuz. 2013. Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları. **The Journal Of Academic Social Science Studies International Journal Of Social Science.** c.6 s.3:509-527.
- Özdevecioğlu, Mahmut. 2003. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** s. 20: 117-135.
- Özgener, Şevki. 2000. Değer Yönetimi: İmalat Sanayiindeki Türk Yöneticilerinin Yükselen Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. **Muğla Üniversitesi SBE Dergisi.** c.1.s.1:173-189.
- Peker, Sevinç ve Akdağ Bülent. 2008. Eğitim Yönetiminde İnsan Felsefesi Ve Etik. **Yaşadıkça Eğitim Dergisi.** s. 97: 8-12.
- Piccolo Ronald F., Rebecca Greenbaum, Deanne Hartog, Robert Folger. 2010. The Relationship Between Ethical Leadership And Core Job Characteristics. **Journal of Organizational Behavior.** s.31: 259-278. <http://ronpiccolo.com/wordpress/wp-content/uploads/2010/12/2010-JOB-EL-JCT-Piccolo-et-al1.pdf>. [17.07.2014]
- Podsakoff, Philip M., MacKenzie, Scott B., Moorman R.H., Fetter, R.. 1990. Transformational Leader Behaviors And Their Effects On Followers Turst İn Leader, Satisfaction And Organizational Citizenship. **Leadership Quarterly.** (Aktaran: Çetin Ölçüm, Münevver. 2004. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. 1 bs. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.)
- Podsakoff, Philip M., MacKenzie, Scott B., Paine, Julie B., Bachrach, Daniel G. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for Future Research. **Journal of Management.** c.26.s.3: 513-563.
- Polat, Soner. 2007. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyler İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Reilly Richard R., Karen S. Lojeski, Michael R. Ryan. 2006. Leadership And Organizational Citizenship Behavior İn E-Collaborative Teams. **Stevens**

Institute of Technology Hoboken. NJ 07030 (201) 216-5383.
<http://www.irma-international.org/viewtitle/32887/>. [17.12.2014]

Ruiz-Palomino, Pablo, Ricardo Martinez-Cañas. 2014. Ethical Culture, Ethical Intent, And Organizational Citizenship Behavior: The Moderating And Mediating Role Of Person-Organization Fit. **Journal Of Business Ethics.** c.120.s.1:95-108.

Serinkan Celaleddin, Yasemin Ü. Erdiş. 2014. **Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet.** 1 bs. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Sezgin, Feridun. 2005. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Özümleme Ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi.** c.25.s. 1: 317-339.

Sharma, Jai P., Bajpai, Naval ve Holani, Umesh. 2011. Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective. **International Journal of Business and Management.** c.6 s.1: 67-75.

Songür, Neşe, H. Nejat Basım, Harun Şeşen. 2008. Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü. **Amme İdaresi Dergisi.** c.41 s.4:79-100.

Şimşek, M. Şerif. 1999. **Yönetim ve Organizasyon.** 5 bs. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Şişman, Mehmet. 2004. **Öğretim Liderliği.** 2 bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

_____. 2011. **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi.** 4 bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Taymaz, Haydar. 1995. **Okul Yönetimi.** 3 bs. Ankara: Saypa Yayıncılık.

TDK, 2015. www.tdk.gov.tr.

Titrek, Osman, Mustafa Bayrakçı, Demet Zafer. 2009. Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. **Akademik Bakış Dergisi.** s.17: 1-28.

Toytok, E. Hakan. 2014. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Örgüt Kültürü Üzerine Etkisi (Düzce İli Örneği). Doktora Tezi. İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Turhan, Muhammed. 2007. Genel Ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Turnipseed, David L. 2002. Exploring The Link Between Organization Citizenship Behavior And Personal Ethics. **Journal of Business Research.** c.55.s.1: 1–15.

- Uğurlu, Celal Tayyar. 2009. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uğurlu, Celal Tayyar, Mehmet Üstüner. 2011. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** s.41: 434-448.
- Ülkü, Mesut. 2014. İlkokul Öğretmenlerinin İş Etiği İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki Gaziantep İl Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wart, Montgomery Van. 2014. Contemporary Varieties of Ethical Leadership in Organizations. **International Journal of Business Administration.** c.5.s.5:27-45. <http://www.sciedu.ca/journal/index.php/ijba/article/viewFile/5464/3228>. [28.02.2015].
- Yalçın, A. Selçuk. 2002. **Personel Yönetimi.** 7 bs. İstanbul: Beta Basım.
- Yatkin, Ahmet. 2008. Etik Düşünce Ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Arttırılmasında Rolü Ve Önemi (Elazığ Belediyesi Örnek Alan Araştırması). **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.** c18.s.1: 211-231.
- Yavuz, Mustafa. 2006. İlköğretim Okulu Müdürlerinden Beklenen Roller Ve Karşılama Düzeyleri. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.** s. 16: 658-670.
- Yıldırım, Ali. 2010. Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, Ercan. 2006. Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Ek 1. Ölçekler

EK 1: ANKET

Sevgili Meslektaşlarım;

Bu çalışmada “İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkisi” araştırılmaktadır. Araştırma ölçeği iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerine ne ölçüde sahip oldukları araştırılmak istenmektedir. İkinci bölümde ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları araştırılmaktadır.

Bu araştırma ölçeği ile derlenen bilgiler sadece bilimsel bir çalışma ile kullanılacak; hiçbir makam ve kişiye bilgi verilmeyecektir. Katılarımızın, eğitim sistemimizde yönetici-öğretmen ilişkilerinde iyileştirici ve geliştirici sonuçları olabilir. Maddeleri okuyup söz konusu maddeye ne ölçüde katıldığınızı bugüne kadarki gözlemlerinize göre (X) koyarak yanıtlayınız.

Katılarınızdan dolayı teşekkür eder saygılarımı sunarım.

Zeynep Kumru ÇAKIROĞLU

Y.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Bölümü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

NOT: Elektronik ortamı, <http://goo.gl/forms/9Dxzk3TWgB> sitesinde yer almaktadır.

BÖLÜM I DEMOGRAFİK BİLGİLER

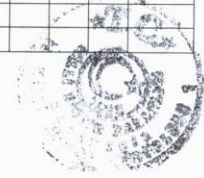
Açıklama: Bu bölümdeki sorularla sizin bir kısım kişisel ve mesleki özelliklerinizin bilinmesi amaçlanmıştır. Aşağıdaki soruların uygun seçeneklerine (x) işareti koyarak durumunuzu belirleyiniz. Herhangi bir yere isim ya da benzeri bir kimlik yazmayınız.

1. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek
2. Yaşınız : 30 ve altı 31-40 41-50 51 ve üstü
3. Mesleki Kıdeminiz: 1-5 yıl 6-10 yıl 11-20 yıl 21 ve üstü
4. Şu anki okul yöneticinizle kaç yıldır çalışıyorsunuz?
 1 yıl ve daha az 2-5 yıl 5-10 yıl
5. Görev Yaptığımız Okul Türü: İlkokul Ortaokul
6. Görev Yaptığımız İlçe: Bandırma Erdek



EK 1: ANKET**BÖLÜM II
ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ (ELÖ)**

| Aşağıdaki derecelendirme ölçeğine uygun olarak her maddeye ilişkin düşüncenizi en iyi yansıtan seçeneğin yanına X işareti koyunuz. Lütfen, her maddenin yanındaki seçenekleri halen çalışmakta olduğunuz okul yöneticinizi düşünerek cevaplayınız. (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum. | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Fikrim Yok | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|---|--|----------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| | Okul Müdürümüz, | | | | | |
| 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 cesaretli 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 ölçüyü belirler. | | | | | |
| 38 | Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir. | | | | | |
| 39 | Öğretmenler arasında arabozucu değildir. | | | | | |
| 40 | Merhametlidir. | | | | | |
| 41 | Öğretmenlere içten davranır. | | | | | |
| 42 | Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz. | | | | | |
| 43 | Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler. | | | | | |
| 44 | Davranışlarının sınırlarını bilir. | | | | | |



EK 1: ANKET**BÖLÜM III****ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ**

| Bu anketin amacı sizin örgütsel vatandaşlık davranışınızı belirlemektir. Buna göre her bir ifadenin size ne kadar uyduguna karar veriniz ve uygun kutucuğu yuvarlak içinde alarak işaretleyiniz. (0) Hiçbir zaman, (1) Nadiren, (2) Ara sıra, (3) Sıklıkla, (4) Çoğunlukla, (5) Her zaman | | Hiçbir zaman | Nadiren | Ara sıra | Sıklıkla | Çoğunlukla | Her zaman |
|--|--|--------------|---------|----------|----------|------------|-----------|
| 1 | Günlük izin alan bir arkadaşımın o günkü işlerini ben yaparım. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Aşırı iş yükü ile uğraşan bir öğretmene arkadaşım yardım ederim. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Okulum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı güvenme ya da kızgınlık duymam. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Okul içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | İl veya ilçe tarafından yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Okulun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Okul yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Ek 2. Araştırma İzni



T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı: 99191664/605.01/4283779
Konu: Araştırma İzni

22/04/2015

VALİLİK MAKAMINA
BALIKESİR

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve 2012/13 sayılı genelgesi
b) Erdek İlçe Millî Eğitim Müdürlüğünün 10.04.2015 tarihli ve 18840839/604.01.03/3877426 sayılı yazısı

| | | | |
|-----------------------------------|---|----------------|---------|
| Başvuru Sahibinin Adı Soyadı | Zeynep Kumru ÇAKIROĞLU | | |
| Danışmanı | | | |
| Kurumu/Universite/Görev Yeri | Yıldız Teknik Üniversitesi | | |
| Alan/Bölüm | Eğitim Bülümleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi | | |
| Tez,Araştırma veya Anketin Konusu | Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki | | |
| Başvuru Tarihi | 10.04.2015 | Başvuru Sayısı | 3877426 |
| Çalışma Başlama Tarihi | 15.05.2015 | | |
| Çalışma Bitiş Tarihi | 12.06.2015 | | |
| Veri Toplama Araçları | Etik Liderlik Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği | | |
| Araştırma Türü | Yüksek Lisans Tezi | | |

ÇALIŞMA YAPILACAK EĞİTİM KURUMLARININ LİSTESİ

| S.No | Okulun Adı | S.No | Okulun Adı |
|------|--|------|------------|
| 1 | Erdek ve Bandırma İlçelerindeki İlkokul ve Ortaokullar | | |

Bakanlığımıza bağlı okul ve kurumlarda yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik izinleri ilgi (a) genelge gereğince yukarıdaki bilgileri belirtilen çalışmanın, eğitim kurumlarında, okul/kurum müdürlüklerinin denetiminde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü taktirde olurlarınıza arz ederim.

Hüseyin AŞIK
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
22/04/2015
Ahmet CENGİZ
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.

Eki :
Yazı ve Ekleri (33 Sayfa)
(Ekler Asıl Dosyasında Mevcuttur)

Ek 3. Araştırmanın Çalışma Evreni

Balıkesir İli Bandırma Ve Erdek İlçeleri Resmi İlkokul Ve Ortaokulları

1. Erdek Atatürk İlkokulu
2. Erdek İstiklal İlkokulu
3. Erdek Halitpaşa İlkokulu
4. Erdek Ocaklar İlkokulu
5. Erdek Karşıyaka İlkokulu
6. Erdek Çakıl İlkokulu
7. Erdek 18 Eylül Ortaokulu
8. Erdek Nerime Yüksel Ortaokulu
9. Erdek Muzaffer Gürer Ortaokulu
10. Erdek Karşıyaka Ortaokulu
11. Erdek Ocaklar Ortaokulu
12. Erdek Recep Ahmet Mercan Ortaokulu
13. Bandırma 100. Yıl İlkokulu
14. Bandırma 17 Eylül İlkokulu
15. Bandırma Ahmet Obalı İlkokulu
16. Bandırma Ali Fahri İşeri İlkokulu
17. Bandırma Cumhuriyet İlkokulu
18. Bandırma Edincik İlkokulu
19. Bandırma Edincik 18 Eylül İlkokulu
20. Bandırma Fatih İlkokulu
21. Bandırma Hürriyet İlkokulu
22. Bandırma Marmara İlkokulu
23. Bandırma Şehit Pilot Üsteğmen Cemil Kaya İlkokulu
24. Bandırma Şehit Süleymanbey İlkokulu
25. Bandırma Ticaret Borsası İlkokulu
26. Bandırma Ticaret Odası İlkokulu
27. Bandırma Yamanegeli İlkokulu
28. Bandırma Zübeyde Hanım İlkokulu
29. Bandırma Ahmet Obalı Ortaokulu
30. Bandırma Ortaokulu
31. Bandırma Edincik Ortaokulu
32. Bandırma Esnaf Sanatkârları Ortaokulu
33. Bandırma Eti Holding Ortaokulu
34. Bandırma Evyapan Ortaokulu
35. Bandırma Fatih Ortaokulu
36. Bandırma Hasan Atlı Ortaokulu
37. Bandırma Korgeneral Enver Akoğlu Ortaokulu
38. Bandırma Şehit Bedir Karabıyık Ortaokulu
39. Bandırma Şehit Pilot Üsteğmen Cemil Kaya Ortaokulu
40. Bandırma Şehit Süleymanbey Ortaokulu
41. Bandırma Ticaret Borsası Ortaokulu
42. Bandırma Ticaret Odası Ortaokulu
43. Bandırma Vecihibey Ortaokulu
44. Bandırma Yamanegeli Ortaokulu

ÖZ GEÇMİŞ

ÖZEL

Doğum Tarihi : 06.08.1983

Doğum Yeri : Orhangazi

Medeni Hali : Evli

EĞİTİM

Lise : 1997-2001 Bursa Ali Osman Sönmez Anadolu Meslek Lisesi

Lisans : 2001-2006 Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi. Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği Bölümü.

MESLEKİ TECRÜBE

2006 – 2015 : Bilişim Teknolojileri Öğretmeni