



Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar
Year: 6 - Number: 20 p. 51-60, Summer 2022

Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi** *Investigation of Ethical Leadership Behaviors of Administrators in Terms of Various Variables According to Teachers' Views*

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.1126283>

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
20.05.2022

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
23.06.2022

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
30.06.2022

Asya Studies

Öğrt. Ramazan Aslan
Öğretmen / Millî Eğitim Bakanlığı,
hidrojen_72@hotmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0003-2479-9702>

Öğrt. Yusuf Sarıyıldız
Öğretmen / Millî Eğitim Bakanlığı,
yusufsariyildiz47@gmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0003-1333-589X>

* "COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri" beyanları: Bu çalışma için herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir.

* Bu çalışma Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 12.01.2022 tarih, 1-1 sayılı karar no ve E-79906804-050.06.04-40627 belge sayısı numarası onayı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Öz

Toplumdaki en önemli kurumların başında okullar gelir. Okullardaki yöneticilerin etik değerlere sahip olması okuldaki öğrenme ortamına etki ederek hem nitelikli bir öğrenme ortamını hem de okulun öğrenme vizyonuna sahip olmasını sağlar. Okuldaki yöneticilerin etik değerlere sahip olması ve buna göre hareket etmesi okulun idari yönetiminde, öğrencilerin başarısının artmasında ve ailelerinin öğrenci başarısı için iş birliği yapma konusunda, öğrenci ve öğretmenlerin değerlendirme boyutunda, okulda bulunan tüm personelin hizmet boyutunda ve okulda olumlu bir iklimin oluşturulmasında kolaylaştırıcı etkide bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı okullardaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çeşitli değişkenler açısından öğretmen görüşlerine göre incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda belirlenmiş olan alt problemlere cevap aranmıştır. Araştırmada nicel veri araştırma yönteminin tarama araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Örnekleme ise farklı okul kademelerinde ve branşlarda görev yapmakta olan 69'u kadın, 123'ü erkek olmak üzere 192 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında Etik Liderlik Ölçeği kullanılmış olup verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Veri analizinde ortalama, frekans, yüzde, t testi, ANOVA gibi analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde öğrenim kademesi ve yöneticilik deneyimi değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu; cinsiyet, medeni durum ve kıdem yılı değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarından hareketle çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Yönetici, Davranış, Öğretmen, Lider.

Abstract

Schools are at the forefront of the most important institutions in the society, and the fact that the administrators in the schools have ethical values affects the learning environment in the school and ensures that both a qualified learning environment and the school's learning vision. The fact that school administrators have ethical values and act accordingly has a facilitating effect in the administrative management of the school, in increasing the success of students and in cooperation with their families for student success, in the evaluation of students and teachers, in the service dimension of all staff at the school and in creating a positive climate in the school. The aim of this study is to examine the ethical leadership behaviors of school administrators in terms of various variables, according to teacher views. For this purpose, answers were sought for the sub-problems determined. In the study, the survey research model of the quantitative data research method was used. The universe of the research consists of teachers working in public schools affiliated to the Ministry of National Education. The sample consists of 192 teachers, 69 female and 123 male, working in different school levels and branches. The Ethical Leadership Scale was used to collect the research data, and the SPSS package program was used in the analysis of the data. Analysis methods such as mean, frequency, percentage, t-test and ANOVA were used in data analysis. When the research findings are examined, there is a statistically significant difference in terms of education level and managerial experience; It was determined that there was no statistically significant difference in terms of gender, marital status and years of seniority. Based on the results of the research, various suggestions were made.

Keywords: Ethical Leadership, Manager, Behavior, Teacher, Leader

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Aslan, R. ve Sarıyıldız, Y. (2022). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 6(20), 51-60.

GİRİŞ

Liderlik, kurumun hedeflerini gerçekleştirmede insanları etkileyen yönlendiren ve kişiler arasında eşgüdümü sağlayan kişi olarak ifade edilebilir. Liderin hedeflerini gerçekleştirdiği kurum yani örgütte birtakım özellikler bulunmaktadır. Bu kurum veya örgütün belli bir yapısı, hedefleri, görevleri bulunmakla birlikte belli bir siyasi ve toplumsal çevreye sahiptir. Aynı zamanda örgütte bulunan liderin kişisel özellikleri, çalışan personellerin ihtiyaçları ve kişisel özellikleri de örgütte önemli bir yere sahiptir (Artan, 1997; Genç, 1998; McGregor, 1970). Liderlik, çoğu zaman yönetici kavramı ile karıştırılmaktadır. Liderlik aslında yasal bir güçten çok kişisel bir güçtür. Liderliği üstlenen kişi verilen yönetsel güçten ziyade insanları kişisel gücü ile yönetmektedir. Lider olan kişi, içinde bulunduğu örgütün hedeflerini gerçekleştirerek, örgütün içinde bulunan insanlara ilham olur ve o insanları motive ederek örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye çalışır. Bu durum, liderin yönetsel bir güçten çok kişisel gücü kullandığını göstermektedir. Yöneticilerin farklılığı ortaya konulacak olursa, verilen konumsal bir güçle birlikte örgütün bazı görevlerini yerine getirir. Bu görevlerden bazıları örgütün bütçesinin ayarlanması, kaynak ayrılması ve bunların denetlenmesidir. Lider ve yönetici arasında böyle bir farklılığın bulunmasına rağmen yine de o örgütteki yasal yönetici olarak lider görülmektedir (Khuntia ve Suar, 2004: 13; Kanungo ve Mendonca, 1996, 2; Akt., Turan, 2007: 16).

Etik kavramının kökeni çok eskilere 2500 yıl öncesine kadar uzanmaktadır. Aristoteles milattan önce 322-387 yıllarında etiği kuramsal felsefeden yani mantık, metafizik, matematik ve fizikten ayırmıştır. Etik sözcüğü ethos kelimesinden türetilmiştir ve bu kelime alışkanlık, töre, gelenek-görenek ve karakter anlamlarında kullanılmıştır (Pieper, 1999). Etik kavramının Türk Dil Kurumundaki karşılığına bakıldığında ise ahlak felsefesi veya felsefenin içinde bulunan erdem, ödev, yükümlük ve sorumlulukların analiz edilmesini sağlayan iyi-kötü, doğru-yanlış gibi ahlaki yargıları ele alan, doğru ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini anlatmaya çalışan bir daldır. Buradan da anlaşılacağı gibi etik kavramının insani eylemleri ele alan bir kavram olduğu görülmektedir. İnsani eylemlerden kasıt, salt olarak her türlü insan eylemleri olarak anlaşılması hataya yol açabilmektedir. Etik kavramı daha çok ahlaki boyutta olduğundan dolayı bir insanın yaptığı eyleme niteliksel olarak bakmakta ve bu eylemi iyi-kötü, doğru-yanlış, güzel-çirkin olarak değerlendirmektedir. İnsan davranışlarına etiksel açıdan bakıldığında insanların her türlü eylemi bir etiksel sorun oluşturabildiği gibi insanların eylemsizlik kararı da etik veya etiksel sorun olarak görülebilmektedir (Tepe, 1998: 13).

Etik ve liderlik kavramları birbiri ile ilişkili kavramlar olmasına rağmen son yıllarda yaşanan küresel krizlerden dolayı iş ortamlarında ortaya çıkan krizlerin liderler tarafından doğru bir şekilde yönlendirilebilmesi için liderlik kavramının içinde etik değerlerin bulunması zorunlu bir hâle gelmiştir. İş yaşamında insanların krizler yaşaması ve bu krizlerin etik krizlerden oluşması etik liderlik meselesinin daha fazla ses getirmesine neden olmuştur. Etik liderliğin net bir tanımının olmamasına rağmen liderlerin ve yöneticilerin birçoğu etik liderliği liderlerin iyi bir karakterle liderliği ele alması olarak tanımlamaktadır (Freeman ve Stewart, 2007). Brown'a (2007) göre ise etik liderlik liderlerin kişisel eylemleri ile kişiler arası ilişkilerde örnek kurallar oluşturup çift yönlü iletişim hâlinde bulunduğu zaman bu örnek davranışı izleyen kişilere göstermek olarak tanımlamıştır. Etik liderliğin bir diğer tanımı ise insanlığın ortak değerlerini göz önünde bulundurup insanların isteklerini, ihtiyaçlarını temele alıp bu ihtiyaçlara cevap vererek liderlik hizmetlerini bu amaçla kullanmaya çalışmak ve kişilerin bağlılıklarını sağlamaya yönelik sosyal, politik, ekonomik değişimler konusunda insanlara verdikleri vaatleri yerine getirerek liderler etik liderlik vasfını yerine getirmiş olurlar (Burns, 1978). Harvey'e (2004) göre ise etik liderlik insanlarda değer ve etik bilinç kavramlarını oluşturmak, kişiler arası ilişkilerde insanlara rol model olmak, insanların sorumluluk almasını sağlayarak sorumluluk bilinci oluşturmak, herhangi bir karar verilmesi gereken durumlarda etik değerler çerçevesi içinde karar vermek, herhangi bir politika ve uygulama yapılması durumunda bu iki durumun uyum içinde olmasını sağlamak, hızla değişen şartlara odaklanıp bu değişime uygun bir şekilde ayak uydurmak, işe alımlarda ise etik değerlere uygun kişilerin işe alınmasını sağlayarak bu insanların etik değerlerinin yükseltilmeye çalışılması olarak etik liderlik tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere etik liderliğin net bir tanımının olmaması ve ortaya birçok görüş atılmasıyla birlikte tanımının daha çok ahlaki terimler içinde yer aldığı görülmektedir.

Toplumdaki en önemli kuruluşların başında olan okullardaki yöneticilerin etik değerlere göre hareket ederek yöneticilik vasfını yerine getirmeleri gerekmektedir. Okuldaki yöneticilerin yönetimi, etik değerlerle birlikte yapması okuldaki öğrenme ortamına da etki ederek hem öğrenme ortamını geliştirmekte hem de okulun öğrenme vizyonuna sahip olmasını sağlamakta ve okulda buna uygun bir okul kültürünün geliştirilmesini sağlamaktadır (Turan ve Şişman, 2000). Okuldaki yöneticilerin etik

değerlere göre hareket ederek öğrenme ortamına etki etmesi, öğrenci başarısının artmasını sağladığı ve ailelerin öğrencilerin başarısı için iş birliği yapma düzeyini arttırdığı düşünülmektedir. Okul yöneticilerinin etik değerlere göre hareket etmesi, tutarlı ve adil etik değerlere sahip olması, okul yönetiminin toplumla iş birliği yapma seviyesinin artmasını sağladığı ve okulun öğrenme vizyonunun geliştirilmesine yardımcı olduğu düşünülmektedir.

Etik değerlerle okullarda yapılan liderlik sonucunda, okullardaki başarının artması bu yönetim şeklinin okullarda başarının anahtarı olduğunu göstermektedir (Karip ve Köksal, 1999). Eğitim sistemi içinde başarısızlıkların olması yönetimin eğitim sisteminde yetersiz olduğunu ve işleyişe yeterli düzeyde etki edemediğini göstermektedir. Okul yöneticilerinin etik değerlerle kuşanmış bir şekilde etik liderlik yapmasının bu sorunların ortadan kaldırılmasını sağlayabileceği düşünülmektedir (Tahaoğlu vd., 2009).

Okul yöneticilerinin etik bir lider olarak diğer insanlardan daha fazla vicdani değerlere sahip olması ve duyarlı davranması, okul yöneticilerinden beklenen özelliklerdendir. Okul yöneticilerinde bu yönde etik değerlerin olması, okulun idari yönetiminde, öğretmenlerin ve öğrencilerin değerlendirilmesi boyutunda, okul içinde bulunan tüm personelin hizmet boyutunda ve okulda olumlu bir iklimin oluşmasına kolaylaştırıcı etki etmektedir. Aynı zamanda etik bir lider olarak okul yöneticilerinin okulu yönetmesi, okulda demokratik kültürün oluşmasını sağlamaktadır (Starrat, 2003). Okulda bu rolü üstlenen yöneticilerde cesaret, özgür bir ruh, pozitif enerji, sağduyu gibi özellikler bulunmakta ve bu okul yöneticileri her zaman sorumluluk alan, belli bir duruşa sahip olup bu duruşu her daim koruyan ve gerçeklikle irtibatını sürekli devam ettiren kişiler olarak belirtilmektedir (Starrat, 2005).

Okul yöneticilerinin etik bir lider olması okuldaki dinamiği daha iyi çözümleyebilmesi açısından önem taşımaktadır. Etik lider olan yöneticinin kişiler arası ilişkilere ve etik değerlere gereken önemi vereceği düşünülmektedir (Bursalıoğlu, 2010; Öztekin vd.,2021). Etik değerlere verilen bu önem sayesinde okulda etik bir kültür oluşur ve oluşan bu kültür çerçevesinde okulda bulunan personelin ortak değer ve inançta buluşması sağlanır (Çelik, 2009). Yöneticilerde etik liderlik özelliklerinin bulunmaması durumunda toplumda adalet duygusunun sarsılacağı düşünülmektedir. Etik liderlik davranışlarının yayılması en üst kademedен başlanmalıdır. Bu yayılımda ilk önce en üst yönetimde etik değerler benimsemeli, sonra orta düzey yöneticilere aktarılmalı etik liderlik özellikleri benimsemeli ve en son durumda da kurumun veya örgütün tüm kademelerine aktarılmalıdır (Aydın, 2002). Bu sisteme uyulmadığı takdirde etik liderlik konusunda sıkıntılar yaşanabilmektedir. Ortaya çıkan sıkıntılardan dolayı görülen değişimler sonucunda okul yöneticilerinin liderlik konusunda ne kadar yetiştığı ve etik bir lider de hangi özelliklerin bulunması gerektiği tartışılması ve irdelenmesi gereken bir konu hâline gelmiştir.

Bu araştırma, eğitim kurumlarının toplumun en önemli kurumlarından olmasından dolayı, okuldaki yöneticilerin etik liderlik özelliği taşıması ile eğitim ortamına etki etmesi, okulun başarı düzeyini artırması, insanlar arasındaki iletişimi kuvvetlendirmesi, okul bünyesinde etik değerlere bağlı bir okul kültürü oluşturması, okuldaki personelde olumlu bir iklim oluşturması açısından önem taşımaktadır. Bu araştırmayla okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çeşitli değişkenler açısından öğretmen görüşlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesindeki farklı kademelerdeki okullarda görev yapmakta olan farklı branş öğretmenlerinden görüşler alınmıştır. Bu amaç ile aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmenlerin öğrenim kademesi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
5. Okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmenlerin yöneticilik deneyimi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama araştırma modeli kullanılmıştır. Bu araştırma modeli, güncelliğini koruyan bir durumu veya geçmişte yaşanmış bir durumu betimlemeye yarayan bir araştırma modeli yaklaşımıdır. Tarama araştırma modeli bir durumu, olayı veya nesneyi kendi koşulları içinde herhangi bir değişiklik yapmadan, etkilemeye çalışmadan tanımlamaya çalışmaktadır. Tarama araştırma modeli, birim sayısı çok olan evren hakkında genel bir yargıya varmak için oluşturduğumuz evrenden veya bir kısmından alınan örneklem grubu üzerinde çalışmaya olanak veren araştırma modelidir (Karasar, 2012).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî okullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen Mardin ilinin Kızıltepe ilçesinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığına bağlı farklı resmî okul kademelerinde ve branşlarda görev yapmakta olan 69'u kadın, 123'ü erkek olmak üzere 192 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ilişkin veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Veriler

Değişken	Boyut	f	%
Cinsiyet	Kadın	69	35,9
	Erkek	123	64,2
Medeni Durum	Bekâr	61	31,8
	Evli	131	68,2
Kıdem Yılı	1-5 Yıl	54	28,1
	6-10 Yıl	75	39,1
	11 Yıl ve Üstü	63	32,8
Öğrenim Kademesi	İlkokul	47	24,5
	Ortaokul	79	41,1
	Lise	66	34,4
Yöneticilik Deneyimi	Var	60	31,8
	Yok	132	68,2

Veri Toplama Aracı

Yapılan bu çalışmanın verilerine etik liderlik ölçeği ile ulaşılmıştır. Etik liderlik ölçeği için geçerlik, güvenilirlik çalışması Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından yapılmış ve yapılan güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alpha değeri .928 olarak bulunmuştur. Etik liderlik ölçeği beşli likert yapıda bir ölçek olup 10 maddeden oluşmaktadır. Etik liderlik ölçeğinin puanlanması “kesinlikle katılmıyorum=1, katılmıyorum=2, ne katılıyorum ne katılmıyorum=3, katılıyorum=4, kesinlikle katılıyorum=5” puan esaslı yapılmıştır. Etik liderlik ölçeğinden alınan maksimum puanın 50, minimum puanın ise 10 puan olduğu görülmektedir. Araştırmadaki değişken bilgilerine kişisel bilgi formu ile ulaşılmıştır. Bu bilgiler cinsiyet, medeni durum, öğrenim kademesi, yöneticilik deneyimi ve kıdem yılından oluşmaktadır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Yapılan çalışmanın sonuçlarının geçerli, güvenilir ve inandırıcı olması bilimsel çalışmanın en önemli faktörlerindedir. Bilimsel çalışmalarda geçerlik ve güvenilirlik için kullanılan en yaygın yöntemlerden biri olarak bu yöntem kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Etik liderlik ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı bulunmuştur. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .92 olarak bulunmuştur. Bulunan bu güvenilirlik katsayısı .70'ten daha yüksek bir değere sahip olduğu için etik liderlik ölçeğinin uygulanmasının güvenilir ve yeterli bir niteliğe sahip olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2010). Ayrıca güvenilirliğin maddesel analizine bakıldığında maddelerin bulunduğu güvenilirlik aralığının .912-.925 olduğu görülmektedir. Ölçme aracının

güvenirliğinin 0-1 aralığında bir değere sahip olması ve bu değer 1'e yaklaşması durumunda güvenilirlik artmaktadır (Ural ve Kılıç, 2006).

Tablo 2: Etik Liderlik Ölçeğine Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Analizi

Cronbach Alpha Değeri	Madde Sayısı
.925	10

Verilerin Toplanması

Yapılan araştırmada veri toplamak için iki boyuttan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcılara ilişkin bilgi edinmek amacıyla hazırlanan kişisel veri formu yer almaktadır. Formun ikinci bölümünde ise 10 sorudan oluşan ölçek formu hazırlanmıştır.

Çalışma için Mardin ili Kızıltepe ilçesinde bulunan okullara gidilerek öğretmenlerle görüşülmüştür. Araştırma için gönüllülük esaslı gözetilmiş olup katılımcılardan özel bilgileri talep edilmemiştir. Araştırmaya katılmada bulunmak isteyen katılımcılara anket formu sunularak veriler elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

Hazırlanan ölçeğin katılımcılara ulaştırılması sonucu elde edilen veriler SPSS 25.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan SPSS paket programı sonucunda yüzde, frekans, ortalama, ANOVA analizi, t-testi analizi gibi analiz sonuçlarına ulaşılmıştır. Verilerin analizi için yapılan normallik varsayımında verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Etik Kurul Onay Bilgileri

Araştırma için Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan etik kurul izni alınmıştır

Kurul Adı: Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Oturum Tarihi: 12.01.2022

Oturum Sayısı: 1

Belge Numarası: E-79906804-050.06.04-40627

BULGULAR

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı sonucunda elde edilen bulgulara bu bölümde yer verilmiştir. Elde edilen bulgular verilerin elde edildiği sırasına göre sıralanmıştır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” alt problemine ilişkin veriler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Analizi Sonucu

Cinsiyet	N	%	\bar{X}	SS	p
Kadın	69	35,9	23,46	7,10	.075
Erkek	123	64,1	21,46	7,59	
Toplam	192	100			

Tablo 3'teki veriler incelendiğinde katılımcıların 69'unun kadın, 123'ünün erkek olduğu görülmektedir. Kadın katılımcılar 69 kişi ile tüm katılımcıların %35,9'unu oluşturduğu, erkek katılımcıların ise 123 kişi ile tüm katılımcıların %64,1'ini oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyete ilişkin etik liderlik ölçeğinden aldıkları ortalama puanlara bakıldığında ise kadın katılımcıların 23,46 ortalama puan aldıkları, erkek katılımcıların ise 21,46 ortalama puan aldıkları görülmektedir. Yapılan t-testi analizi sonucunda p değeri .075 bulunmuştur. P değerinin $p > .05$ 'ten büyük olduğu görülmektedir. P değerinin .05'ten büyük olması sebebi ile okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Bu durumda etik liderlik ölçeğini yanıtlayan katılımcıların kadın veya erkek olması, etik liderliğe ilişkin düşünceleri değiştirmedini göstermektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” alt problemine ilişkin veriler Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Analizi Sonucu

Medeni Durum	N	%	\bar{X}	SS	p
Bekâr	61	31,8	21,39	6,70	.319
Evli	131	68,2	22,54	7,79	
Toplam	192	100			

Tablo 4’teki veriler incelendiğinde medeni duruma ilişkim katılımcı sayısının 61’inin bekâr olduğu 131’inin evli olduğu görülmektedir. Evli katılımcılar tüm katılımcıların yüzde 68,2’sini oluşturmakta bekâr katılımcıların ise tüm katılımcıların 31,8’ini oluşturduğu görülmektedir. Bekâr ve evli katılımcıların etik liderlik ölçeğinden aldığı ortalama puanlara bakıldığında bekâr katılımcıların 21,39 ortalama puana sahip olduğu, evli katılımcıların ise 22,54 ortalama puana sahip olduğu görülmektedir. Yapılan t-testi analizi sonucunda p değerinin .319 bulunduğu ve p değerinin $p > .05$ ’ten büyük olduğu görülmektedir. P değerinin .05’ten büyük olması sebebi ile okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları, medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Yapılan bu analiz sonucunda katılımcıların medeni durumunun etik liderliğe ilişkin görüşlerinde etkide bulunmadığını göstermektedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” alt problemine ilişkin veriler Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Kıdem Yılı Değişkenine İlişkin ANOVA Analizi Sonucu

Kıdem Yılı	n	\bar{X}	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p
1 – 5 yıl	54	23.96	Gruplar arası	246.091	2	123.045	2.236	0.110
6 – 10 yıl	75	21.26	Gruplar içi	10402.529	189	55.040		
11 Yıl ve Üstü	63	21.74						
Toplam	192	22.18		10648.620	191			

Tablo 5’teki verilere bakıldığında 1-5 yıl arası kıdem yılına sahip katılımcıların 54 olduğu, 6-10 yıl kıdem yılına sahip katılımcıların 75 olduğu, 11 yıl ve üstü kıdem yılına sahip katılımcıların 63 olduğu görülmektedir. Kıdem yılına ilişkin katılımcıların etik liderlik ölçeğinden aldığı ortalama puanlara bakıldığında ise 1-5 yıl arası kıdem yılına sahip katılımcıların 23,96 ortalama puana sahip olduğu, 6-10 yıl kıdem yılına sahip katılımcıların 21,26 ortalama puana sahip olduğu, 11 yıl ve üstü kıdem yılına sahip katılımcıların 21,74 ortalama puana sahip olduğu görülmektedir. Kıdem yılı değişkenine ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda p değeri .110 bulunduğu ve p değerinin $p > .05$ ’ten büyük olduğu görülmektedir. Bulunan bu p değerinin .05 ten büyük olması neticesinde okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları kıdem yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir ($F(2-189)=2.236$; $p > .05$). Yapılan bu analiz sonucunda katılımcıların kıdem yılının etik liderliğe ilişkin görüşlerinde etkide bulunmadığını göstermektedir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Okuldaki Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları öğretmenlerin öğrenim kademesi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” alt problemine ilişkin veriler Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Öğrenim Kademesi Değişkenine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Analizi Sonucu

Öğrenim Kademesi	n	\bar{X}	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark (LSD)	Eta ²
a. İlkokul	47	22.00	Gruplar arası	376.721	2	188.361	3.466	0.033	c - b	0,035
b. Ortaokul	79	20.77	Gruplar içi	10271.899	189	54.349				
c. Lise	66	24.00								
Toplam	192	22.18		10648.620	191					

Tablo 6'daki öğrenim kademesi değişkenine ait veriler incelendiğinde ilkökul öğrenim kademesinde görev yapan 47 katılımcının olduğu, ortaokul öğrenim kademesinde görev yapan 79 katılımcının olduğu, lise öğrenim kademesinde görev yapan 66 katılımcının olduğu görülmektedir. Öğrenim kademesi değişkenine ait katılımcıların etik liderlik ölçeğinden aldıkları ortalama puanlarına bakıldığında ilkökul kademesindeki katılımcıların 22,00 ortalama puana sahip oldukları, ortaokul kademesindeki katılımcıların 20,77 ortalama puana sahip olduğu ve lise öğrenim kademesindeki katılımcıların 24,00 ortalama puana sahip olduğu görülmektedir. Yapılan ANOVA analizi sonucunda p değeri .033 bulunmuş ve p değerinin $p < .05$ 'ten küçük olduğu görülmektedir. P değeri .05'ten küçük olduğundan dolayı okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmenlerin öğrenim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır ($F(2-189)=3.466$; $p < .05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için LSD analiz tekniği kullanılmıştır. LSD analiz tekniği sonuçlarına göre anlamlı farkın lise-ortaokul öğrenim kademesinde bulunan katılımcılar arasında olduğu ($p < .05$), diğer öğrenim kademesinde bulunan katılımcılar arasında anlamlı farkın bulunmadığı ($p > .05$) görülmektedir. Gruplar arasındaki bulunan anlamlı farklılık için etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü (Eta²) değeri 0,035 bulunmuş ve bu değer 0,06'dan küçük olması sebebi ile etki değerinin küçük olduğu görülmektedir. Öğrenim kademesi değişkenine ilişkin Yapılan ANOVA analizi sonucunda katılımcıların öğrenim kademesinin, etik liderliğe ilişkin görüşlerde etkide bulunduğunu göstermektedir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Okuldaki Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları yöneticilik deneyimi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” alt problemine ilişkin veriler Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Yöneticilik Deneyimi Değişkenine İlişkin Bağımsız Gruplar t esti Analizi Sonucu

Yöneticilik Deneyimi	N	%	\bar{X}	SS	p	Cohens'd
Var	60	31,8	20,06	8,20		
Yok	132	68,2	23,14	6,92	.008	0,40
Toplam	192	100				

Yapılan t testi analizi sonucunda Tablo 7'deki veriler incelendiğinde katılımcılardan yöneticilik deneyimi olan 60 katılımcının bulunduğu, yöneticilik deneyimi olmayan 132 katılımcının olduğu görülmektedir. Yöneticilik deneyimi olan 60 katılımcı tüm katılımcıların yüzde 31,8'ini oluşturduğu, yöneticilik deneyimi olmayan 132 katılımcının tüm katılımcıların yüzde 68,2'sini oluşturduğu görülmektedir. Yapılan t-testi analizi sonucuna katılımcıların etik liderlik ölçeğinden aldıkları ortama puanlara bakıldığında yöneticilik deneyimi olan katılımcıların 20,06 ortalama puana sahip olduğu, yöneticilik deneyimi olmayan katılımcıların ise 23,14 ortalama puana sahip olduğu görülmektedir. Yapılan T-Testi analizi sonucunda p değeri .008 bulunmuş ve p değerinin $p < .05$ 'ten küçük olduğu görülmektedir. Bulunan bu p değerinin .05 ten küçük olması sebebi ile okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmenlerin yöneticilik yapma deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Yapılan t-testi analizi sonucunda katılımcıların yöneticilik yapma ve yapmama durumu, etik liderliğe ilişkin görüşlerde etkide bulunduğunu göstermektedir. Bulunan anlamlı farklılık sonucunda yöneticilik yapma ve yapmama durumunun etik liderliğe ilişkin görüşlerinde ne kadar etkide bulunduğunu anlamak için cohens'd değeri hesaplanmış ve bu değer 0,40 bulunmuştur. Cohens'd değerinin 0,08 den büyük çıkması sebebi ile etki değerinin oldukça geniş olduğunu görülmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, okuldaki yöneticilerin etik liderlik özelliklerini göstermesi ile eğitim ortamına etki etmesi, insanlar arasında iletişimi kuvvetlendirmesi, etik değerlere bağlı bir okul ortamı oluşturması, okuldaki başarı düzeyinin artırılması ve okulda çalışan personelin olumlu bir hava ile çalışması açısından önem taşımaktadır. Bu araştırma ile okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Etik liderlik son yıllarda ortaya çıkan etik sorunlardan dolayı önemli bir konu hâline gelmiştir. Etik liderler, kurumda çalışmakta olan kişilerin davranışlarını yönlendiren, kurumdaki standartların geliştirilmesini sağlayan ve uygulayan kişilerdir (Çengelci, 2014). Etik liderlik görevini üstlenen kişiler kurumda çalışmakta olan kişilerin haklarına ve onurlarına saygılı bir şekilde davranmaktadırlar (Pickeet, 2005). Liderler kurum içinde yapmış oldukları etik veya etik dışı birçok davranışla kurumun içerisinde birçok davranışın yayılmasına neden olmuştur. Bu davranışlar etik veya etik dışı davranışlar olabileceği için kurum içinde olumlu ve olumsuz etkide bulunabilmektedir. Liderlerin etik dışı davranışlar sergilemesi sonucunda bu davranışlar çok yüksek bir maliyete sebep olabilmektedir.

Okul toplumun en önemli yapı taşlarından olmasından dolayı kurum liderinin etik davranışlar sergilemesi kurum içinde etik standartların yükseltilmesini sağlamakla birlikte uzun süre ayakta kalmasını, büyümesini ve etkililiğini korumasını sağlamaktadır. Etik liderlik vasfının özelliklerini gösteren liderler, kurumdaki çalışma yaşamı boyunca etik değerlere uygun hareket etmesi çalışanların motivasyonlarının artmasını sağlar ve çalışanların performanslarının en üst seviyeye ulaşmasını sağlamaktadır. Bundan dolayı etik liderler kurum için hayati öneme sahiptir.

Araştırmanın birinci alt problemi olan okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışları öğretmen görüşlerine göre incelenmesinde cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığını, cinsiyetin etik davranışları değerlendirmede herhangi bir etkide bulunmadığını göstermektedir. Uğurlu ve Ceylan (2014) 300 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışma araştırmamızın bu bulgusu ile tutarlılık göstermektedir. Alanyazında bu konuda yapılan birçok çalışma bulguları da bu bulgumuz ile tutarlılık göstermektedir (Karadal ve Özsungur, 2017; Kentsü, 2007; Küçükkaraduman, 2006; Sibel ve Kulualp, 2019; Turhan, 2007; Uğurlu, 2009).

Araştırmanın ikinci alt problemi olan okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre incelenmesinde medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı, medeni durum değişkeninin etik davranışları değerlendirmede konusunda etkide bulunmadığını göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusu Sibel ve Kulualp'in (2019) yaptığı çalışmanın medeni durum bulgusu ile tutarlılık göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre incelenmesinde kıdem yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı, kıdem yılı değişkeninin etik davranışları değerlendirme konusunda etkide bulunmadığını göstermektedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre incelenmesinde öğrenim kademesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir. İlkokul ve ortaokul kademesindeki öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının değerlendirmesinde benzer değerlendirmeye sahip oldukları görülmekte, lise kademesindeki öğretmenlerin etik liderlik davranışlarının değerlendirilmesinde daha etkili oldukları düşünülmektedir.

Araştırmanın beşinci alt problemi olan okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre incelenmesinde yöneticilik deneyimi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir. Yöneticilik deneyimi olmayan öğretmenlerin etik liderliğin değerlendirilmesinde, yöneticilik deneyimi olan öğretmenlere göre daha etkisiz oldukları düşünülmekte ve öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını değerlendirirken yöneticilik deneyimi olan öğretmenlerin okul yöneticilerinin davranışlarına daha fazla dikkat ettikleri düşünülmektedir.

Okulların verimli ve etkili olabilmesi etik davranışlarla yönetilmesi etik ve ahlaki gerekliliklerin bilinmesi ve buna bağlı olarak bunun talep edilmesi gerekmektedir (Brown, 2004). Öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik davranışlarını anlamlandırması, değerlendirmesi doğru bir şekilde yapıldığında istenen beklenti her iki taraf için de sağlanmış olacak ve okullarda etik bir ortam oluşturulabileceği düşünülmektedir. Elde edilen bulgular ışığında bu araştırma değerlendirildiğinde okuldaki çalışan personele saygılı, dürüst ve doğru bir şekilde davranıldığında personel kendini güvende ve iyi hissedecek

kendilerinde bulunan yaratıcılık potansiyelini üst seviyelere çıkartacak ve bunu etik davranışlarla yönetilen ortamlarda uygun bir şekilde yerine getireceklerdir.

Bu çalışma 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Mardin'in Kızıltepe ilçesinde MEB'e bağlı resmî okullarda çalışan öğretmenlerin görüşleriyle, veri toplama aracı olarak etik liderlik ölçeğiyle, verilerin analiz edilmesinde kullanılan yöntemlerle sınırlıdır.

Bu çalışmanın bulguları ışığında şu önerilerde bulunulmuştur.

- Etik yöneticilerin yetiştirilmesinde, seçilmesinde araştırma sonuçları da dikkate alınarak etik özellikler uygun bir şekilde değerlendirilerek etik kurallar belirlenebilir.
- Okul yöneticilerindeki etik davranışları ölçen ölçeklerin güncellenmesinde fayda vardır.
- Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Benzer bir çalışmanın nitel verilerle desteklenmesi etik liderlik özelliklerinin değerlendirilmesinde daha güvenilir, geçerli ve de ayrıntılı bakış açısı kazandıracaktır.
- Araştırma örnekleminin sınırlı olması sebebi ile daha büyük kitlelere uygulanması çalışmanın güvenilirlik ve geçerliğine katkı sağlayacaktır.
- Okuldaki etik değerlerin belirlenmesinde öğretmen görüşlerine önem verilmesinde fayda vardır.

Yazarlık Katkısı

Birinci yazar araştırma konusunun ortaya konulması, alanyazın taramasının yapılması, verilerin toplanması ve incelenmesine (%70); ikinci yazar araştırma konusunun geliştirilmesine, araştırma verilerinin ve yöntem kısmının incelenmesine (%30) katkıda bulunmuştur.

Etik Kurul Onay Bilgileri

Araştırma için Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan etik kurul izni alınmıştır

Kurul Adı : Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
Oturma Tarihi : 12.01.2022
Oturma Sayısı : 1
Belge Numarası : E-79906804-050.06.04-40627

KAYNAKÇA

- Artan, İ. (1997). *Örgütsel Gelişme ve Değişme, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Ankara: Şelale Matbaası.
- Aydın, İ. P. (2002). *Yönetim, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Brown, M. (2007). Misconceptions of Ethical Leadership, How to Avoid Potential Pitfalls. *Journal of Organizational Dynamics*, 36(2), 140-155.
- Brown, K. M. (2004). Leadership for Social Justice and Equity: Weaving A Transformative Framework and Pedagogy. *Educational Administration Quarterly*, 40(1), 77-108.
- Burns, G. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çengelci, E. (2014). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Sinan Yörük), Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erol, S. ve Göktaş Kulualp, H. (2019). Etik Liderlik Davranışının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 696-705.
- Freeman, R. ve Stewart, L. (2007). *Developing Ethical Leadership*. http://www.corporate-ethics.org/pdf/ethical_leadership.pdf adresinden 16.11.2021 tarihinde erişildi.
- Genç, T. (1998). *Kamu Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Harvey, E. (2004). Liderlik ve Etik. *Executive Excellence*, 8(87), 13-25.
- Kanungo, R. N. ve Mendonca, M. (1996). *Ethical Dimensions Of leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Karadal, H. ve Özsungur, F. (2017). Hizmet İnovasyon Davranışı ile Psikolojik Sermaye ve Etik Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Adana Örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 663-672.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.

- Karip, E. ve Köksal, K. (1999). Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(18), 193-207.
- Kentsü, J. (2007). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Etik Üzerine Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Mustafa Otrar), İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Khuntia, R. ve Suar, D. (2004). A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers. *Journal of Business Ethics*, 49(1), 13-26.
- Küçükkaraduman, E. (2006). İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Şeren), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Mc Gregor, D. (1970). *The Human Side of Enterprise*. Ankara: ODTÜ Yayını.
- Öztekin, A.; Kavan, N.; DüNDAR, M. ve Meriç, İ. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Koronavirüs Salgını Sürecindeki Dijital Oyun Bağımlılıklarının İncelenmesi. *Asya Studies*, 5(18), 109-119.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*, (Çev. V. Atayman ve G. Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Pickett, M. C. (2005). Understanding Ethical Leadership. *Asbbs E-Journal*, 1(1), 44-54.
- Starratt, R. J. (2003). *Centering Educational Administration: Cultivating Meaning, Community, Responsibility*, (1st Edition). London: Routledge.
- Starratt, R. J. (2005). *Building an Ethical School: A Practical Response to the Moral Crisis in Schools*. London: Routledge.
- Tahaoğlu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerini. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 274-298.
- Tepe, H. (1998). Bir Felsefe Dalı Olarak Etik. *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 0(4), 9-24.
- Tuna, M.; Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Turan, S. ve Şişman, M. (2000). Okul Yöneticileri İçin Standartlar: Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Temelleri Üzerine Düşünceler. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 68-87.
- Turhan, M. (2007). Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Vehbi Çelik), Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Üstüner), Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uğurlu, C. ve Ceylan, N. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Etik Liderlik Algılarının İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 96-12.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.