

Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görüşleri *

Gökhan ACAR ¹,

Metin KAYA ²

¹ Bartın Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Bartın, Türkiye.

² Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Ankara, Türkiye.

* Bu çalışma, Gökhan Acar'a ait Doktora Tezi'nin bir bölümüdür.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı okul yöneticileri ile beden eğitimi öğretmenlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının incelenmesidir. Bu doğrultuda çalışma kapsamında Ankara, Kırıkkale, Kırşehir, Mersin, Erzurum, Batman illerindeki 309 beden eğitimi öğretmenine, "Etik Liderlik" (ELÖ) ölçeği uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesi sürecinde betimsel istatistik T-test ve Kruskal-Wallis H testleri Spearman sıra korelasyon katsayıları ve Regresyon Analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırma kapsamına alınan beden eğitimi öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin sergilediği etik liderlik davranışına yönelik görüşleri incelendiğinde, etik liderlik ölçeği ortalama puanının ve bu ölçeğin alt boyutları için ortalama puanların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenleri okul yöneticilerinin yüksek düzeyde bir etik lider davranışı sergilediğini belirtmektedirler. Ölçeğin alt boyutları açısından en yüksek puanın iletişimsel etik alırken, diğer boyutların ortalama puanları arasında birbirine yakın olması, bu dört alt boyut için katılımcıların görüşlerinin birbirlerine yakın olduğu sonucunu doğurmaktadır. Araştırma sonuçları incelendiğinde genel olarak daha genç yaştaki öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulda etik bir okul iklimi oluşturduklarına dair bir görüş taşıdığı görülmekte, diğer bir ifade ile yöneticilerin okullarda etik ilkelere uygun davranışlar sergilemeleri hakkındaki öğretmen görüşleri, öğretmenlerin yaşlarına göre farklılaşmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin daha önceden yöneticilik yapma deneyimlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik sergileme tutumlarına yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik liderlik, yöneticilik, beden eğitimi öğretmeni

The Opinions of Physical Education Teachers related to the Ethical Leadership Behaviors of School Principals

ABSTRACT

The purpose of this research is the scrutiny of ethical leadership behaviors that the school principals and the physical education teachers have exhibited. Within the scope of this study in this direction, "Ethical Leadership" (ELÖ) scale has been applied to three hundred nine physical education teachers in the cities of Ankara, Kırıkkale, Kırşehir, Mersin, Erzurum, and Batman. In process of data analysis, the descriptive statistics, T-test and Kruskal-Wallis H tests, Spearman rank correlation coefficients and Regression Analysis have been carried out. According to the findings acquired, once the opinions of the physical education teachers' ethical leadership - oriented conducts exhibited by the school principals were scrutinized, it has been ascertained that the average points for ethical leadership scale and the average points for sub-dimensions of this scale were at a higher level. While the communicative ethics has received the highest score from the perspective of sub-dimensions of such scale absence of considerable difference among the average scores for other dimensions suggests that these four sub-dimensions - oriented opinions of the participants were close to each other. Once the outcomes of the survey were examined, in general, other dimensions are close to each other between the mean scores, in other words; the opinions of teacher regarding exhibition of the ethical principles - compliance behaviors by the administrators from the schools differentiate according to their ages. Nevertheless, based on whether or not they have previously got experienced in carrying out a managerial function, statistically a meaningful difference has been found among their opinions oriented towards if the school principals have exhibited ethical leadership attitudes.

Key Words: Ethical leadership, school principal, physical education teacher

GİRİŞ

Etik liderlik kavramı yönetim alanı içerisinde son zamanlarda araştırmacıların dikkatini çeken ve önem gösterdikleri bir konu olmuştur. Fulmer'e (6) göre etik liderliğin, yöneticiler ve çeşitli alanlardaki akademisyenler için sık rastlanan bir konu haline gelmesinin sebebi, etik değerler, liderlik ve doğruluk, gibi kavramların yöneticiler için ulusal ve küresel

ekonomilerdeki önemli düşüşlerden kurtulmaya çalışırken, büyük önem verdikleri konular olmasından kaynaklanmaktadır (6). Etik liderlik özellikle iş hayatında yaşanan etik krizlere tepki olarak daha fazla anılır olmuştur, fakat etik liderliği tam anlamıyla açıklayan bir tanım bulunamamıştır. Freeman ve Stewart'a (2006) göre, çoğu yönetici etik liderliği, liderlerin iyi karaktere sahip olma durumu olarak savunmaktadır (7).

Bu bilgiler ışığında etik liderliğin kavramsal açıdan tanımlaya yönelik ilgili literatür incelendiğinde, Brown, Trevino and, Harrison (2005) etik liderliği, “kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla uygun kuralları örnek oluşturarak; iki yönlü iletişim, destek ve karar alma ile izleyenlere göstermektir” (4) şeklinde ifade ederken, bir başka tanıma göre ise etik liderlik, amaçlara ve temel değerlere sadakati, etik davranış ve etik karar vermeyi kapsar olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca konuyla ilgili yapılan çalışmalarda etik lider için, verdiği etik kararlar doğrultusunda örgütünde etik havayı oluşturmak durumunda olan kişidir (9) vurgusu sıkça tekrarlanmıştır. Tanımlardan hareketle, etik liderlikte, liderlik becerileri ile birlikte bu becerilerin yönetme fonksiyonunu uygularken etiksel davranışlarla bütünleştirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Toplumun en önemli ve başat kuruluşlarından biri olan okulların yöneticilerinin bir takım etik değerlerle kuşanmış olmaları ve bu değerler ışığında hareket etmeleri gerekmektedir. Turan ve Şişman'a (2000) göre okul yöneticileri, okul tarafından paylaşılan bir öğrenme vizyonuna sahip olma ve bunu geliştirme, okulda öğrenmeyi sağlayacak bir okul kültürü oluşturma, bütün öğrencilerin başarısı için aile ve toplumla iş birliği yapma, tutarlı ve adil olma gibi etik değerlere sahip olmalıdırlar (1).

Ayrıca Karip ve Köksal, (1999) 'ın ifade ettiği gibi; son yirmi yıl içinde yapılan çalışmalar, okul yöneticilerinin, okullarda başarının anahtarı oldukları sonucunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle eğitim sisteminin yapı ve işleyişindeki yetersizliklerin aşılabilmesi için etkili okul yöneticilerinin liderlik özelliklerine sahip olması büyük önem arz etmektedir (14).

Konuya diğer bir perspektiften baktığımızda Greenfield (1991) eğitim kurumlarında, etik ilkeleri dikkate alan liderleri, karar verirken işleri doğru yapmakla birlikte, ağırlıklı olarak doğru şeyleri yapmakla ilgilendiği şeklinde ifade eder. Bununla birlikte eğitim yönetimi açısından etik lideri, öğretmenler üzerinde güçlü bir etki oluşturan, kendisine ve işine yönelik olarak moral bir bakış açısına sahip olan ve öğretmenlerin iş amaçlarını gerçekleştirmelerine yardım eden kişi olarak tanımlamaktadır (5).

Bu bilgilerden hareketle; yönetim biliminin bir alt sistemi olarak eğitim yönetimi ve bunun bir alt sistemi olan okul yönetimi, devletin eğitim politikalarını ve bu politikalar doğrultusunda saptanan genel ve özel eğitim amaçlarını gerçekleştirmekle yükümlü olduğu dikkate alındığında; Eğitim yöneticilerinin, görevlerini yerine getirirken, yasa ve politikalar kadar mesleki etik ilkelerine de uygun davranmaları beklenir. Eğitim yönetiminde etik ilkeler, yönetici ve öğretmenlerin davranışları ile yansımaktadır. Eğitim yöneticilerinin

liderlik rolünü kazanabilmelerinde sahip oldukları etik değerlerin büyük rol oynadığı gözden kaçmamalıdır (12).

Konuyla ilgili ifade etmeye çalıştığımız bu bilgilerde göstermektedir ki, eğitimde etik değerler konusu günümüzde eğitim yönetimi alanında temel öncelik taşıyan alanlardan birisi durumuna gelmiştir. Dolayısıyla okulu yönetenlerin etik yeterliliklerinin onlarla en yakın etkileşim içinde bulunan öğretmenlerin görüşlerine göre değerlendirmesi açısından önem taşımaktadır. Çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin perspektifinden okul yöneticilerin sergilediği etik liderlik davranışlarının incelenmesi amaçlanmıştır.

MATERYAL VE METOT

Evren ve Örneklem

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri çalışmanın evrenini, bu grubun içerisinden tesadüfi (Random) yöntemle seçilen ve Ankara, Kırıkkale, Kırşehir, Mersin, Erzurum, Batman illerindeki görev yapan 309 beden eğitimi öğretmeni ise örneklemi oluşturmaktadır.

Veri toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan “Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)” Yılmaz, 2005 tarafından öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini belirlemek için geliştirilmiştir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı .97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları; iletişimsel etik .95; iklimsel etik .92; karar vermede etik .94 ve davranışsal etik alt boyutu ise .90 olarak bulunmuştur (18). 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 (18).

Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada verilerinin değerlendirilmesinde istatistikî yöntem olarak temel tanımlayıcı istatistik yöntemlerinden olan frekans ve yüzde dağılımları analizi yapılmıştır. Ayrıca, orta öğretim okullarında görev yapan yöneticilerinin beden eğitimi öğretmen görüşlerine göre etik liderlik davranış düzeylerinin boyutlarına ilişkin Betimsel İstatistik, “Etik Liderlik Ölçeği”nin ve alt boyutlarını çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacı sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan ve parametrik olmayan yöntemler içinde yer alan “Kruskal Wallis H Test” ve iki ilişkisiz örnek gruplarının ortalamaları arasındaki ortaya çıkan farkın anlamlı olup olmadığını

test etmek için “ilişkisiz örneklem t-test uygulanmıştır.

BULGULAR

Tablo 1’e bakıldığında katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde; %73,8’nin erkek, %26,2’sinin kadın, %0,6 “21-22” yaş aralığında, %45,6’sının ise “35-40” yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Araştırma grubunun, büyük çoğunluğunun (%92,9) “Lisans” eğitimi aldığı, bununla birlikte sadece %7,1’in “Yüksek Lisans” yaptığı, %27,2’sinin yöneticilik deneyimine sahip olduğu ve % 1,9’nun “0-1” yıl, % 26, 5’nin “9-11” yıl, %37,2’sinin ise 12 yıldan fazla eğitimcilik yaptığı tespit edilmiştir.

Tablo 2’de araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin sergilediği etik liderlik davranışına yönelik görüşleri incelendiğinde, etik liderlik ölçeği ortalama puanın ve bu ölçeğin alt boyutları için ortalama puanların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre iletişimsel etik alt boyutuna ilişkin ortalama puan 4,09 (std. Sapma = 0,91), iklimsel etik alt boyutuna ilişkin ortalama puan 4,02 (std. Sapma = 0,90), karar vermede etik alt boyutuna

ilişkin ortalama puan 4,03 (std. Sapma = 0,91) ve davranışsal etik alt boyutuna ilişkin ortalama puan 4,04 (std. Sapma = 0,89) olarak bulunmuştur. Ayrıca genel etik liderlik ölçeği için elde edilen puan 4,05 (std. Sapma = 0,88) yüksek bir puandır. Alt boyutlar için ortalama puanlar karşılaştırıldığında en yüksek puanın iletişimsel etik alt boyutu için elde edilen ortalama puan olduğu görülmektedir. Bununla birlikte diğer ortalama puanların da bunlara yakın olması ayrı ayrı bu dört alt boyut için katılımcıların tutumlarının birbirlerine yakın olduğu sonucunu doğurmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre Beden eğitimi öğretmenleri okul yöneticilerinin yüksek düzeyde bir etik lider davranışı sergilediğini belirtmektedirler.

Tablo 2. Katılımcıların Okul Yöneticilerinin Sergilediği Etik Liderlik Davranışına İlişkin Ortalama Puanları Ve Standart Sapma Değerleri

	N	Ortalama	Std. Sapma
İletişimsel Etik	309	4,09	0,91
İklimsel Etik	309	4,02	0,90
Karar Vermede Etik	309	4,03	0,91
Davranışsal Etik	309	4,04	0,89
Etik Liderlik Genel	309	4,05	0,88

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

		Frekans	Yüzde
Yaş	21-22 yaş	2	% 0,6
	23-28 yaş	40	% 12,9
	29-34 yaş	111	% 35,9
	35-40 yaş	141	% 45,6
	45 ve üzeri	15	% 4,6
Cinsiyet	Erkek	228	% 73,8
	Kadın	81	% 26,2
Eğitim	Lisans	287	% 92,9
	Yüksek Lisans	22	% 7,1
	Doktora	0	% 0
Daha önce yöneticilik yaptınız mı?	Evet	84	% 27,2
	Hayır	225	% 72,8
Çalışma yılı	0-1 Yıl	6	% 1,9
	2-5 yıl	48	% 15,5
	6-8 yıl	58	% 18,8
	9-11 yıl	82	% 26,5
	12 yıldan fazla	115	% 37,2
Toplam		309	% 100

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Yöneticilerinin Sergiledikleri Etik Liderlik Davranışlarının Mann-Whitney Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	S	U	p
İletişimsel etik	Bay	228	3,93	0,96	5435	0,000**
	Bayan	81	4,53	0,55		
İklimsel etik	Bay	228	3,86	0,95	5552	0,000**
	Bayan	81	4,45	0,58		
Karar vermede etik	Bay	228	3,91	0,98	6800	0,000**
	Bayan	81	4,37	0,57		
Davranışsal etik	Bay	228	3,91	0,95	6044	0,000**
	Bayan	81	4,44	0,54		
Etik genel	Bay	228	3,90	0,93	5733	0,000**
	Bayan	81	4,45	0,50		

** p <0,01

Tablo 3'e göre Bayların puanlarının ortalaması 3.90, bayanların ise 4.45 olarak bulunmuştur. Yöneticilerinin sergilediği etik liderlik davranışının katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney testi ile karşılaştırıldığında $p = 0.000 < 0.05$ olduğundan aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ve bayanların ortalamasının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Ölçeğin İletişimsel Etik alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında Bay ortalama: 3.93) ve bayanlar (ortalama: 4.53) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ve bayanların ortalamasının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin İklimsel Etik alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında Bay (ortalama: 3.86), bayanlar (ortalama: 4,45) cinsiyet değişkeni açısından bayan öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Etik liderlik ölçeğinin Karar Vermede Etik ve Davranışsal Etik alt boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından bayan öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde, araştırma sonuçlarımızdan farklı olarak Yılmaz (19) tarafından okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini belirleyecek bir ölçek geliştirilme çalışmasında,

öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını, Küçükkaraduman (11) tarafından yapılan çalışmalarda, okul müdürlerinin etik ilkelere uygun davranmalarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyete göre farklılaştığı ve erkek öğretmenlerin görüşlerinin kadın öğretmenlere göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Ancak Baştuğ (3)'ün araştırma sonuçları çalışmamızla paralellik göstermekte. Araştırmacı Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını daha yüksek algıladığını saptayarak, okullarda yöneticilerin davranışları konusunda bir problem olduğuna işaret etmektedir.

Etik liderliğin bütün boyutlarında, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde görüş belirttikleri ve her ikisinin de okul yöneticilerini etik bir lider olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar toplumda kadın ve erkeğin değişen rol özellikleri ve kadınların sosyal ve ekonomik açıdan yükselişle birlikte, okul yöneticileri kadın öğretmenlere karşı toleranslı ve koruyucu olan davranışlarını değiştirmeye başlamasından kaynaklanabilir.

Tablo 4. Katılımcıların Çalışma Yıllarına Göre Yöneticilerinin Sergiledikleri Etik Liderlik Davranışlarının Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Çalışma yılı	N	Ortalama	S	Kruskal-Wallis H	SD	p	Anlamlı Farklılık
İletişimsel etik	0 – 1 yıl	6	4,53	0,49	8,168	4	0,086	---
	2 – 5 yıl	48	3,81	0,93				
	6 – 8 yıl	58	4,05	1,16				
	9 – 11 yıl	82	4,18	0,68				
	12 yıldan fazla	115	4,13	0,91				
İklimsel etik	0 – 1 yıl	6	4,30	0,38	7,378	4	0,117	---
	2 – 5 yıl	48	3,83	0,91				
	6 – 8 yıl	58	4,02	1,18				
	9 – 11 yıl	82	4,16	0,62				
	12 yıldan fazla	115	3,98	0,92				
Karar vermede etik	0 – 1 yıl	6	4,29	0,70	9,990	4	0,041*	2 – 5
	2 – 5 yıl	48	3,80	0,89				
	6 – 8 yıl	58	3,83	1,14				
	9 – 11 yıl	82	4,08	0,69				
	12 yıldan fazla	115	4,15	0,90				
Davranışsal etik	0 – 1 yıl	6	4,44	0,55	3,872	4	0,424	---
	2 – 5 yıl	48	3,85	0,93				
	6 – 8 yıl	58	3,95	1,13				
	9 – 11 yıl	82	4,13	0,67				
	12 yıldan fazla	115	4,08	0,87				
Etik genel	0 – 1 yıl	6	4,40	0,51	7,086	4	0,131	---
	2 – 5 yıl	48	3,82	0,89				
	6 – 8 yıl	58	3,98	1,13				
	9 – 11 yıl	82	4,14	0,62				
	12 yıldan fazla	115	4,09	0,87				

* $p < 0,05$ olanlar; 1 = "0-1 yıl", 2 = "2-5 yıl", 3 = "6-8 yıl", 4 = "9-11 yıl", 5 = "12 yıldan fazla"

Araştırma kapsamında yer alan beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticilerin sergilediği Etik liderlik tutumlarının puanlarının ortalamaları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Buna göre Kruskal-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde $p = 0.131 > 0.05$ olduğundan çalışma yıllarına göre Genel Etik tutumları bakımından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yani çalışma yıllarına göre Genel Etik tutumları arasında bir farklılık gözlenmemiştir.

Ölçeğin Karar Vermede Etik alt boyutunda, $p = 0.041 < 0.05$ olduğundan çalışma yıllarına göre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuş ve Bu farklılığın “2-5 yıl” ile “12 yıldan fazla” çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Ancak ölçeğin diğer alt boyutlarında çalışma yılına göre anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Buradan hareketle araştırmamızda, çalışma yılının yöneticiden algılanan etik liderlik davranışlarına etkisinin az olduğu söylenebilir.

İlgili literatür sonuçlarına baktığımızda ise; Turhan (16) tarafından yapılan araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaması, çalışmamızın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Fakat diğer araştırmalarda örneğin, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte ancak etik liderliğin iklimsel etik boyutunda mesleki kıdemlerine göre 6–10 yıl arası görev yapmış öğretmenlerin görüşleri ile 16-20 yıl arası görev yapmış öğretmenler ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır (10).

Tablo 5’de Öğretmenlerin daha önceden yöneticilik yapma deneyimlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik sergileme tutumlarına

yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Sonuçlara göre yöneticilik yapmayan öğretmenlerin (ortalama=4.18), yöneticilik yapan öğretmenlere göre (ortalama = 3.68) ortalamasının daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Ölçeğin tüm alt boyutlarında da benzer sonuçlara ulaşılmış yani yöneticilik yapmayan beden eğitimi öğretmenleri, yöneticilik yapan öğretmenlere göre ortalamasının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Buna göre: daha önce yöneticilik yapanların ve yapmayanların alt boyutlara göre aldığı puanların ortalaması sırasıyla İletişimsel Etik boyutunda: ortalama = 3.67, ortalama = 4.24. İklimsel Etik boyutunda: ortalama = 3.69, ortalama = 4.14. Karar Vermede Etik boyutunda: ortalama = 3.66, yapmayanların ise ortalama = 4.16. Davranışsal Etik boyutunda: ortalama = 3.69, ortalama = 4.17, olarak tespit edilmiş ve tüm alt boyutlarda yöneticilik yapma deneyimi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tablo 6’da katılımcıların yaşlarına ilişkin olarak etik liderlik ölçeğinin alt boyutlar ve genelinden aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde; Etik liderlik ölçeği genel ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuş ve bu farklılık “23–28 yaş” ile “29–34 yaş”, ve “29–34 yaş” ile “35–40 yaş” arasında olduğu belirlenmiştir.

Araştırma grubunun yaş değişkenine göre ölçeğin alt boyutları arasında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yaş grupları arasında: İletişimsel Etik tutumları bakımından aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılıklar 2 ile 3, 3 ile 4 numaralı yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

İklimsel Etik tutumları bakımından aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılıklar 2 ile 3, 3 ile 4 numaralı yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Daha Önce Yöneticilik Yapma Durumuna Göre Yöneticilerinin Sergiledikleri Etik Liderlik Davranışlarının Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Daha Önce Yöneticilik Yapma Durumu	N	Ortalama	S	U	p
İletişimsel etik	Evet	84	3,67	0,97	5526	0,000**
	Hayır	225	4,24	0,93		
İklimsel etik	Evet	84	3,69	0,99	6499,50	0,000**
	Hayır	225	4,14	0,93		
Karar vermede etik	Evet	84	3,66	1,00	6401	0,000**
	Hayır	225	4,16	0,83		
Davranışsal etik	Evet	84	3,69	0,99	6434	0,000**
	Hayır	225	4,17	0,81		
Etik genel	Evet	84	3,68	0,96	5759	0,000**
	Hayır	225	4,18	0,80		

** p < 0,01

Tablo 6. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Yöneticilerinin Sergiledikleri Etik Liderlik Davranışlarının Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	S	Kruskal-Wallis H	SD	p	Anlamlı fark
İletişimsel etik	21 – 22	2	5,00	0,00	19,462	4	0,001**	2 – 3
	23 – 28	40	4,41	0,51				3 - 4
	29 – 34	111	3,80	1,06				
	35 – 40	141	4,20	0,83				
	45 ve üzeri	15	4,12	0,69				
İklimsel etik	21 – 22	2	4,63	0,00	15,687	4	0,000**	2 – 3
	23 – 28	40	4,33	0,63				3 – 4
	29 – 34	111	3,74	1,04				
	35 – 40	141	4,15	0,81				
	45 ve üzeri	15	3,96	0,77				
Karar vermede etik	21 – 22	2	5,00	0,00	20,282	4	0,000**	2 – 3
	23 – 28	40	4,32	0,64				3 – 4
	29 – 34	111	3,72	1,03				
	35 – 40	141	4,13	0,84				
	45 ve üzeri	15	4,30	0,52				
Davranışsal etik	21 – 22	2	5,00	0,00	29,164	4	0,000**	2 – 3
	23 – 28	40	4,42	0,59				3 – 4
	29 – 34	111	3,72	0,98				
	35 – 40	141	4,15	0,84				
	45 ve üzeri	15	4,22	0,54				
Etik genel	21 – 22	2	4,90	0,00	19,962	4	0,001**	2 – 3
	23 – 28	40	4,37	0,51				3 - 4
	29 – 34	111	3,75	1,00				
	35 – 40	141	4,16	0,63				
	45 ve üzeri	15	4,14	0,87				

** p < 0,01; 1 = “21–22 yaş”, 2 = “23–28 yaş”, 3 = “29–34 yaş”, 4 = “35–40 yaş”, 5 = “45 ve üzeri”

Karar Vermede Etik tutumları bakımından aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılıklar 2 ile 3, 3 ile 4 numaralı yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

Davranışsal Etik tutumları bakımından aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılıklar 2 ile 3, 3 ile 4 numaralı yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde genel olarak daha genç yaşta öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulda etik bir okul iklimi oluşturmalarına dair bir görüş taşıdığı görülmektedir. Elde edilen veriler ışığında alanda yapılan çalışmaların sonuçlarımızı destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Benzer çalışmalarda, İskele (10)'nin araştırmasında, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Küçükkaraduman (11) tarafından yapılan çalışmada, yöneticilerin okullarda etik ilkelere uygun davranışlar sergilemeleri hakkındaki öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin yaşlarına göre farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin yaşları ile etik liderliğin beş alt boyutunu algılamaları arasında, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit ederek. Sonucu öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, okul yöneticilerini etik ikilemleri çözme ve etik karar verme etik bir okul

kültürü, iklimi oluşturma konusunda bakımından daha başarılı, yeterli gördükleri, güvene dayalı liderlik ve ilke merkezli liderlik özellikleri gösteren liderler olarak algıladıkları anlaşılmaktadır diye yorumlamıştır (2).

TARTIŞMA

Bu çalışmada Beden eğitimi öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin sergilediği etik lider davranışlarını çeşitlere değişkenlere göre nasıl değerlendirdiklerini belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerinin sergilediği etik liderlik davranışları çeşitli değişkenlere inceleme ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Beden eğitimi öğretmenleri okul yöneticilerinin yüksek düzeyde bir etik lider davranışı sergilediğini belirtmektedirler. Ayrıca ölçekten elde edilen veriler, alt boyutlar açısından incelendiğinde, araştırma gurubu dört alt boyut içinde en çok iletişimsel etik alt boyutuna katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılar cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, her ikisinin de okul yöneticilerini etik bir lider olarak gördükleri anlaşılmakta, aradaki farka bakıldığında ise etik liderliğin bütün boyutlarında, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde görüş belirttikleri tespit edilmektedir.

Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını daha yüksek algılamaları da okullarda yöneticilerin davranışları konusunda bir problem olduğuna işaret eder. Yöneticilerin okuldaki yönetsel davranışlarının cinsiyetlere karşı mesafeli, tarafsız bir yaklaşıma ihtiyaç duyduğu sürekli göz önünde bulundurulmalıdır.

Öğretmenlerin çalışma yıllarına göre, yöneticilerin sergilediği etik liderlik tutumlarına yönelik görüşleri arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamış ancak ölçeğin Karar Vermede Etik alt boyutunda “2–5 yıl” ile “12 yıldan fazla” çalışanlar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin daha önceden yöneticilik yapma deneyimlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik sergileme tutumlarına yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yöneticilik yapmayan öğretmenlerin yöneticilik yapan öğretmenlere göre ölçek den aldığı puan ortalaması tüm alt boyutlarda da olmak üzere daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarında, daha genç yaştaki öğretmenlerin diğer yaş guruplarına göre, yöneticilerinin çalıştığı kurumlarda, daha yüksek bir seviyede etik bir okul iklimi oluşturduklarına dair bir görüş taşıdığı görülmektedir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranış gösterme düzeyleri ile ilgili öğretmen görüşleri, öğretmenlerin meslekte yeni veya eski olmalarına göre değişiklik göstermemektedir. Öğretmenlik mesleğine yeni başlamış veya daha az süredir çalışan öğretmenlerin görüşleri ile meslekte uzun yıllardan beri çalışan öğretmenlerin görüşleri farklılık göstermemektedir.(8).

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını “oldukça yüksek” düzeyde algıladıkları görülmektedir. Bu nedenle etik davranışları güçlendirmek ve yaygınlaştırmak için;

a) Öğretmenlerle birlikte okul etik değerlerinin oluşturulması, Yönetici Etik Liderlik Davranışı

b) Okul yöneticileri ve öğretmenlerin birlikte etik davranış programlarını takip etmelerinin sağlanarak, yöneticilerin etik liderlik davranışları daha da güçlendirilmelidir (13).

Sonuç olarak ise, yöneticilerin gün geçtikçe etik sorumluluklarına daha çok önem verdikleri, alınan eğitimlerin yöneticilerin bu sorumluluklarını yerine getirmesinde önem arz ettiği görülmekte, bu yüzden yöneticilerin eğitimine verilen önemin daha da artması gerektiği önerilmektedir (15).

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar dikkate alınarak geliştirilen önerilere göre;

- Okul etik değerlerinin belirlenmesinde öğretmenlerinden görüşlerinin alınması.

- Okul yöneticilerinin seçimi yapılırken gerekli özenin gösterilmesi gerekmektedir. Ayrıca yöneticiler için yenilikçi, değişime açık eğitim seminerleri hazırlanmalıdır. çünkü bir okulun temel taşı yöneticisi ve öğretmenleridir. Öğretmenlerde yöneticilerini örnek almalıdırlar. (17)
- MEB tarafından Okul yöneticilerine yönelik etkin bir etik liderlik programlarının hazırlanması.
- Üniversitelerin lisans programları içerisinde etik liderliğe yönelik müfredatın eklenmesi.
- Okul yöneticilerinin kuralların uygulanması ve davranış ilkeleri açısından cinsiyet farklılığına göre öğretmene yönelik davranışlarında eşit tavır sergilemesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

1. Aydın İ P. Eğitim Ve Öğretimde Etik, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2006.
2. Aydın T. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri (Konya İli Örneği) M. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
3. Baştuğ İ. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri (Konya İli Örneği) Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009.
4. Brown M, Treviño L, Harrison D. Ethical Leadership, A Social Learning Perspective For Construct Development and Testing”, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2005; 97: 117–134.
5. Buluç B. Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2009; 15(57): 5-34.
6. Fulmer R. The Challenge Of Ethical Leadership, Organizational Dynamics, 2004; 33(3): 307–317.
7. Freeman RE, Stewart L. http://www.Darden.Virginia.Edu/CorporateEthics/Pdf/Ethical_Leadership.Pdf, 2006.
8. Gültekin M. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, 2008.
9. Hussein M. Ethical Leadership Makes The Right Decisions. Journal of Technology and Business, 2007, 57-65.
10. İskele A. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Yaratıcı İklim Üzerine Etkisi Yüksek Lisans Tezi, 2009.
11. Küçükkaraduman E. İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi (Ankara İli, Mamak İlçesi Örneği.) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006.
12. Pehlivan İ. Yönetmel Mesleki Örgütsel Etik, Pegem, Ankara, 1998.
 13. Uğurlu CT. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi Hatay İli Örneği Doktora Tezi, 2009.
 14. Tahaoglu F, Gedikoğlu, T. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerini, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2009; 15(58): 274-298.
 15. Tutar I. Etik Liderlik Ve Yöneticilerin Etik Sorumluluklarının Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, 2010.
 16. Turhan M. Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi Doktora Tezi, 2007.
 17. Topuzoğlu AP. Demografik Özellikler Açısından Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri, İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği, Yüksek Lisans Tezi, 2009.
 18. Yılmaz E. Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, XIV. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 2005, ss. 808-814.
 19. Yılmaz E. Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006.