



**OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK ÖLÇEK
GELİŞTİRİLME ÇALIŞMASI**
**A STUDY ON DEVELOPING A SCALE FOR DETERMINING ETHICAL LEADERSHIP
CHARACTERISTICS OF SCHOOL PRINCIPALS**

Muhammet Baki MİNAZ*

Öz

Bu çalışmada yeni bir bakış açısıyla etik kavramına okul müdürünün etik liderlik özelliklerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirerek katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Mevcut etik liderlik ölçeklerinden farklı olarak okul müdürünün yönetimini etik özellikler açısından mali yönden ve yönetsel yönden ele alınmıştır. Bu yönüyle etik ölçek yolsuzluk algısını belirlemeye yönelik de kullanılabilir. Etik liderlik özelliği gelişmemiş bir yönetici okul ortamının verimsizliğine ve öğretmenlerin çalışma koşullarındaki olumsuzluklardan etkilenerek okula karşı olumsuz tutum geliştirmelerine neden olabilir.

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi için seçilen evren Sultanbeyli ilçesinde farklı okul türlerinden görev yapan öğretmenlerdir. Basit tesadüfî yolla belirlenen 316 öğretmen örneklemini oluşturmuştur. Araştırmayla ilgili öğretmen ve yöneticilerle görüşülerek mali işlerde sorulabilecek 51 sorudan oluşan madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu uzman görüşü ile şekillendirilmiş ve faktör analizi için İstanbul Anadolu yakası Sultanbeyli ilçesinde çeşitli sosyo ekonomik düzey ve farklı alanlarda eğitim veren farklı düzeydeki okullarda çalışan öğretmenlere uygulanmıştır (316). Uygulama sonunda ölçeğin iç tutarlık analizleri (Cronbach's Alpha) gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlık güvenilirliğini belirlemek üzere yapılan ilk analizlerin ardından testin tamamı için toplam Cronbach's Alpha değeri $\alpha = .988$ olarak hesaplanmıştır. Faktör analiz sonuçları neticesinde 2 faktör elde edilmiştir. 1. Faktörde 24 madde "Mali İşlerde Yönetimsel Etik Davranışları" alt boyutunu, 2. Faktörde 17 madde "Mali İşlerde Kişisel Etik Davranışları" alt boyutunu, oluşturmaktadır. Alt boyutlar arasındaki korelatif ilişkilere göre alt boyutlar arasında istatistiksel olarak .001 seviyesinde anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik liderlik Ölçeği, Etik, Liderlik, Ölçek.

Abstract

In this study, it is aimed to contribute to the concept of ethics by developing a scale to determine the ethical leadership characteristics of the school principal. Unlike existing ethical leadership scales, the management of the school principal has been dealt with financially and managerially in terms of ethical characteristics. In this respect, the ethical scale can also be used to determine the perception of corruption. Ethical leadership can lead to an inadequate school environment and inefficient teachers and negative attitudes towards school.

Screening model was used in the research. The chosen universe for the development of the scale is the teachers who work in different school types in Sultanbeyli district. The sample consisted of 316 teachers, who were determined by simple coincidence. A pool of material consisting of 51 questions has been established that can be asked in financial affairs by discussing with the teachers and administrators about the research. The item pool was shaped by expert opinion and applied to teachers working in different levels of schools providing education in various socio-economic levels and different areas in the Anatolian side of Sultanbeyli district of Istanbul for factor analysis (316). The internal consistency analysis (Cronbach's Alpha) was performed at the end of the study. Following the first analyzes to determine the internal consistency reliability of the scale, the total Cronbach yapılıns Alpha value for the whole test was calculated as $\alpha = .988$. As a result of factor analysis, 2 factors were obtained. 1. The 24 items in the factor are alt Managerial Ethical Behavior in Financial Affairs de sub-dimension, and the second factor is 17-item ları Personal Ethical Behavior in Financial Affairs Yönetim. According to the correlation between the sub-dimensions, a significant and positive correlation was found between.

Keywords: Ethics Leadership Scale, Ethics, Leadership, Scale.

Giriş

İnsanların tarih boyunca temel eğilimleri ve temel davranışları çok büyük değişiklikler göstermez. Geçmişte görülen olumsuz davranışlar bugün de görülür. İnsanlar arasında kültürel ve medeniyet dokuları itibariyle bulunabilir (Çetin, 2010, s.9). Tarih boyunca insanlar yönlendirilmiş ya da yönlendirilmemişlerdir. Çalışanları yönlendirecek ve onları amaçlara ulaşma noktasında bir araya getirecek ahlaki nitelikleri güçlü liderlere duyulan gereksinim günden güne artmaktadır. Liderler, insanları etkileyen, onları yönlendiren, harekete geçiren ve motive eden kişiler olarak dikkat çekmektedirler. Liderler ve de yönetilenler konusunda

* Dr. Öğr. Üyesi, Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi, mbakiminaz@gmail.com



yüzlerce araştırma yapılmış olmasına rağmen liderlik konusu günümüzün en popüler konuları arasında halen yerini almaktadır. Bilimsel ve teknolojik alanda kaydedilen hızlı gelişmeler bireylerin geçmiş yıllara göre daha karmaşık sorunlarla karşı karşıya kalmalarına sebep olmaktadır. Karşılaşılan sorunların çözümü için birden çok disiplinin bulgularından yararlanılması ve disiplinlerarası anlayışın benimsenmesi gerekmektedir (Taş ve Kiroğlu, 2018).

Her türlü organizasyon için özellikle ortaya çıkan skandallar düşünüldüğünde, liderliğin etik boyutunun araştırılmasının önemi açıktır (Brawn ve Trevino, 2006, 596). Kendini tanıma, gizil güçlerinin farkına varma ve bunları açığa çıkarma, kendini ifade edebilme, kendine ve topluma faydalı bir birey olma ancak iyi bir eğitimle olanaklı olabilir (Taş, 2018a). Yeni nesli geleceğe hazırlayan en önemli kurum okullardır. Okullar eğitimin amaçları doğrultusunda nesli geleceğe hazırlarlar. Bu önemli amaçlara ulaşmak için eğitim yöneticilerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Yöneticilerin liderlik becerileriyle donatılmış olması ve bu becerileri öğretmenlerle birlikte okul yönetiminde kullanılması eğitimin amaçlarına ulaşması için gereklidir. Eğitimcilerin etkili iletişim kurabilmeleri ve etik liderlik özellikleri çerçevesinde bilgi sahibi olmaları ve yeterliklerini geliştirmeleri gerekmektedir. Eğitim alanında ise etik davranış ayrı bir öneme sahiptir. Eğitim kurumları toplumun şekillenmesinde en önemli sorumluluğu üstlenirler. Bu kurumlarda çalışan personelin en başta ise yöneticilerin etik davranışlar sergilemesi beklenir. Etik liderlik özelliklerinden sayılabilecek mali işlerde etik davranışlar göstermek yöneticilerin hem görevi hem de yaptırımı gerektiren kanuni sorumluluğudur.

Liderlik

Yol, tarık, patika ya da denizde geminin rotası anlamını ifade eden Anglo-Saxon bir sözcük olan "laed", İngilizce "leader, leadership, ve lead" sözcüklerinin kaynağıdır. Gitmek, seyahat etmek ya da onun ettiren şekli olan götürmek ya da yaptırmak anlamı "laeden" fiiliyle ilişkilidir. Aslında eski Norveççe, Almanca, Felemenkçede benzer harflerle karşılıkları olan kuzey Avrupa kaynaklı bir kök sözcüktür. Açıkçası liderlik bir yolculuk kavramıdır. Bir lider (leader) tam olarak, önden giderek yolu gösteren, aynı zamanda başkalarına yolculuk yaptıran, yola çıkmalarına sebep olan ve onların birbirlerinden uzaklaşmaması ya da birliklerinin dağılmaması için onları yekpare bir vücut olarak bir arada tutan kişidir (Adair, 2012, s.44). Liderin temel özelliği iki ve daha çok kişiyi gücünü veya etkisini kullanarak yönlendirebilmesidir (Çelik, 2003, s.3). Liderlik (leadership) sözcüğü İngilizcede "leith" kökünden gelmektedir. Bu kelime bir grubun diğer bir gruba egemen olmasını ya da onu yenmek için çaba göstermesini anlatmaktadır (Ceylan, 2012, s.151). Literatüre on dördüncü yüzyılda giren liderlik tanımını araştırmacılar kişisel perspektiflerine ve önem verdikleri olgulara göre yapmışlardır (Eroğlu, 2013, s.106). Lider teklifi belirtirken, liderlik tekin yani önder rolündeki kişinin grup içinde gösterdiği davranışı ifade etmektedir (Izgar, 2005, s.23). Liderlik konusunda 3000'den fazla ampirik araştırma yapılmıştır (Çelik, 2003, s.1). 1950'lerden itibaren liderlik araştırmaları yoğunlaşmış ve bu araştırmalara göre çok sayıda liderlik tanımı yapılmıştır (Eroğlu, 2013, s.106). Bu tanımlara göre "lider, bir grup insanın kendi kişisel ve grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere takip ettikleri, onun isteği, emir ve talimatı doğrultusunda davrandıkları kişidir" (Koçel, 2011, s.569). "Liderlik, insanların hareket ve davranışlarını etkileme sanatıdır. Lider ise, kendi istek ve iradesini, diğer insanlara, onların saygı, güven, itaat ve bağlılıklarını kazanarak, kabul ettirme yeteneğidir" (Eroğlu, 2013, s.106). Liderlik, hizmettir; paylaşma işidir. Paylaşmak, insan olmak demektir (Çağlayan, 2002, s.29). Celep (2004, s.3) lider kavramı yerine önder kavramını kullanarak; "önder, grup üyeleri tarafından hissedilen ancak açıklığa kavuşmamış olan ortak düşünce ve arzuları, benimsenir bir amaç biçiminde ortaya koyan ve grup üyelerinin gizil güçlerini bu amaç etrafında etkinliğe geçiren kimsedir" şeklinde tanımlamıştır.

İnsanların topluluk oluşturdukları ilk zamanlardan bu yana liderlik özelliği gösteren bireyler görülmüştür. Daha sonra, organize olmuş kurumlar oluştuğu her grup için bir ya da birkaç yöneticiye ihtiyaç duyulmuştur. Bu yöneticilerden, yasal gücünün farkındalığının yanında bireyler arası diyalogunun gelişmesi, bulunduğu kurumu geliştirmek için kendisiyle birlikte çalışanları motive etmesi, çalışanların profesyonel gelişmelerini sağlaması, kurumun geleceğini öngörmesi, özetle kurumun itici gücü olması beklenmektedir (Bakioğlu, Didin Ala, ve Karsantik, 2016, s. 26.) Liderlik, insanların hareket ve davranışlarını etkileme sanatıdır (Eroğlu, 2013, s.106).



Lider bir işte çalışanlarla birlikte hareket eden, onları hedefe yönlendirebilme becerisine sahip, değişik fikirlere ve görüşlere saygı duyabilen, arkasında ve yanında bulunan kişileri yönlendirebilen ve onlara yeni bakış açıları katarak vizyon çizebilen kişidir (Eroğlu, 2013, s.111). İlgili literatür incelendiğinde liderliğin doğuştan geldiğini ifade eden araştırmacılar yanında, lider olarak doğulmadığını, liderliğin öğrenilebileceğini ve zaman içinde gelişebileceğini iddia edenler de vardır. Liderliğe daha geniş bakıldığında ise liderliğin doğuştan gelen bazı genetik özelliklerle ilgisinin bulunduğunu, ancak sonradan kazanılan bazı yeteneklerle, içinde bulunulan durum ve koşullarla ve kişilik özellikleriyle şekillendiğini söylemek mümkündür. Özellikle araştırmanın temel konusunu oluşturan “moral liderlik” diğer bir deyişle “etik liderlik” etik kavramının özelliğinden dolayı çevrenin etkisiyle şekillenmektedir. Çünkü ahlak anlayışı toplum tarafından belirlenir. Yasal düzenlemeler de yerini alır.

Liderliğin insan grup yaşamının vazgeçilmez bir ögesi olduğu açıktır. Ancak, liderin matematiksel olarak formüle edilebilir evrensel özelliklerinin olduğunu söylemek güçtür. Liderlik kavramının tanımını yapmak zor olsa da çeşitli araştırmalardan ortaya çıkan sonuçlara dayalı olarak işlevsel bir tanım yapılabilir: Liderlik; işgörenler tarafından paylaşılan bir vizyona yönelik olarak örgütü yönlendiren hedef, strateji ve uygulamalara yönelik etkinlikleri kapsayan bir yönetim sürecidir (Aytaç, 2002, s.67). Liderlikle ilgili yapılan tanımlarda liderliğin farklı yönleri ele alınmıştır (Çelik, 2003, s.2). Bu durum liderlerin insanlar arasında güçlü bir iletişim ağı kuran ve onları yönlendirme özelliği ile etkileme gücü olan kişiler olarak açıklanmasına yol açmıştır.

Liderlik örgüt üyelerini etkileme ve faaliyetlerini yönlendirme sürecidir (Aslantaş ve Dursun 2008, s.112). Yönetim alanında geliştirilen liderlik teorileri liderlik konusunda değişik bakış açılarıyla farklı açıklamalar geliştirmişlerdir. Son yıllarda üzerinde en çok tartışılan konulardan biri de etik liderlik yaklaşımıdır. Okul yönetiminde etik ilkeler, genel olarak okul yöneticilerinin davranışları şeklinde algılanmaktadır. Yöneticilerin etik değerlere uygun davranışlar göstermeleri, okul örgütünün havasını olumlu yönde etkilemektedir (Acar, 2011, s.4).

Etik

Etik: Ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran bir felsefe etkinliğidir (Akarsu, 1998, 74). Günümüzde hem ahlak teorisi bunalımı hem de ahlaki yaşam bunalımı vardır ve bu durum sürekli daha küresel bir boyut kazanmaktadır (Yaran, 2010, s. 13). Etik, Yunanca bir sözcük olan “ethos” sözcüğünden gelir (Kuçuradi ve Taşdelen, 2011, s.5; Atayman, 2005, s.11). Etimolojik bir irdeleme bize şunu da gösterir: Etik sözcüğü Grekçe “ethos”, moral sözcüğü ise Latince “mos” sözcüklerinden gelir. Ve “ethos” da, “mos” da, töre, gelenek, görenek, alışkanlık, yerleşik hale gelmiş duygululuk hali, karakter, huy, mizaç vb. anlamlarına gelir. “Moral” karşılığı dilimizde kullandığımız “ahlak” sözcüğü de, Arapça “hulk” kökünden gelmektedir ki, bu kök de yine töre, gelenek, görenek, alışkanlık, huy, karakter vb. anlamlarını taşır. Buna göre, “etik”, “moral” ve “ahlak” sözcükleri, nüanslar göz ardı edilirse, aynı anlama sahip sözcüklerdir ve onları etimolojilerine göre değil, felsefede kazanmış oldukları anlamlarını dikkate alarak birbirinden ayırıyoruz (Özlem, 2010, s. 29). Türkçede “ethic” sözcüğüne karşılık olarak, Arapça “huy”, “mizaç”, “karakter” anlamına gelen ve “hulk” sözcüğünden türeyen “ahlak” sözcüğü kullanılmaktadır (Cevizci, 2008, s.3). Moral kelimesi ise Türkçede çoğunlukla ahlâk, seyrek olarak da maneviyat ile karşılır. Ahlâk, bir toplumda yazılı kanunlar dışında yazılı olmayan ve toplum düzeninin ana unsurunu oluşturan ve herkes tarafından benimsenen birtakım kurallardır (Hazlitt, 2006, s.15).

Etik, ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran bir felsefe etkinliğidir. İnsanın kişisel ve toplumsal yaşamdaki ahlaki sorunlarını ele alıp inceler (Akarsu, 1998, 74). Etiğin ilgi alanı, insanın bütün davranış ve eylemlerinin temelini araştırılmasıdır (Aydın, 2002, s.5). Ahlâk Felsefesi, her felsefe dalında olduğu gibi, felsefi bakış açısı' denilen bakış açısının ahlâk alanına, ahlâkın temel sorunlarına, iddialarına yönelterek onların irdelenmesi, sorgulanması, çözümlenmeler ve terkipler yapılarak üzerinde düşünülmesi ve onların dile getirilmesidir. Burada felsefenin yaptığı şey, ahlâki kavramlar, değerler, yargılar ve ahlâkîlik denilen durum üzerinde ortaya konulanı derinlemesine, detaylı, düzenli ve sistemli bir şekilde düşünme, sorgulama, tahlil ve terkipler yaparak dile getirme işidir (Erdem, 2002, s.15). Görüldüğü gibi etik ahlaki olanla ilgilenir. Davranışları bir süzgeçten geçirir. Ahlaki olan olmayan diye ayırır. Etik daha genel bir kavram olarak ahlaktan ayrılır ve değerler temelli bir düşünce sistemi oluşturur. Günümüz toplumsal sorunlarına bir çıkış yolu olarak dayanak konumundadır.



Evrensel olarak doğru davranışı tanımlayan etik, tüm insanlar için iyiyi kötüden ayırmaya yarayan ilke, kural ve değerler bütünüdür. Kamuda etik ise devletin yönetsel alanda etik davranış değerleri ve standartlarına karşılıktır. Kamuda etik değerlerin egemen kılınması, etik davranışları destekleyen etik bir altyapının oluşturulmasına bağlıdır. Kamu yönetiminde etik altyapı, kamu gücünün etik dışı kullanılmasına set çeken düzenlemeler ve mekanizmalar bütünüdür (Çalık, 2012, s.16). Bu durum kişinin kendi çıkarları aleyhinde davranması için bir gerekçe teşkil eder. Bu durumda kişi kişisel çıkarları yerine doğru davranış sergilemesi gerektiği bilir. Kişinin kendi öznel görüş açısı ne olursa olsun kamuda etik düzenlemeler kişinin öznel bakış açısını ikinci plana iter. Kişinin görüşü veya kuralları benimseyip benimsememesi başka bir meseledir (Nuttall, 1997, s. 233). Esas olan etik kuralların ve mekanizmaların işletilmesidir. Bu durum kişiyi etik davranışlar sergilemeye iten bir güçtür.

Yozlaşma ve etik dışı davranışlar, bütün toplumlarda kurumsal yapıları tıkayan, işleyişi verimsizleştirerek maliyeti artıran, kamu kurumlarının varlığını tehlikeye düşüren ortak sorundur (Uluğ, 2013, s.162). Etik tanımlanması ve anlaşılması zor bir kavramdır. Çünkü değişen dünya bireysel ve sosyal yaşamda değişimlere yol açmış bozulan değerler yeni bakış açısı ve anlayışları beraberinde getirmiştir (Cevizci, 2008, s.1).

En iyi olan erdem varlığı değil erdemli davranışın gösterilmesidir. Yani etik değerlere sahip olmak ancak onu hayata geçirmekle anlam kazanır. Çünkü tek başına erdem veya huy iyi olmanın garantisi değildir. çünkü davranışa dönüşmüş bir eylem erdemli olduğunda etik davranış olmuş olur (Aristoteles, 2011, s. 20). İş etiğiyle ilgili yapılan araştırmalar göstermiştir ki üst yönetim etik çalışmalar sürdürürse ve bu konuda yaptırımlar getirirse personelde ahlaki tutum ve davranışlarda artma eğilimi olur (Çiftçiöğlü ve Sabuncuoğlu, 2013, s. 95). Kamuda kişisel ahlak alanında da önemli olan bir davranışın sonuçlarının neler olduğudur. Ahlakî konulara bakış buna göre şekillenmektedir. Görünen o ki, ahlakî duyarlılık önemli oranda azalmıştır (Nuttall, 1997, s. 20).

Etik alt yapının önemli bileşenlerinden birisi etik liderliktir. Nitekim etik değerler sisteminin yerleştirilmesinde gerekli düşünce ve uygulama ortamının yaratılması, öncelikle yöneticilerin etik rol davranışları sergilemesini gerektirmektedir. Etik ilkelerin yaşama geçirilmesi ve bunların günlük yaşamın bir parçası kılınması sürecinde etkin bir kamusal etik duyarlılık yaratılması etik liderlikle ilgilidir (Uluğ, 2013, s.156). Her insan etik bir anlayışa sahiptir. Ancak çoğu insan için, bu anlayış sistematik değildir ve bu nedenle kendileri ile ilgili kararlar almalarına yardımcı olacak çeşitli etik kurallar belirlemek zorundadır (Minja, 2009, s.1). Karakter kişiye özgü olan özelliklerin dışı yansımasıdır. Aynı zamanda karakter bir kişiyi diğerinden ayıran özelliktir. Bu özellik iyi nitelikler olmak durumundadır (Livo, 2003). Yapılan araştırmalar kişilik özellikleri ile etik liderlik arasında ilişki olduğunu kanıtlar niteliktedir. Etik liderlerin dürüst ve güvenilir olduğu, bunun ötesinde, etik liderlerin adil ve ilkel karar vericiler olarak görüldüğü belirlenmiştir. Araştırmacılar lideri etik özellikleri yönüyle ahlaklı kişi olarak nitelendirmiştir. Ayrıca çalışanların liderlik algıları, lider etkinliğinin, işe ekstra çaba sarf etmeyi ve memnuniyeti etkilediği ifade edilmiştir (Brawn ve Trevino, 2006, s.596-597).

Eğitim sistem ve programlarının görevi, toplumsal yaşam düzenini sağlamak, bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ve değişimlere uyumlu biçimde sürdürmek geliştirmek ve ilgili toplumsal sistemleri işletmek üzere nitelikteki insan gücünün yetiştirmektir. Bu açıdan etik liderliğin özelliklerini ele alan yeni toplumsal değişiklikleri ve demokratik kazanımları göz önünde bulunduran bakış açılara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırmanın problemi etik liderlik özellikleri çerçevesinde okul müdürlerinin davranışlarının öğretmen algılarına göre nasıl olduğunun belirlenmesi ve yolsuzluk bağlamında ele alınmasıdır. Sonuçları yönüyle sahada okul müdürlerinin etik davranışlarının yolsuzluklar açısından nasıl algılandığı konusundaki sorulara cevap verebileceği düşünülmekte ve bu konuda ölçek geliştirerek literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Okul Yönetimi ve Etik

Okul, eğitim sisteminin en kritik ve en etkili ögesidir. Eğitim sisteminin bütünlüğü içinde belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi ya da amaçların eyleme dönüştürülmesi okul aracılığıyla olur (Bursalıoğlu, 2012, s.4). Okulların amaçlarına ulaşabilmeleri için yönetici, öğretmen ve ailelerin işbirliği içinde olmaları gerekir (Taş ve Minaz, 2018). Okulun dışındaki başka eğitim örgütleri ve eğitim yönetimi uygulamaları, okulun eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmesine katkıda bulunmaya çalışır (Başaran, 2000, s.12). Okul, eğitim sisteminde eğitimin üretildiği birimler olarak nitelendirilmektedir. Okulun eğitim sistemi içindeki yeri dikkate alındığında, eğitim sisteminin en işlevsel parçası olması, eğitim sisteminin eylem sınırlarını ve çevresini belirlemesi ve eğitim sistemi içinde üretim amaçlı örgütlenme olma özelliklerinin öne



çıktığı görülür (Açıkalın, 1997, s.1). Bu özellikleri çerçevesinde okul yönetimi, eğitim yönetiminden ayrılmaktadır.

Eğitim sistem ve programlarının görevi, toplumsal yaşam düzenini sağlamak, bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ve değişimlere uyumlu biçimde sürdürmek geliştirmek ve ilgili toplumsal sistemleri işletmek üzere nitelikteki insan gücünün yetiştirmektir. Bu açıdan etik liderliğin özelliklerini ele alan yeni toplumsal değişiklikleri ve demokratik kazanımları göz önünde bulunduran bakış açılarına ihtiyaç duyulmaktadır. Okul müdürü etik ilkeler doğrultusunda kendisinde bir takım davranış ve özellikler bulundurmak zorundadır. Okul müdürünün etik davranışlarından söz edilmesi için onun bu yönlerini geliştirmesi beklenir.

YÖNTEM

Model

Bu araştırma ölçek geliştirme amaçlı tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Ölçeğin geliştirilmesi için seçilen evren Sultanbeyli ilçesinde farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerdir. Basit tesadüfî yolla belirlenen 316 öğretmen örnekleme oluşturmuştur.

Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)

Araştırmayla ilgili öğretmen ve yöneticilerle görüşülerek mali işlerde sorulabilecek 51 sorudan oluşan madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu uzman görüşü ile şekillendirilmiş ve faktör analizi için İstanbul Anadolu yakası Sultanbeyli ilçesinde çeşitli sosyo ekonomik düzey ve farklı alanlarda eğitim veren farklı düzeydeki okullarda çalışan öğretmenlere uygulanmıştır (316).

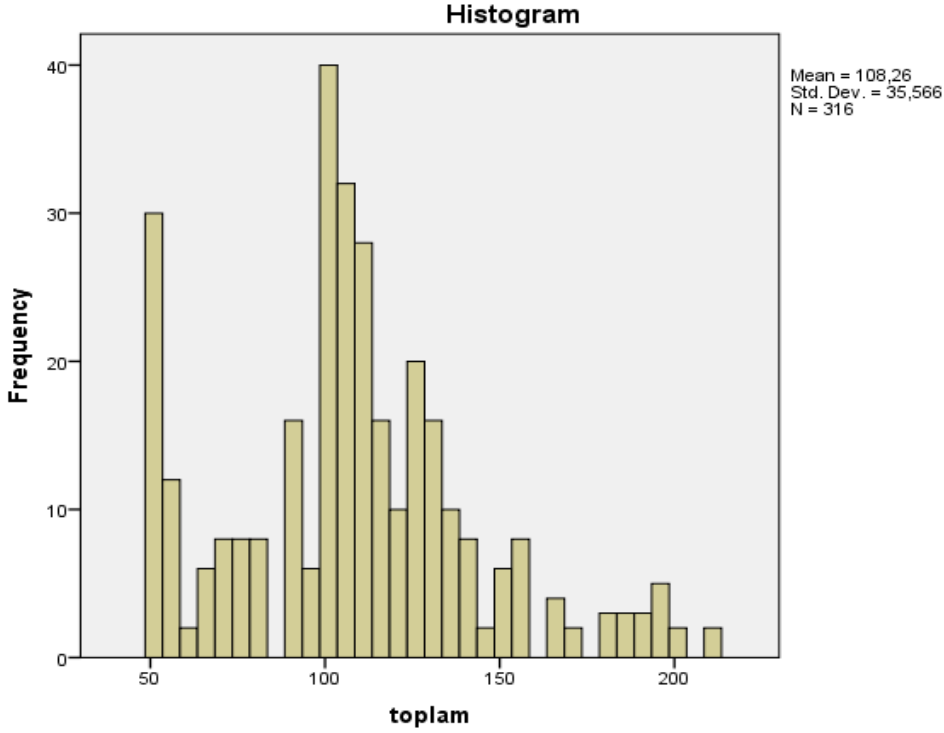
Puanların Normal Dağılım Durumlarının incelenmesi

Ölçek geliştirirken, t-testi, varyans analizi, pearson korelasyonu vb. karşılaştırmalı testlerde verilerin normal dağılım göstermesi önemli bir ön koşuldur. Çarpıklık katsayısının "0" olması ortalamaya göre tam simetrik dağılımı gösterir. Çarpıklık katsayısının +1 ile -1 sınırları içinde kalması, basıklık değerinin ise +1 den büyük olamaması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2011, s.40). Ölçeğe ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4.4.4.1.1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçek Toplam Verilerin Betimsel İstatistikleri

		İstatistik	Standart Hata
Toplam	Ortalama	108,26	2,001
	Ortanca	106,50	
	Varyans	1264,974	
	Standart Sapma	35,566	
	Minimum	51	
	Maximum	213	
	Genişlik (Ranj)	162	
	Çarpıklık Katsayısı	,425	,137
	Basıklık Katsayısı	,311	,273

Tablo 1'de görüldüğü üzere, ölçeğin çarpıklık kat sayısı ,425 basıklık değeri ,273 ortalama değeri 108,26, medyan değeri 106,50 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerler, yukarıda yapılan açıklamalar ışığında analiz edildiğinde, puanların normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Çarpıklık katsayısının +1 ile -1 sınırları içinde kalması, basıklık değerinin ise +1 den büyük olamaması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanmıştır. Ayrıca, puanların dağılımına ilişkin histogram grafiği Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Toplam Puanların Normal Dağılım Değerlerini Gösteren Histogram

Grup büyüklüğünün 50'den büyük olması durumunda, Kolmogorov-Smirnov testi de puanların normalliğe uygunluğunu incelemeye kullanılabilir. Bu teste $p=.050$ 'den büyük olması durumunda, puanların normal dağılımdan anlamlı sapma göstermediği ve dolayısıyla puanların normal dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2011, 42). Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Z	n	Sig.
Toplam	1,795	316	,003

Tablo 2'de görüldüğü üzere, K-S değeri .003 bulunmuştur ve bu değer, normal dağılımdan anlamlı sapma göstermiştir. Bu durumda normallik istatistiklerinin kullanılabilmesi için Z puanı hesaplaması yapılmıştır. Z puanı bir kişinin aldığı puanın grupta karşılaştırılması sonucu, kişinin nerede olduğunu tespit edilmesi için yapılan bir puanlama biçimidir. Bu puanların -3 ile +3 arasında bir değerde olması beklenir. Yapılan analiz sonuçları tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3 Maddelerin Z Puanları

	Zscore(toplam)			
	Frekansy	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
-1,60993	26	8,2	8,2	8,2
-1,58181	2	,6	,6	8,9
-1,55370	2	,6	,6	9,5
-1,52558	2	,6	,6	10,1
-1,49746	8	2,5	2,5	12,7
-1,44123	2	,6	,6	13,3
-1,35688	2	,6	,6	13,9
-1,24442	2	,6	,6	14,6
-1,16007	4	1,3	1,3	15,8
-1,04760	2	,6	,6	16,5
-1,01949	4	1,3	1,3	17,7
-,99137	2	,6	,6	18,4
-,96325	2	,6	,6	19,0



-,90702	4	1,3	1,3	20,3
-,87890	2	,6	,6	20,9
-,82267	4	1,3	1,3	22,2
-,79455	4	1,3	1,3	23,4
-,54151	2	,6	,6	24,1
-,51339	4	1,3	1,3	25,3
-,45716	6	1,9	1,9	27,2
-,42904	4	1,3	1,3	28,5
-,40093	2	,6	,6	29,1
-,37281	2	,6	,6	29,7
-,31658	2	,6	,6	30,4
-,26034	2	,6	,6	31,0
-,23223	6	1,9	1,9	32,9
-,20411	6	1,9	1,9	34,8
-,17599	26	8,2	8,2	43,0
-,11976	10	3,2	3,2	46,2
-,09165	2	,6	,6	46,8
-,06353	10	3,2	3,2	50,0
-,03541	6	1,9	1,9	51,9
-,00730	4	1,3	1,3	53,2
,02082	4	1,3	1,3	54,4
,04894	10	3,2	3,2	57,6
,07705	2	,6	,6	58,2
,10517	8	2,5	2,5	60,8
,13329	4	1,3	1,3	62,0
,18952	4	1,3	1,3	63,3
,21763	8	2,5	2,5	65,8
,24575	4	1,3	1,3	67,1
,30198	4	1,3	1,3	68,4
,35822	2	,6	,6	69,0
,38633	2	,6	,6	69,6
,41445	2	,6	,6	70,3
,44257	2	,6	,6	70,9
,47068	2	,6	,6	71,5
,49880	6	1,9	1,9	73,4
,52692	8	2,5	2,5	75,9
,55503	2	,6	,6	76,6
,58315	2	,6	,6	77,2
,61126	2	,6	,6	77,8
,63938	2	,6	,6	78,5
,66750	8	2,5	2,5	81,0
,69561	2	,6	,6	81,6
,75185	4	1,3	1,3	82,9
,77996	4	1,3	1,3	84,2
,80808	2	,6	,6	84,8
,86431	2	,6	,6	85,4
,94866	6	1,9	1,9	87,3
1,00489	2	,6	,6	88,0
1,14548	2	,6	,6	88,6
1,17359	2	,6	,6	89,2
1,25794	2	,6	,6	89,9
1,31417	6	1,9	1,9	91,8
1,34229	2	,6	,6	92,4
1,62345	4	1,3	1,3	93,7
1,76404	2	,6	,6	94,3
2,01708	1	,3	,3	94,6
2,04520	2	,6	,6	95,3
2,12955	3	,9	,9	96,2
2,29825	2	,6	,6	96,8
2,35448	1	,3	,3	97,2
2,43883	2	,6	,6	97,8
2,46694	2	,6	,6	98,4
2,52318	1	,3	,3	98,7
2,66376	2	,6	,6	99,4
2,94492	2	,6	,6	100,0
Toplam	316	100,0	100,0	



Tablo 4’de görüldüğü üzere -3 değerinin altında kalan hiçbir değer olmadığından dağılımın normal kabul edileceğine karar verilmiştir. Z puanlarının değeri -2,19 ile 2,84 arasında bulunmuştur. Bu durumda, puanlar -3 ile +3 arasında bir değerde kaldığından puanların normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Bu noktada öncelikli olarak ölçeğin iç tutarlık analizleri (Cronbach’s Alpha) gerçekleştirilmiştir. Bu analizler iç tutarlığı düşüren madde kalmayınca kadar sürdürülmesi amaçlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlık güvenirliğini belirlemek üzere yapılan ilk analizlerin ardından testin tamamı için toplam Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=.98$ olarak hesaplanmıştır. Alpha değeri üzerinde negatif (düşürücü) yönde etkiye bulunduğu belirlenen toplam 10 madde tespit edilmesine rağmen bu maddelerden hiçbirisinin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı üzerindeki etkisinin yüksek olmaması ve .98 güvenirlik katsayısının mükemmel düzeyde olması sebebiyle bu aşamada herhangi bir madde çıkarımına gidilmemiştir.

Yapılan Madde toplam korelasyonları için gerçekleştirilen Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucuna tüm Maddelerle toplam puan arasındaki ilişki istatistiksel açıdan $p<.001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Madde toplam korelasyonları Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo’da da görüldüğü üzere Madde toplam korelasyon katsayı değerleri 0.679 (Madde 8) ve 0.883 (Madde 20) arasında değişmektedir.

Diğer taraftan Maddelerin ayırt ediciliklerini görebilmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucuna göre tüm maddeler için alt ve üst grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p<.001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Söz konusu sonuçlar maddelerin ölçtükları özellik açısından ayırt edici olduğunu ve her bir maddenin aynı yapı içinde olduklarının psikometrik olarak ispatıdır.

Tablo 5: Madde Toplam Korelasyonları

Toplam Puan		Toplam Puan	
Mad 1	,821**	Mad 27	,840**
Mad 2	,831**	Mad 28	,776**
Mad 3	,788**	Mad 29	,860**
Mad 4	,810**	Mad 30	,876**
Mad 5	,841**	Mad 31	,724**
Mad 6	,788**	Mad 32	,828**
Mad 7	,792**	Mad 33	,833**
Mad 8	,679**	Mad 34	,782**
Mad 9	,729**	Mad 35	,712**
Mad 10	,788**	Mad 36	,804**
Mad 11	,874**	Mad 37	,798**
Mad 12	,828**	Mad 38	,866**
Mad 13	,843**	Mad 39	,732**
Mad 14	,863**	Mad 40	,810**
Mad 15	,843**	Mad 41	,869**
Mad 16	,743**	Mad 42	,831**
Mad 17	,742**	Mad 43	,790**
Mad 18	,781**	Mad 44	,761**
Mad 19	,847**	Mad 45	,681**
Mad 20	,883**	Mad 46	,710**
Mad 21	,692**	Mad 47	,829**
Mad 22	,841**	Mad 48	,774**
Mad 23	,865**	Mad 49	,789**
Mad 24	,788**	Mad 50	,820**
Mad 25	,838**	Mad 51	,770**
Mad 26	,871**		



Geçerlik Analizleri Sonuçları

Öncelikli olarak Ölçekte yer alan maddelerin benzer davranışları ne ölçüde ölçtüğü, alınan puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişki hesaplanmıştır.

Korelasyona Dayalı ve Alt-Üst Analiz Ortalamalarına Dayalı Madde Analizi

Ölçekte yer alan maddelerin benzer davranışları ölçme derecesi, alınan madde puanları ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişki hesaplanarak bulunur (Taş, 2018b). Ölçekte yer alan her bir maddenin tutum düzeyi bakımından bireyleri ayırt etmede ne derecede yeterli olduğunu belirlemek amacıyla ölçek puanlarına göre üst %27 ve alt %27'lik grubun madde puanları arasındaki farkın anlamlılık derecesine bakılmıştır.

Tablo 6 Alt %27 ve Üst %27 Grup Ortalamalarına Dayalı Madde Analizi Sonuçları

	Gruplar	Group Statistics				T testi sonuçları		
		N	Mean	ss	Sh	t	df	p
s1	Üst	85	3,13	1,132	,123	13,748	168	,000
	Alt	85	1,31	,464	,050			
s2	Üst	85	3,07	1,121	,122	13,523	168	,000
	Alt	85	1,29	,458	,050			
s3	Üst	85	2,92	1,167	,127	12,150	168	,000
	Alt	85	1,27	,447	,048			
s4	Üst	85	3,18	1,014	,110	13,552	168	,000
	Alt	85	1,48	,548	,059			
s5	Üst	85	3,20	1,132	,123	15,351	168	,000
	Alt	85	1,20	,402	,044			
s6	Üst	85	3,15	,893	,097	16,044	168	,000
	Alt	85	1,32	,561	,061			
s7	Üst	85	2,73	1,138	,123	12,171	168	,000
	Alt	85	1,15	,362	,039			
s8	Üst	85	2,35	,841	,091	10,499	168	,000
	Alt	85	1,25	,486	,053			
s9	Üst	85	2,92	,966	,105	10,930	168	,000
	Alt	85	1,44	,794	,086			
s10	Üst	85	2,99	,852	,092	15,238	168	,000
	Alt	85	1,31	,557	,060			
s11	Üst	85	3,01	,970	,105	17,080	168	,000
	Alt	85	1,12	,324	,035			
s12	Üst	85	3,05	,925	,100	16,668	168	,000
	Alt	85	1,19	,450	,049			
s13	Üst	85	3,26	,847	,092	18,034	168	,000
	Alt	85	1,32	,517	,056			
s14	Üst	85	3,14	,888	,096	15,571	168	,000
	Alt	85	1,39	,537	,058			
s15	Üst	85	2,99	1,029	,112	15,508	168	,000
	Alt	85	1,15	,362	,039			
s16	Üst	85	2,75	,975	,106	14,346	168	,000
	Alt	85	1,14	,350	,038			
s17	Üst	85	3,25	,815	,088	14,737	168	,000
	Alt	85	1,53	,700	,076			
s18	Üst	85	3,31	,887	,096	11,953	168	,000
	Alt	85	3,13	1,132	,123			
s19	Üst	85	3,06	,943	,819	16,091	168	,000
	Alt	85	1,25	,434	,943			
s20	Üst	85	3,01	,809	,434	18,485	168	,000
	Alt	85	1,20	,402	,809			
s21	Üst	85	2,68	,676	,402	13,693	168	,000
	Alt	85	1,36	,574	,676			
s22	Üst	85	3,01	,893	,574	17,784	168	,000
	Alt	85	1,15	,362	,893			
s23	Üst	85	3,16	1,089	,362	16,605	168	,000
	Alt	85	1,12	,324	1,089			
s24	Üst	85	2,94	,930	,324	16,694	168	,000
	Alt	85	1,14	,350	,930			
s25	Üst	85	3,21	,927	,350	18,886	168	,000
	Alt	85	1,16	,373	,927			
s26	Üst	85	2,96	,981	,373	15,969	168	,000
	Alt	85	1,15	,362	,981			
s27	Üst	85	2,99	1,006	,362	16,319	168	,000
	Alt	85	1,12	,324	1,006			



s28	Üst	85	2,99	,880	,324	17,987	168	,000
	Alt	85	1,14	,350	,880			
s29	Üst	85	3,04	,981	,350	17,660	168	,000
	Alt	85	1,08	,277	,981			
s30	Üst	85	3,01	,838	,277	19,436	168	,000
	Alt	85	1,12	,324	,838			
s31	Üst	85	2,80	,799	,324	10,974	168	,000
	Alt	85	1,47	,781	,799			
s32	Üst	85	3,58	,918	,781	19,093	168	,000
	Alt	85	1,34	,568	,918			
s33	Üst	85	2,98	,801	,568	17,870	168	,000
	Alt	85	1,22	,419	,801			
s34	Üst	85	2,75	,785	,419	15,840	168	,000
	Alt	85	1,22	,419	,785			
s35	Üst	85	2,95	,770	,419	16,405	168	,000
	Alt	85	1,34	,477	,770			
s36	Üst	85	2,96	,566	,061	20,227	168	,000
	Alt	85	1,34	,477	,052			
s37	Üst	85	3,02	,886	,096	16,601	168	,000
	Alt	85	1,25	,434	,047			
s38	Üst	85	2,71	,633	,069	19,054	168	,000
	Alt	85	1,18	,383	,042			
s39	Üst	85	2,89	,637	,069	18,804	168	,000
	Alt	85	1,29	,458	,050			
s40	Üst	85	2,64	,614	,067	15,727	168	,000
	Alt	85	1,32	,468	,051			
s41	Üst	85	2,82	,759	,082	16,443	168	,000
	Alt	85	1,26	,441	,048			
s42	Üst	85	2,89	,655	,071	18,049	168	,000
	Alt	85	1,32	,468	,051			
s43	Üst	85	2,61	,579	,063	18,745	168	,000
	Alt	85	1,19	,393	,043			
s44	Üst	85	2,66	,682	,074	14,448	168	,000
	Alt	85	1,32	,517	,056			
s45	Üst	85	2,59	1,050	,114	11,383	168	,000
	Alt	85	1,20	,402	,044			
s46	Üst	85	3,08	,916	,099	16,700	168	,000
	Alt	85	1,25	,434	,047			
s47	Üst	85	2,96	,747	,081	18,329	168	,000
	Alt	85	1,25	,434	,047			
s48	Üst	85	3,54	,867	,094	13,399	168	,002
	Alt	85	1,78	,850	,092			
s49	Üst	85	2,78	,643	,070	18,174	168	,000
	Alt	85	1,25	,434	,047			
s50	Üst	85	3,20	,753	,082	17,785	168	,002
	Alt	85	1,35	,592	,064			
s51	Üst	85	2,95	,738	,080	16,405	168	,000
	Alt	85	1,34	,524	,057			

Tablo 6'da görüldüğü üzere madde ayırt edicilik katsayılarını gösteren t-değerleri de 10,499 ile 20,227 arasında değişmektedir. Buna göre, ölçekte yer alan maddelerin madde-kalan, madde-toplam ve madde-ayırt edicilik indeksleri istatistiksel açıdan 0,01 düzeyinde anlamlı sonuç vermiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak ölçekteki maddelerin güvenilirliklerinin yüksek ve aynı amacı ölçmeye yönelik olduğu söylenebilir. Geçerlik işlemleri için ikinci olarak maddeler arasındaki gruplaşmaları (faktör) belirlemek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizleri sürecinde KMO ve Bartlett değerleri belirlenmiş; temel bileşenler analizi gerçekleştirilmiş son olarak da dik döndürme (varimaxrotation) işlemleri yapılmıştır. İlk basamak ile ilgili KMO ve Bartlett değerleri Tablo 7.'de yer almaktadır. Buna göre KMO örneklem yeterliliği .946 ve Bartlett's Testi $p < .01$

Tablo 7: KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları

KMO ve Bartlett's Testi Değerleri		
K.M.O. Örneklem Yeterliliği		0.9464
Bartlett's Testi	Ki Kare	10413,702
	Serbestlik Derecesi	1275
	p	0.000



Tablo 7'de görüldüğü gibi KMO örneklem yeterliliği .946 ve Barlett's Testi $p < .01$

Tablo 8: 1. Aşama Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Başlangıç Özdeğerleri			Toplam Faktör Yükleri			F. Yüklerinin Döndürülmüş Toplamları		
	Top.	Vary.%	Küm.%	Top.	Vary.%	Küm.%	Top.	Vary.%	Küm.%
1	32,091	62,924	62,924	32,091	62,924	62,924	15,169	29,743	29,743
2	2,334	4,576	67,500	2,334	4,576	67,500	11,747	23,033	52,776
3	1,671	3,277	70,777	1,671	3,277	70,777	5,965	11,697	64,473
4	1,183	2,320	73,097	1,183	2,320	73,097	4,398	8,624	73,097
5	,998	1,957	75,054						
6	,935	1,834	76,888						
7	,843	1,652	78,540						
8	,827	1,622	80,162						
9	,744	1,458	81,621						
10	,713	1,398	83,018						
11	,636	1,246	84,264						
12	,589	1,156	85,420						
13	,565	1,108	86,528						
14	,509	,998	87,526						
15	,457	,897	88,423						
16	,424	,831	89,254						
17	,423	,830	90,084						
18	,375	,736	90,820						
19	,337	,661	91,482						
20	,326	,640	92,122						
21	,313	,613	92,735						
22	,280	,549	93,284						
23	,269	,528	93,812						
24	,250	,490	94,302						
25	,242	,475	94,776						
26	,221	,433	95,209						
27	,205	,402	95,611						
28	,197	,386	95,998						
29	,174	,340	96,338						
30	,164	,322	96,660						
31	,157	,308	96,968						
32	,152	,299	97,267						
33	,135	,264	97,531						
34	,129	,254	97,784						
35	,126	,247	98,032						
36	,119	,233	98,265						
37	,109	,213	98,478						
38	,098	,192	98,669						
39	,092	,180	98,849						
40	,081	,159	99,008						
41	,072	,141	99,150						
42	,067	,131	99,280						
43	,064	,126	99,407						
44	,056	,110	99,517						
45	,054	,106	99,623						
46	,042	,083	99,705						
47	,034	,066	99,772						
48	,032	,063	99,834						
49	,030	,058	99,893						
50	,029	,056	99,949						
51	,026	,051	100,000						

Tablo 8'de de görüleceği üzere Eigen değeri 1 olarak alındığında 4 faktör belirlenmektedir. Faktörler incelendiğinde 4. faktörün sadece 3 soruyla oluştuğu görüldüğünden bu soruların çıkarılmasına karar verilmiştir. 8, 45, 28 maddelerin çıkarılması ile faktör analizi yenilenmiştir. Yapılan 2. aşama faktör analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.



Tablo 9: 2. Aşama Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Başlangıç Özdeğerleri			Toplam Faktör Yükleri			F. Yüklerinin Döndürülmüş Topamları		
	Top.	Vary.%	Küm.%	Top.	Vary.%	Küm.%	Top.	Vary.%	Küm.%
1	30,725	64,010	64,010	30,725	64,010	64,010	15,826	32,972	32,972
2	2,303	4,798	68,808	2,303	4,798	68,808	12,291	25,605	58,577
3	1,628	3,391	72,199	1,628	3,391	72,199	6,539	13,623	72,199
4	,986	2,054	74,254						
5	,952	1,984	76,237						
6	,875	1,822	78,060						
7	,776	1,617	79,677						
8	,757	1,577	81,254						
9	,717	1,494	82,748						
10	,664	1,384	84,132						
11	,578	1,204	85,336						
12	,548	1,141	86,477						
13	,478	,996	87,473						
14	,447	,930	88,403						
15	,416	,868	89,271						
16	,401	,835	90,105						
17	,359	,748	90,854						
18	,337	,702	91,556						
19	,299	,623	92,179						
20	,293	,609	92,788						
21	,276	,575	93,363						
22	,257	,535	93,898						
23	,254	,528	94,427						
24	,224	,466	94,892						
25	,216	,449	95,341						
26	,195	,406	95,747						
27	,186	,388	96,135						
28	,168	,350	96,485						
29	,168	,349	96,834						
30	,153	,318	97,153						
31	,138	,287	97,440						
32	,129	,269	97,709						
33	,125	,261	97,970						
34	,115	,240	98,209						
35	,111	,231	98,441						
36	,098	,205	98,646						
37	,093	,194	98,840						
38	,082	,170	99,010						



39	,077	,161	99,171
40	,066	,137	99,309
41	,061	,128	99,436
42	,057	,118	99,554
43	,053	,111	99,666
44	,038	,080	99,746
45	,034	,070	99,815
46	,031	,065	99,880
47	,030	,062	99,943
48	,028	,057	100,000

Tablo 9'da da görüleceği üzere 3 faktör belirlenmektedir. Faktörler incelendiğinde 3. Faktör içinde önce 17, 18, 21, 38 . soruların sonra ise 16, 17, 34. Soruların çıkarılması gerekmiş ve son olarak yapılan 4. aşama faktör analizi sonuçlarına göre 2 faktör ortaya çıkmıştır.

Tablo 10: 4. Aşama Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Başlangıç Özdeğerleri			Toplam Faktör Yükleri			F. Yüklerinin Döndürülmüş Topamları		
	Top.	Vary.%	Küm.%	Top.	Vary.%	Küm.%	Top.	Vary.%	Küm.%
1	27,924	66,485	66,485	27,924	66,485	66,485	16,529	39,355	39,355
2	2,142	5,101	71,585	2,142	5,101	71,585	13,537	32,230	71,585
3	,959	2,282	73,868						
4	,893	2,125	75,993						
5	,825	1,965	77,958						
6	,742	1,768	79,726						
7	,709	1,688	81,414						
8	,657	1,565	82,979						
9	,587	1,397	84,376						
10	,546	1,301	85,677						
11	,480	1,143	86,820						
12	,454	1,082	87,902						
13	,407	,969	88,871						
14	,386	,920	89,791						
15	,347	,825	90,617						
16	,335	,798	91,414						
17	,304	,725	92,139						
18	,279	,665	92,804						
19	,261	,623	93,426						
20	,238	,566	93,992						
21	,231	,551	94,543						
22	,209	,498	95,040						
23	,196	,466	95,506						
24	,189	,450	95,956						
25	,163	,389	96,345						
26	,159	,379	96,724						



27	,149	,355	97,079
28	,142	,337	97,417
29	,136	,323	97,740
30	,125	,298	98,038
31	,116	,277	98,314
32	,114	,272	98,586
33	,096	,229	98,815
34	,092	,219	99,034
35	,074	,175	99,209
36	,067	,160	99,369
37	,060	,142	99,511
38	,051	,123	99,634
39	,043	,102	99,736
40	,041	,098	99,834
41	,038	,090	99,924
42	,032	,076	100,000

Tablo 10'da görüldüğü üzere elde edilen 2 faktör toplam varyansın 72%'sini açıklamaktadır. Bu 2 faktör için Varimax yöntemi ile döndürülmüş maddelerin faktör yönlerine ait veriler Tablo 4.4.2.3.5'de yer almaktadır.

Tablo 11: 4. Aşama Faktör Analizine Göre Faktör Yükleri

Bileşenler		
	Faktör 1	Faktör 2
s5	,821	,354
s3	,813	,288
s1	,803	,333
s2	,796	,373
s23	,787	,425
s26	,781	,445
s11	,773	,459
s13	,769	,401
s6	,767	,326
s7	,761	,351
s22	,758	,409
s4	,741	,394
s25	,738	,415
s12	,733	,421
s15	,730	,462
s19	,717	,457
s27	,709	,465
s20	,688	,543
s24	,676	,421



s14	,673	,370
s9	,673	,332
s30	,639	,623
s29	,635	,589
s10	,629	,485
s49	,343	,811
s40	,401	,783
s44	,179	,782
s39	,293	,765
s47	,447	,759
s42	,467	,745
s50	,448	,745
s43	,396	,737
s36	,450	,712
s38	,550	,697
s37	,462	,696
s51	,430	,683
s46	,337	,677
s41	,577	,676
s35	,364	,651
s33	,560	,624
s48	,493	,613
s32	,569	,597

Tablo 11'de görüldüğü gibi, yapılan 4. Aşama faktör analiz sonuçları neticesinde 2 faktör elde edilmiştir. 1. Faktörde 24 madde "Mali İşlerde Yönetimsel Etik Davranışları" alt boyutunu, 2. Faktörde 17 madde "Mali İşlerde Kişisel Etik Davranışları" alt boyutunu, oluşturmaktadır. Belirlenen alt boyutlar faktörler ve bu alt boyutlara da yer alan sorular şu şekildedir.

Tablo 12. Faktörler Altında Yer Alan Sorular

Mali İşlerde Yönetimsel Etik Davranışları
1. Mali işlerde etik ilkeleri önemser.
2. Ekonomik işlerde okul yararını gözetir.
3. Mesai saatlerine uyar.
4. Okulun bütçesini doğru değerlendirir
5. Okulun ekonomik işlerinin yürütülmesinde güveniler biridir.
6. Yönetimde şeffaflık ilkesine dikkat eder.
7. İhalelerde usulsüzlük yapmaz.
8. Özel işlerini okulda yapmaz.
9. Okulda tüketim mallarının israf olmaması için tedbir alır.
10. Aldığı kararlarda kamu yararını düşünür.



11. Kişisel çıkar gözetmeden iletişim kurar.
12. Davranışlarıyla örnektir.
13. Çalışanlar arasında adaletli davranır.
14. Okul imkânlarını kendi çıkarları için kullanmaz.
15. Haksız kazanç elde etmez.
16. Okulun parasal işlerinde adam kayırmaz.
17. Okulun imkânlarını tanıdıkları için kullanmaz.
18. Okulu en doğru şekilde temsil eder.
19. Makbuzsuz veya faturasız başış almaz.
20. Okulla iş yapan kişi ve kurumlardan şahsi taleplerde bulunmaz.
21. Hesap verebilirlik ilkesini göz önünde bulundurur.
22. Okul için yapılan harcamalarda ekonomiklik ve kalite ilkesini göz önünde bulundurur.
23. Okul araç ve gerecini kişisel kullanım için okul dışına çıkarmaz.
24. Okulun parasını hesap ederek usulüne uygun harcar.

Mali İşlerde Kişisel Etik Davranışları

25. Okula gelmediğinde kendisine ek ders ücreti yazmaz.
26. Kantinden yaptığı kişisel alımların ücretini öder.
27. Özel misafirlerini okulun imkânlarıyla ağırlamaz.
28. Yaptığı harcamaların kaydını tutar.
29. Makam odasına lüks harcama yapmaz.
30. Okuldaki satın alma komisyonlarını çalıştırır.
31. Okul personelinden haksız kazanç sağlamalarına göz yummaz.
32. Okul ödeneğinden kişisel harcama yapmaz.
33. Gereksiz harcama yapmaz.
34. Okulun salon ve diğer mekânlarını kendi çıkarı için kullanmaz.
35. Öğrencileri kişisel işlerinde çalıştırmaz.
36. Öğretmenlerin mazeret izinlerinde kişiye farklı davranmaz.
37. Okulun tüketim malzemelerini özel işlerinde kullanmaz.
38. Okula mali yardımlarda bulunur.
39. Okulda becerisini kullanarak yaptığı işlerden kazanç elde etmez.
40. Toplantı vb. yerlere gitmesinden dolayı yaptığı harcamaları okula fatura etmez.



41. Okulda öğretmen, personel ve Aile Birliği denetimlerini düzenli olarak yapar.

Elde edilen faktörler arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular şu şekildedir.

Tablo 13. Faktörler Arası Korelasyon Matrisi

	Mali İşlerde Yönetimsel Etik Davranışları	Mali İşlerde Kişisel Etik Davranışları
	r	,871**
	1	
Mali İşlerde Yönetimsel Etik Davranışları	P	,000
	n	316
	r	,871**
	1	
Mali İşlerde Kişisel Etik Davranışları	P	,000
	n	158
		316

Tablo 13'te görüldüğü gibi elde edilen alt boyutlar arasındaki korelatif ilişkilere göre alt boyutlar arasında istatistiksel olarak .001 seviyesinde anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur.

Sonuç

Liderleri diğer insanlardan farklı kılan ve birçok kişi arasından ayrılarak lider olmasını sağlayan bir takım özelliklerinin bulunduğu varsayılmaktadır. Bu özelliklerle ilgili birçok farklı ve benzer görüş olmasına rağmen genellikle öne çıkan lider özelliklerinin; dürüstlük, doğruluk, motive edici olma, girişkenlik ve iletişime açık olma, özgüven yüksekliği ve istikrarlı olma gibi davranışlar olduğu belirtilmektedir. Liderlerde öne çıkan özelliklerden moral değerler en belirgin olanıdır, çünkü toplumlar liderlerine güvenmek isterler. Liderlerin sevilmesi ve gönüllerde yer bulması bu moral değerler kaynaklıdır. Moral değerler ise eğitimle ilgilidir. Çalışanların tutum ve tavırlarının belirlenmesinde önemli bir role sahip olan yöneticilerin etik roller taşıyıp taşımadıkları ve bu durumun özel anlamda yolsuzluk bağlamında düşünülmesi örgüt sağlığı açısından olduğu kadar toplumsal huzur açısından da bir gerekliliktir.

Yöneticilerin liderlik becerileriyle donatılmış olması ve bu becerileri öğretmenlerle birlikte okul yönetiminde kullanılması eğitimin amaçlarına ulaşması için gereklidir. Eğitimcilerin etkili iletişim kurabilmeleri ve etik liderlik özellikleri çerçevesinde bilgi sahibi olmaları ve yeterliklerini geliştirmeleri gerekmektedir. Eğitim alanında ise etik davranış ayrı bir öneme sahiptir. Eğitim kurumları toplumun şekillenmesinde en önemli sorumluluğu üstlenirler. Bu kurumlarda çalışan personelin en başta ise yöneticilerin etik davranışlar sergilemesi beklenir. Etik liderlik özelliklerinden sayılabilecek mali işlerde etik davranışlar göstermek yöneticilerin hem görevi hem de yaptırımı gerektiren kanuni sorumluluğudur.

Tüm bu açıklamalar ışığında araştırmada okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen algılarını yolsuzluklar bağlamında tespit etmek bu çerçevede yönetici atamalarının ve yönetici yetiştirme yöntemlerinin yanı sıra şeffaf yönetim ilkesinin önemine vurgu yapmak hedeflenmiştir. Bu çalışmada eğitim sisteminin başarısı için oldukça önemli olan okul yöneticisinin etik liderlik özellikleri ve etik liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin algılamalarının (yolsuzluk bağlamında) nasıl olduğu araştırılmaya yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Bu çerçevede, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının belirlenmesi; yönetici atama ve yönetici niteliklerine ilişkin çözüm önerileri sunulması hedefler arasındadır. Ayrıca okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının, öğretmenlerce nasıl algılandığının belirlenmesi hem müdürün kendini geliştirmesine hem de öğretmene kendi değerlendirme sonuçlarını görmesi açısından içgörü kazandıracaktır.

Okul müdürü yetkisini kişisel menfaat sağlamak için kullanamaz. Okulun imkanlarını kendisine çıkar sağlamak için kullanması etik ilkelere aykırı bir durumdur. Okul müdürünün etik dışı bu tarz bir eylemi kurumlara olan güveni sarsacağı gibi kamu kaynaklarının israf edilmesinin de önünü açar. Müdür göreve geldiğinde kamuya karşı sorumluluk alır. Bu sorumluluğunun hakkını vermek zorundadır. Okulda devletin sınırlı sayılabilecek olanakları öğrenci taşımacılığı, kantin ve okul bütçesinin harcama kalemlerinde iş yapılacak kişilere yönelik işlemlerdir. Bu işlemlerin etik değerlere uygun olması beklenir. Okul müdürünün rol modelliği öğretmenlere olduğu kadar öğrencileri içindir de. Kendisinin etik değerlere bağlı



olması yetiştirdiği ve etkide bulunduğu öğrencilerine de yansiyacaktır. Okul müdürünün etik değerlere bağlı olması birlikte çalıştığı arkadaşlarına güven verecek öğrencilerine yol gösterecektir.

Dürüstlük ve tarafsızlık bir ilke olarak kamu görevlisinin tavrı ve davranışlarının belirleyicisi durumundadır. Her kamu görevlisi bu ilkeye uymak durumundadır. Kişisel takdir hakları bile bu ilkelere göre şekil almalıdır. Okul müdürü çalışma ortamında tarafsız olmalıdır. Dürüstlük ise onun ayrılmaz davranış ilkelerinden biridir. Okul müdürünün bu ilkelere bağlı olması çevresine de yansiyacaktır. Öğretmenler okul müdürünün tarafsız olmasını beklerler. Tarafli olarak yorumlanacak davranışlar okulda iş barışını bozacak öğretmenin aidiyet duygusunu zedeleyecektir.

Öğretmen üzerinde etki yapmak otoriter tavırlarla ve emirlerle olamaz. Nezaket ve saygı ile olur. Makam ve yetki uzmanlık gücü ile etkin olacaktır. Okul müdüründen bu çerçevede tüm ilişkilerinde nezaket ve saygılı olması beklenir. Okul müdürü okulun imkânlarını, kaynaklarını tasarruflu kullanmak zorundadır. Bu onun kamusal bir sorumluluğu olduğu kadar kişisel bir ilke olarak etik davranışsal bir sorumluluktur da.

Bu çerçeve okul müdürünün yönetsel etik davranışları; etik değerler ışığında kamu hizmet bilinci vizyon ve misyonunun yönetimi etik açıdan amaçlarının belirlenmesi, etik amaçların paylaşılması, etik amaçların uygulamaya yansıtılması, programlı yönetim, okulun etik eğitim programının oluşturulması, beklentileri dikkate alma, koordinasyon sağlanması, programla ilgili materyallerin sağlanması, kaynakların amaçları gerçekleştirmeye yoğunlaştırılması, örgütsel değişmeyi başlatma ve yönetme, zaman yönetimi, iletişim, kadro geliştirilmesi, çalışanları teşvik etme, başarının ödüllendirilmesi ve hediye alma, okul kültürünün ve ikliminin yönetimi, çatışmaları etkin çözme, denetlenme ve değerlendirilme ilgilileri ve bilgilendirme başlıkları altında incelenebilir. Ayrıca Okul müdürünün etik ilkeler doğrultusunda öğretimsel yönleri değerler eğitimi bağlamında öğrencilerle ilgili yüksek ahlaki standartlar belirlemesi, temel ahlaki becerilerin kazandırılması, öğrenci gelişiminin izlenmesi, etik programın değerlendirilmesi ve geliştirilmesi, sürekli izleme ve istatistikler tutma başlıkları altında incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı, Ankara.
- Adair, J. (2012). *Lider*. (Çev. Ali Çavuşoğlu), İstanbul: Ufuk Yayınları
- Açıkalın, A. (1997). *Toplumsal kuramsal ve teknik yönleri ile okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Aritoteles, (2011). *Nikomakhos'a Etik*. (Çev. Babür, S.), Ankara: Bilge Su
- Aslantaş C. ve Dursun M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven Ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Vol.:8- Sayı/No: 1 : 111-128*.
- Atayman, V. (2005). *Etik* İstanbul: Donkişot Yayınları.
- Aydın, M. (2002). *Eğitim Yönetimi*. Yedinci Baskı, Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Aytaç, T (2002). 21. Yüzyıl Eğitimi Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16-17 Mayıs 2002).
- Bakioğlu, A., Didin Ala, Ş. N., ve Karsantık, İ. (2016). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi. *Liderlik*. (Ed. Bakioğlu, A.), Ankara: Nobel Yayıncılık. 22-48.
- Başaran, İ. E. (2000). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Basım Yayım ve Dağıtım.
- Brawn, M.E. ve Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, İ. (1992). *Türkiye'de nüfus ve eğitimde fırsat eşitsizliği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cevizci, A. (2008). *Etik giriş*. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Ceylan, M. (2012). *Çatışma ve stres yönetimi-1*. (Ed. Ceyhan, E), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2547 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1517
- Çağlayan, A. (2002). *İlköğretimlerde eğitimde yönetim ve yönetimde kalite*. İstanbul: Bilge
- Çalık, K. (2012). *Kamu yönetiminde etik değerlerden sapma: bir kamu örgütü üzerine alan araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Kentleşme ve Çevre Sorunları Bilim Dalı.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik*. Pegem A Yayıncılık.
- Çetin, O. (2010). *"Kültür ve medeniyet" islâm kurumları ve medeniyeti*. (Ed.Hızlı, M.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2057 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1091
- Çiftioğlu, A. ve Sabuncuoğlu, Z. (2013). Etik karar almada örgütsel faktörler. *İş etiği*, (Ed.Tokgöz, N) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3011 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1964
- Erdem, (2002). *Ahlak felsefesi*, Konya Hür-Er yayınları
- Eroğlu, E. (2013). Motivasyon ve Liderlik. *İş ve Yaşamda Motivasyon*, (Ed. Tuna, Y.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3022 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1974.
- Hazlitt, H. (2006). *Ahlakın temelleri*. (Çev.Aydın, M. Ve Tapramaz, R.), Ankara: Liberte Yayınları.
- Izgar, H. (2005). Eğitim Liderliği. *Öğretmenin Dünyası*, (ed: Sünbül Murat Ali). Odunpazarı Belediyesi Yayınları 10 Ankara: Mikro Yayıncılık.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. 10. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Kuçuradi, I. Taşdelen, D. (2011). *Etik..* Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2356 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1353.



- Livo, N.J.,(2003). *Bringing Out Their Best /Values Education and Character Development Through Traditional Tales*. Libraries Unlimited, Connecticut.
- Minja, D. (2009). Ethical practices for effective leadership: factor fallacy-the kenyan experience. *KCA journal of business management*, vol. 2, issue 1
- Nuttall, J. (1997). *Ahlak üzerine tartışmalar*. (Çev.Yıldız, A.), İstanbul: Ayrıntı yayınları
- Özlem, D. (2010). *Etik, Ahlak Felsefesi*, İstanbul: Say Yayınları
- Taş, H. and Minaz, M. B. (2018). The Perceptions of the School Administrators About the Ideal Student Parents. 2. *International Conference on New Approaches in Social Sciences and Humanities*. 26-28 October 2018, ICSEI-International Center of Social Sciences & Education Research, İstanbul
- Taş, H. (2018a). Türkiye ve ABD Kaliforniya Eyaleti Anadili Öğretim Programlarının Programın Öğeleri Bağlamında Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 1620-1641
- Taş, H. (2018b). Hoşgörü Tutum Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Turkish Studies- International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 13 (4), 1169-1192
- Taş, H. ve Kiroğlu, K. (2018). 2017 İlkokul Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programı'nın Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 17 (2), 697- 716
- Uluğ, F. (2013). Kamu etiği. *Kamu yönetiminde çağdaş yaklaşımlar*, (ed.İspir, E). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2997 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1950
- Yaran, C. S. (2010). *Ahlak ve Etik*. İstanbul: Rağbet Yayınları.