

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMENLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞ VE İŞ DOYUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ON TEACHERS' SUBJECTIVE WELL-BEING AND JOB SATISFACTION

Sevda KATITAŞ¹

Halil KARADAŞ²

Başak COŞKUN³

Başvuru Tarihi: 07.06.2021

Yayına Kabul Tarihi: 14.03.2022

DOI: 10.21764/maeuefd.949243

Araştırma Makalesi

Özet: Bu çalışmada okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluşu ve iş doyumları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, Mardin ili kamu okullarında görev yapan ve basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 545 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verileri “Etik Liderlik Ölçeği”, “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde betimleyici istatistiksel analizler, Pearson Korelasyon Analizi ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları sergileme düzeyleri ile öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Eğitim örgütlerinde okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluşları ve iş doyumları arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca etik liderliğin öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının ve iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları ilgili literatür ışığında tartışılmış ve sonrasında araştırmacılar ve uygulayıcılar için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: *Etik Liderlik, öznel iyi oluş, iş doyum, regresyon analizi*

Abstract: The effect of ethical leadership behaviors of school administrators on teachers' subjective well-being and job satisfaction was examined in this research. The sample of the research consisted of 545 teachers working in public schools in Mardin province, identified by the simple random sampling method. Correlational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research. The research data was collected using “Ethical Leadership Scale”, “Teacher Subjective Well-Being Scale”, and “Job Satisfaction Scale”. Descriptive statistical analyses, Pearson Correlation Analysis, and Simple Linear Regression Analysis were applied in the analysis of the data. As a result of the research, it was found out that according to the teacher perceptions, school administrators' levels of ethical leadership behaviors and teachers' subjective well-being and job satisfaction levels were high. Besides, it was observed that there was a positive and significant relationship between the ethical leadership behaviors of school administrators and the teachers' subjective well-being and job satisfaction in educational organizations. It was also concluded that ethical leadership was a significant predictor of teachers' subjective well-being and job satisfaction. The results of the research were discussed in the light of the relevant literature and then recommendations were developed for researchers and practitioners.

Keywords: *Ethical leadership, subjective well-being, job satisfaction, regression analysis*

¹ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, Cumhuriyet Ortaokulu, Ankara, sasevda@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3512-6677

² Dr. Öğr. Üyesi, Mardin Artuklu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çocuk Gelişimi Bölümü, halil.karadas@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0855-3702

³ Öğr. Gör. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Uluslararası İlişkiler Ofisi, basak84coskun@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0042-7130

Giriş

Son yıllardaki liderlik teorilerinin, etik ve ahlak üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Ciulla & Forsyth, 2011). Çalışanların, örgütlerin ve toplumun iyileştirilmesi için liderlerin olumlu ve hümanistik davranışlar sergileme kapasitesini keşfetmeyi ve geliştirmeyi amaçlayan araştırmaların sayısı artmıştır (Dinh, Lord, Gardner, Meuser, Liden & Hu, 2014). Bu araştırmalara göre (Bouckenooghe, Zafar & Raja, 2014; Li, Wu, Johnson & Avey, 2017; Tu & Lu, 2016), etik liderler, işyerinde daha fazla iş doyumuna, duygusal örgütsel bağlılığa, çalışan iyi oluşuna ve performansına yol açan olumlu psikolojik kaynakları teşvik etmektedirler. Bu kapsamda, etik liderlere sahip çalışanların da liderlerinden memnuniyetleri artmakta ve iş doyumları yükselmekte (De Hoogh & Den Hartog, 2008; Pucic, 2015), iyi oluşlarıyla negatif yönde ilişkili olan duygusal tükenmişlikleri ise azalmaktadır (Chughtai, Byrne & Flood, 2015).

Literatürde etik liderlik ve işle ilgili çalışan çıktıları (iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık davranışı, işte iyi oluş, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme vb.) arasındaki ilişkileri araştıran çalışmaların sayısı oldukça fazladır. Ancak yapılan çalışmalarda bu konuyu eğitim örgütleri özelinde ele alan araştırmaların sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Oysa ki eğitim örgütleri olan okullarda eğitimde aktif rol alan ve başarılı öğrenci çıktılarının alınmasında etkili olan öğretmenlerin, hem özel hem iş yaşantılarında olumlu tutum ve davranışlara sahip olmalarında, yaşamlarını olumlu olarak değerlendirmelerinde (öznel iyi oluş) ve iş doyumunu yakalamalarında okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının önemi şüphesiz büyüktür. Özellikle yurtiçinde yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluşları ve iş doyumları üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda olduğu söylenebilir. Buna göre bu çalışma kamu okullarında görev yapan öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluşu ve iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada şu alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Kamu okullarında görev yapan öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri nedir?
2. Kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluşa ilişkin algıları ne düzeydedir?

3. Kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algıları ne düzeydedir?

4. Kamu okullarında görev yapan öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluşu ve iş doyumunu arasında bir ilişki var mıdır?

5. Kamu okullarında görev yapan öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları, öğretmenlerin öznel iyi oluşunu ve iş doyumunu yordamakta mıdır?

Kavramsal Çerçeve

Etik Liderlik

Etik liderlik kavramı 2000’li yıllardan itibaren ampirik liderlik literatüründe öne çıkan bir tema olarak karşımıza çıkmaktadır (Ko, Ma, Bartnik, Haney & Kang, 2018). Brown, Trevino ve Harrison (2005, 120) etik liderliğin “kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışların gösterilmesi ve bu tür davranışların iki yönlü iletişim, güçlendirme ve karar yoluyla takipçilere tanıtılması” şeklinde kapsamlı bir tanımını yapmaktadır. Bu tanıma göre etik liderliğin “ahlaki kişi” ve “ahlaki yönetici” olmak üzere iki ana bileşeni vardır (Trevino, Hartman & Brown, 2000). Bunlardan "ahlaki kişi" bileşeni liderlerin kendi kişisel karakterini, değerlerini ve etik doğasını dikkate almaktadır (Aronson, 2001). İkinci bileşen olan "ahlak yöneticisi" bir liderin takipçileri arasında etik karar vermek ve davranışları teşvik etmek için üstlendiği tüm çaba ve faaliyetleri ifade etmektedir (Brown ve diğ., 2005). Bu faaliyetler rol modelleme (Trevino ve diğ., 2000), güçlendirme (Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes & Salvador, 2009) ve etikle ilgili iletişimi (De Hoogh & Den Hartog, 2008) içermektedir.

Trevino, Brown ve Hartman (2003), etik liderliğin yalnızca liderlik özellikleri (dürüstlük, doğruluk, güvenilirlik vb.) ve etik davranışlarla (açıklık, ilgi, adalet, etik karar verme vb.) ilişkili olmadığını aynı zamanda değer temelli yönetimle (örneğin, iletişim ve ödüllerle etik standartları belirleme) de bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır. Farklı bir ifadeyle etik lider, takipçileri tarafından otantik açıdan ahlaki bir kişi olarak görülmekte ve çalışanları bu yönde etkileyen bir ahlak yöneticisi rolü üstlenmektedir (Trevino ve diğ., 2003). Etik liderler, kişisel yaşamlarında ahlaki özellikler ve davranışlar sergileyen ahlaki kişilerdir. Etik liderler, bu kişisel özelliklere ek olarak iletişim, disiplin ve rol model olma yollarını kullanarak ahlaki yönetimi de uygulamaktadırlar. Bu bağlamda etik liderler çalışanları etik konusunda vicdanlı olmaları için

aktif olarak etkilemekte ve onları ahlaki davranmaya teşvik etmektedirler (Brown & Trevino, 2006).

Öznel İyi Oluş

Pozitif psikolojinin temel kavramlarından biri olarak kabul edilen “öznel iyi oluş” kavramının "mutluluk" kavramı ile yakından ilişkili olduğu bilinmektedir. Diener ve Biswas-Diener (2008) mutluluğu, “hayatı hakkında olumlu düşünen ve hisseden bir kişinin ruh hali” olarak tanımlamaktadır. Mutlu insanlar işlerinde daha başarılı olmakta, daha iyi ilişkilere sahip olmakta ve hatta daha uzun yaşamaktadırlar (Lyubomirsky, King & Diener, 2005). Öznel iyi oluş ise bir kişinin yaşamına ilişkin bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri olarak ele alınmaktadır. Bu değerlendirmeler, kişinin olaylara karşı duygusal tepkilerinin yanı sıra doyuma ilişkin bilişsel yargılarını da içerir. Duygusal tepkiler kişinin hayatındaki iyi ve kötü olaylara duygusal olarak nasıl tepki verdiğini ve hayatından ne kadar memnun olduğunu ifade eder. Bilişsel yargılar ise kişinin hayatındaki olayların açıklamalarını ya da nedenlerini nasıl nitelendirdiği ile ilgilidir (Diener, 2000).

Eğitim örgütlerinde hedeflere ulaşmada öğretmenlerin önemli aktörler oldukları (Hattie, 2003) dikkate alındığında yüksek performansa dayanan kaliteli bir eğitimden söz edebilmesi için öğretmenler için öznel iyi oluş düzeyleri yüksek ortamların sağlanmasının önemli olduğunu söylemek mümkündür. Bu konuda Lyubomirsky ve Lepper (1999) çalışmalarında öğretmenlerdeki yüksek öznel iyi oluşun depresyon ve tükenmişliklere karşı koruyucu bir faktör olduğu sonucuna varırken; Sutton ve Wheatley (2003), öğretmenlerin olumlu ve olumsuz duygularının öğrenci çıktılarını önemli ölçüde etkilediğini vurgulamaktadır. Olumlu duygular, öğretmenin içsel motivasyonu ile yakından ilişkilidir. Gray, Wilcox ve Nordstokke da (2017) öznel iyi oluşun, eğitim sistemi ve öğretmenlik mesleğiyle ilgili arzu edilen birçok sonuçla bağlantılı olduğunu belirtmektedir. Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin artırılması öncelikle onların sağlık kalitelerini artırmaya katkıda bulunmakta ve sonrasında okullardaki öğretim ve öğrenme süreçleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmaktadır.

İş Doyumu

İş doyumu kavramı çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Locke (1969, 319) iş doyumunu “kişinin iş veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden elde edilen keyifli veya olumlu duygusal bir durum” olarak tanımlamaktadır. Bhat (2018) iş doyumunu kısaca bireyin işi hakkındaki hissettikleriyle açıklarken; Spector (1997) ve Vieira (2005) iş doyumunu, çalışanın işine ve işinin diğer yönlerine karşı duyduğu memnuniyet derecesi olarak değerlendirmektedir.

İş doyumu, bireyin motivasyon seviyesini de belirlemektedir. Bu kapsamda öğretmenler açısından değerlendirildiğinde, iş doyumu ve motivasyon öğretmenlerin mesleklerine yönelik olumlu duygular geliştirmelerini sağlayan kaliteli öğretim ve yüksek akademik performans standartlarının en temel bileşeni olarak kabul edilmektedir (Ingwu & Ekefre, 2006). Dünya’da eğitim sisteminin sürekli gelişmesinde, eğitim fırsatlarına ve başarıya ulaşmada etkili olan öğretmenlerin iş doyumunun önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu kapsamda iyileştirilmiş koşullar ve çalışma ortamı, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen temel faktörler arasında yer almaktadır (Sirima & Poipoi, 2010). Maddi ve manevi teşvikler, toplum desteği, adil ücret paketleri, kariyer geliştirme fırsatları, iyi tanımlanmış bireysel değerlendirme sistemi, zamanında terfi, işyeri koşulları, meslektaşlarla işbirliği, öğrencilerin başarısı ve işbirliği, görev ve sorumluluk duygusu ve toplum tarafından saygı görme gibi değişkenler öğretmenlerin iş doyumunda etkili unsurlardır (Nyamubi, 2017). Ayrıca yönetsel destek, insan ilişkileri, mesleki gelişim ve iş güvenliği gibi faktörler de öğretmenlerin iş doyumunu ile doğrudan ilişkili konular arasında bulunmaktadır (Wang & Tran, 2015).

Etik Liderlik ve Öznel İyi Oluş

Etik liderler doğrudan veya dolaylı davranışlarıyla çalışanlarının iyi oluşlarını etkilerler. Liderler çalışanların işleriyle ilgili algılarını ve onların işlerine yükledikleri anlamı şekillendirirler (Smircich & Morgan, 1982). İnsan hakkına ve onuruna saygılı bir şekilde liderlik sergileyen etik liderlerin çalışanları, hem kaliteli ilişkiler ve etik iş normları nedeniyle daha olumlu memnuniyet ve mutluluk durumları yaşayabilir hem de iş deneyimlerini daha adil ve görevlerini daha anlamlı olarak algılayabilirler (Luu, 2019).

Araştırmalar (Gerstner & Day, 1997; Nielsen & Munir, 2009), yöneticilerin liderlik davranışları ve tarzlarının çalışanların davranış ve iyi oluşlarını etkilediğini göstermektedir. Çalışanların iyi oluşları, onların işe ve örgüte yönelik genel deneyimlerini içerir (Danna & Griffin, 1999). Sosyal değişim teorisine göre yöneticiler tarafından çalışanlara gösterilen faydalı ve olumlu eylemler, çalışanlarda aynı şekilde karşılık verme sorumluluğu yaratmakta ve daha kaliteli ilişkilerin gelişmesine olanak sağlamaktadır (Settoon, Bennett & Liden, 1996).

Etik Liderlik ve İş Doymu

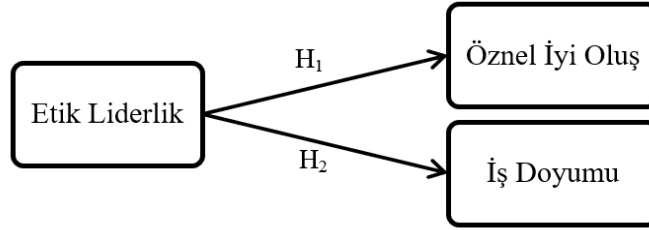
Etik liderlik, yöneticiler ve çalışanlar arasında yüksek kaliteli bir sosyal ilişki sağlar ve bu durum çalışanların adil ve dürüst muameleye karşılık yöneticileri tarafından istenen tutum ve davranışları sergilemelerine neden olur (Hassan, Wright & Yukl, 2014). Araştırmalar (Shin, 2013; Yidong & Xinxin, 2013) etik liderliğin çalışanların iş doymu, örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları, yenilikçi çalışma davranışları ve iş performansları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Farklı bir ifadeyle etik liderlik işle ilgili istendik çıktılarının elde edilmesinde önemli bir role sahiptir.

Dürüstlikle hareket eden, etrafındakilere ilgi gösteren, saygılı davranan, adil sosyal değişim ilişkisini destekleyen ve güçlendiren liderler, çalışanlarının iş doymunu olumlu yönde etkilemektedirler (Valentine, Greller & Richtermeyer, 2006). Adil ve etik bir liderin kontrolündeki çalışanlar, davranışlarının uygunluğu ve uygunsuzluğu hakkında net bir görüşe sahiptirler. Bireysel iş doymununun beslenmesinde bu husus önemli bir yere sahiptir (Mitonga-Monga & Cilliers, 2016). Tu, Lu ve Yu'ya (2017) göre, etik normlara sahip bir lideri rol model alan çalışanların örgütün ödül sisteminden, terfi fırsatlarından, iş arkadaşlarıyla ilişkilerinden ve çalışma koşullarından doym sağlama olasılığı artmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma modelinde iki bağımlı ve bir bağımsız değişken bulunmaktadır. Araştırmanın etik liderlik bağımsız değişkeni, öznel iyi oluş ve iş doymu değişkenleri ise bağımlı değişkenleridir. Buna göre, çalışmada Şekil 1'de gösterilen araştırma modeli kurgulanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın alt problemleri ve kurgulanan modele dayalı aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluşu üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

H₂: Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 öğretim yılında Mardin ilindeki kamu okullarında (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Buna göre MEB Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı internet sayfasından ulaşılan 2019 yılı resmi istatistik verilerine göre, Mardin ili genelindeki 13632 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma için yeterli örneklem sayısını basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 385 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Cohen, Manion ve Morrison (2007) tarafından 0,95 güvenirlilik ve $\alpha = .05$ anlamlılık düzeyine göre oluşturulmuş Örneklem Hesaplama Tablosu'ndan yararlanılmıştır. Araştırmanın uygulama aşamasında karşılaşılabilecek güçlükleri en aza indirmek ve örneklem geçerliliğini artırmak için 580 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak veri analizi aşamasında uç değer olarak tespit edilen 35 ölçek formu çıkarılmıştır. Buna göre örnekleme oluşturan 545 katılımcıya ait bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Katılımcılara Yönelik Betimleyici İstatistikler

Değişken	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	248	45.5
	Erkek	297	54.5
	Toplam	545	100
Öğrenim Düzeyi	Ön Lisans	7	1.3

	Lisans	450	82.5
	Yüksek Lisans	81	14.9
	Doktora	7	1.3
	Toplam	545	100
Görev Yapılan Okul Kademesi	Okul Öncesi	49	9
	İlkokul	193	35.4
	Ortaokul	161	29.5
	Lise	142	26.1
	Toplam	545	100
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	160	29.4
	6-10 yıl	132	24.2
	11-15 yıl	99	18.1
	16 yıl ve üzeri	154	28.3
	Toplam	545	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 545 öğretmenin %45.5’i kadınlardan, %54.5’i erkeklerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin %1.3’ü ön lisans, %82.5’i lisans, %14.9’u yüksek lisans ve %1.3’ü doktora mezunudur. Okul kademelerine göre incelendiğinde öğretmenlerin %9’u okul öncesinde, %35.4’ü ilkokulda, %29.5’i ortaokulda ve %26.1’i lisede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin ayrıca %29.4’ünün 0-5 yıl, %24.2’sinin 6-10 yıl, %18.1’inin 11-15 yıl ve %28.3’ünün 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cinsiyet, öğrenim durumu, görev yapılan eğitim kademesi ve mesleki kıdem gibi katılımcıların kişisel bilgilerine yönelik sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde Etik Liderlik Ölçeği, üçüncü bölümde Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği ve dördüncü bölümde İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğine yönelik bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

Etik Liderlik Ölçeği

Brown, Trevino ve Harrison (2005) tarafından geliştirilen Etik Liderlik Ölçeği, Türkçe’ye Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek tek boyut ve 10 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipinde düzenlenmiş olan ölçek, “Bu okulda yöneticiler, adil ve dengeli kararlar verirler” ve “Bu okulda yöneticiler, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyarlar” gibi maddeler içermektedir. Ölçeğe ait geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve güvenilirlik analizi yapılarak test edilmiştir. Buna göre faktör analizi sonucunda

(KMO=0,876; Bartlett Testi=743,919) ölçeğin tek boyutlu yapıyı desteklediği ve bu boyutun toplam varyansın % 61,149' unu açıkladığı ortaya çıkmıştır. Ölçek madde toplam korelasyonlarının (0,61-0,82 arasında) güçlü bir düzeye sahip olduğu bulunmuştur. Güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,928 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçek için Cronbach Alfa değeri 0.912 olarak hesaplanarak ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Renshaw, Long ve Cook (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Ergün ve Sezgin Nartgün (2017) tarafından yapılmıştır. Okul bağlılığı (4 madde) ve öğretim yeterliği (4 madde) olarak iki alt boyuttan oluşan ölçekte toplam 8 madde bulunmaktadır. Ölçekte “Bu okuldaki insanların beni önemsediklerini hissediyorum” ve “Öğretmenliğimin etkili ve yararlı olduğunu hissediyorum” gibi maddeler yer almaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliği Ergün ve Sezgin Nartgün (2017) tarafından AFA ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılarak sınanmıştır. AFA sonucunda (KMO=0,83; Bartlett Testi=536.62) ölçeğin orjinalinde olduğu gibi iki alt boyuttan oluştuğu ve toplam varyansın % 64.80'ini açıkladığı görülmüştür. DFA sonucunda ölçeğin model uyum indeksleri ($\chi^2=56.01$; NFI=.97, NNFI=.96, CFI=.98, GFI=.96, AGFI=.93, RMSEA=.07) istenilen düzeyde çıkmıştır. Cronbach Alfa katsayıları incelendiğinde, ölçeğin hem alt boyutlarda (Öğretim Yeterliği boyutu için $\alpha=.789$; Okul Bağlılığı boyutu için $\alpha=.810$) hem de tamamında ($\alpha=.824$) güçlü bir iç tutarlılığa sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada da hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik istatistiklerine göre (Öğretim Yeterliği için $\alpha=.838$; Okul Bağlılığı için $\alpha=.827$; Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği için $\alpha=.871$) ölçeğin oldukça güvenilir bir iç tutarlılığa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş Doyumu Ölçeği

İş Doyumu Ölçeği, Ho ve Au (2006) tarafından geliştirilmiş beş maddeli bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Demirtaş (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. 5'li likert tipinde hazırlanan ölçekte “Öğretmen olmak, birçok açıdan benim idealime yakındır” ve “Bugüne kadar önemli kazanımlar elde ettim ve öğretmen olarak kalmak istiyorum” gibi maddeler yer almaktadır. Demirtaş (2010) tarafından yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla yapılan DFA

sonucunda ($\chi^2=5.25$; $RMSEA=.061$) ölçeğin orjinal halindeki tek boyutlu yapıyı desteklediği görülmüştür. Aynı ölçeğe ilişkin DFA incelemesi Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından da yapılmış ve model uyum indeksleri ($\chi^2/df=3.818$; $GFI=.985$; $AGFI=.942$; $CFI=.989$; $NFI=.985$; $RMSEA=.086$) istenilen düzeyde çıkmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik istatistiklerine bakılmış ve ölçeğin oldukça güvenilir bir iç tutarlılığa ($\alpha=.834$) sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri Covid 19 pandemi sürecinden dolayı çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın yapıldığı ilde bulunan Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan gerekli izinler (04.05.2021 tarih ve 2021/4-7 sayılı karar) alındıktan sonra veri toplama sürecine geçilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu Google Formlar aracılığıyla çevrimiçi ortama aktarılmış ve anket formuna ulaşım için gerekli bağlantı adresi (URL) WhatsApp uygulaması aracılığıyla ilgili okul müdürlüklerinden izin alınarak Mardin ilindeki öğretmen gruplarıyla paylaşılmıştır.

Toplanan veriler önce MS Office Excel programına aktararak demografik değişkenler kodlanmıştır. Daha sonra veriler bu haliyle SPSS programına aktararak analizlere hazır hale getirilmiştir. Bu kapsamda formu dolduran 580 katılımcı ile veri analizine başlanmıştır. Ön analiz aşamasında, kayıp veriler ve uç değerler incelenmiştir. Kayıp veri olmadığı gözlemlenmiştir. Uç değerler olarak tespit edilen 35 değer ise veri setinden çıkarılmıştır. Analizlere 545 veri ile devam edilmiştir. Basit doğrusal regresyon analizine geçilmeden önce varsayımlar incelenmiştir. Buna göre ölçeklerin normallik dağılımları ile aralarındaki doğrusal ilişki test edilmiştir. Normallik incelemesinde ölçeklere ait mod, ortanca ve aritmetik ortalama değerleri birbirlerine yakın çıkmıştır. Etik Liderlik Ölçeği (çarpıklık: -0.172; basıklık: -0.814), Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği (çarpıklık: -0.275; basıklık: -0.660) ve İş Doyumu Ölçeği'nin (çarpıklık: -0.151; basıklık: -0.839) çarpıklık ve basıklık katsayı değerleri -1 ile +1 aralığında bulunduğu ve ölçeklere ait grafikler (histogram, normal Q-Q ve kutu-çizgi) normal dağılım sergilediklerinden ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekler arasındaki doğrusal ilişkinin varlığı saçılma grafiği ile kontrol edilmiştir. Buna göre Etik Liderlik Ölçeği ile Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği (R^2 Linear=0.343) ve Etik Liderlik Ölçeği ile İş Doyumu Ölçeği (R^2 Linear=0.075) arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Regresyon analizi varsayımlarının karşılandığı görüldükten sonra temel analizlere geçilmiştir. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına, öznel iyi oluşa ve iş doyumuna ilişkin algılarını belirlemek için betimleyici istatistiksel analizlere başvurulmuştur. Bu kapsamda öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtların aritmetik ortalama hesaplanmasında şu değerlendirme aralıkları dikkate alınmıştır: “1.00-1.79 = Hiç Katılmıyorum”, “1.80-2.59 = Biraz Katılıyorum”, “2.60-3.39 = Orta Düzeyde Katılıyorum”, “3.40-4.19 = Büyük Ölçüde Katılıyorum”, “4.20-5.00 = Tamamen Katılıyorum”. Ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Etik Liderlik Ölçeği’nin Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği’ni yordayıp yordamadığını incelemek için Basit Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır.

Bulgular

Araştırmanın alt problemleri kapsamında öncelikle okul yöneticilerinin etik liderlik davranış düzeyleri, öğretmenlerin öznel iyi oluş ve öznel iyi oluş alt boyutları ile iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen puanlara ait betimleyici bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Ölçeklere Yönelik Betimleyici Bulgular

Ölçekler	N	\bar{X}	Ss
Etik Liderlik	545	4.16	.72
Öznel İyi Oluş	545	4.39	.53
Okul Bağlılığı	545	4.35	.65
Öğretim Yeterliği	545	4.42	.55
İş Doyumu	545	4.24	.69

Tablo 2’ye göre, öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algılarının ölçek ortalamasının “Büyük Ölçüde Katılıyorum” (\bar{X} =4.16, ss=.72) düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına ilişkin algıları ölçek ortalamasının “Tamamen Katılıyorum” (\bar{X} =4.39, ss=.53) aralığında çıkmıştır. Benzer şekilde Öznel İyi Oluş Ölçeği’nin Okul Bağlılığı (\bar{X} =4.35, ss=.65) ve Öğretim Yeterliği (\bar{X} =4.42, ss=.55) alt boyutlarında da öğretmen algılarına yönelik ölçek ortalamalarının “Tamamen Katılıyorum” aralığında olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik algıları incelendiğinde, ölçek ortalamasının “Büyük Ölçüde Katılıyorum” (\bar{X} =4.24, ss=.69) düzeyinde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgulara göre, öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları

gösterme düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına ve iş doyumlarına ilişkin algılarının ise çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3

Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş ve İş Doyumları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Etik Liderlik	Öznel İyi Oluş	İş Doyumu
Etik Liderlik	1		
Öznel İyi Oluş	0.585** (p = 0,000)	1	
İş Doyumu	0.273** (p = 0,000)	0.461** (p = 0,000)	1

* p<0,05, ** p<0,01

Tablo 3’teki verilere göre, p=0.01 anlamlılık düzeyinde değişkenlerin hepsinin birbirleriyle istatistiksel açıdan anlamlı bir korelasyona sahip olduğu görülmüştür. Buna göre yöneticilerin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluşları arasında olumlu yönde ve orta düzeyde (r=0.585) bir ilişki bulunmaktadır. Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında ise olumlu yönde ancak düşük düzeyde (r=0.273) bir ilişki çıkmıştır. Diğer taraftan öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile iş doyumları arasında da olumlu yönde ve orta düzeyde (r=0.461) bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını yordayıp yordamadığını incelemek amacıyla Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarının Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Yordanmasına Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		

Öznel İyi Oluş	2.583	0.109		23.695	0.000
Etik Liderlik	0.434	0.026	0.585	16.820	0.000
R = 0,585; Düzeltilmiş R ² = 0,343; F = 282.901; p = 0.000					

Tablo 4 incelendiğinde, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını anlamlı bir şekilde yordadığı ($F_{(1-543)} = 282.901$, $p < 0.05$) ve olumlu yönde etkilediği ($\beta = 0.434$, $Beta = 0.585$, $t = 16.820$) görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin öznel iyi oluşlarındaki olumlu yöndeki değişimin %34'ünü yöneticilerin etik liderlik davranışlarının açıkladığı ortaya çıkmıştır ($R = 0,585$; $R^2 = 0,343$). Böylece H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumlarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Yordanmasına Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	β	Std. Hata	Beta		
İş Doyumu	3.158	0.166		19.010	0.000
Etik Liderlik	0.260	0.039	0.273	6.619	0.000
R = 0,273; Düzeltilmiş R ² = 0,075; F = 43.814; p = 0.000					

Tablo 5'e göre, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordadığı ($F_{(1-543)} = 43.814$, $p < 0.05$) ve olumlu yönde etkilediği ($\beta = 0.260$, $Beta = 0.273$, $t = 6.619$) görülmüştür. Ancak bununla birlikte öğretmenlerin iş doyumlarındaki olumlu yöndeki değişimin sadece %7'sinin yöneticilerin etik liderlik davranışlarıyla açıklandığı sonucuna ulaşılmış ($R = 0,273$; $R^2 = 0,075$) ve H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri yüksek çıkmıştır. Literatürde okul yöneticilerinin yüksek düzeyde etik liderlik davranışları

gösterdiklerine dair bulgular ortaya koyan araştırmaların (Acar & Kaya, 2012; Doğan & Uğurlu, 2014; Erçetin & Eriçok, 2016; Gülcan, Kılınç & Çepni, 2012; Helvacı, 2010; İskele, 2009; Yıldırım & Baştuğ, 2010) sayısı oldukça fazladır. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını orta düzeyde gösterdiğine dair araştırma bulgularına sahip çalışmalar (Cemaloğlu & Kılınç, 2012; Doğan, 2005; Nartgün & Mor, 2015; Uğurlu, 2009) da bulunmaktadır. Eranil ve Özbilen'in (2017) araştırma bulgusu ise bu bulgularla örtüşmemektedir. Araştırmacıların çalışmasında öğretmenlerin yöneticilerini etik davranışlar açısından düşük düzeyde değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Mevcut araştırma ve literatürdeki diğer araştırma bulguları birlikte ele alındığında, öğretmenlerin genellikle yöneticilerini etik liderlik davranışları sergileme bakımından yüksek düzeyde olumlu yönde değerlendirdikleri görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticilerine yönelik bu algısı, eğitim örgütleri okullar açısından istenilen ve memnun edici bir durumdur. Öğretmenlerin bu bakış açısı, etik kültürün okullarda yönetici ve öğretmen etkileşimi açısından gelişmiş olduğunun bir göstergesi olarak da yorumlanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına ilişkin algılarının çok yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Literatürdeki benzer çalışmalar bu bulguyu desteklemektedir. Birçok araştırmada (Arslan, 2018; Brouskeli, Kaltsi & Loumakou, 2018; Çetin, 2019; Dilekçi & Limon, 2020) öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öznel iyi oluş, okul bağlılığı ve öğretim yeterliliği alt boyutları ile değerlendirildiğinde, bu bulgu öğretmenlerin görev yaptıkları okullara bağlı oldukları ve öğretim açısından kendilerini yeterli gördükleri şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin kendilerini okula bağlı hissetmeleri ve kendilerini bu süreçte yeterli görmeleri, okulların amaç ve hedeflerine ulaşmasında ve etkili eğitim-öğretim faaliyetlerinin işe koşulmasında şüphesiz büyük önem taşımaktadır. Çünkü öznel iyi oluş öğretmenlik mesleğiyle ilgili istendik çıktıların elde edilmesinde (Gray ve diğ., 2017; Song, Gu & Zhang, 2020) önemli bir bileşendir. Öyle ki öğretmenlerin öznel iyi oluşları motivasyonla (De Neve, Diener, Tay & Xuereb, 2013), iş doyumuyla (Bowling, Eschleman & Wang, 2010), benlik saygısı ve özyeterlilikle (Stanculescu, 2014) ve iş performansı ile (Jalali & Heidari, 2016) pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin algıları çok yüksek düzeyde çıkmıştır. Literatürde bu alanda yapılmış çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Sonuçlar açısından bu

çalışmalar farklılıklar göstermektedir. Buna göre mevcut araştırma bulgusuyla paralel olarak öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları bulgusuna ulaşan araştırmaların (Aşlamacı, 2017; Başaran & Güçlü, 2018; İdi, 2017; Kahveci, Kotbaş & Bayram, 2019; Polatkan, 2016; Sevinç & Durmuşçelebi, 2020) sayısı fazladır. Öğretmenlerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu araştırmaların (Can, Can & Dalaman, 2010; Çakmak & Arabacı, 2017; Demirtaş & Nacar, 2018; İnce & Şahin, 2016; Köse, 2019; Yıldız, 2013) sayısı da oldukça fazladır. Bununla birlikte literatürde sayıca az da olsa öğretmenlerin düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğu bulgusuna ulaşan araştırmalara (Şahin, 2013; Crossman & Haris, 2006; Mora & Ferrer-i-Carbonell, 2009) da rastlanmaktadır. Araştırma sonuçları arasındaki bu farklılıklar, öğretmenlerin iş doyumunu doğrudan etkileyen meslektaşlarla olan ilişkinin kalitesi, yöneticiler tarafından tanınma ve kabul edilme, etkili liderlik, mesleki yetenek ve becerileri geliştirmede sahip olunan fırsatlar (Cockburn, 2000) gibi konularda öğretmenlerin farklı deneyimlere sahip olmalarıyla açıklanabilir.

Araştırmada yöneticilerin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluşları arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin bulunduğu ve etik liderliğin öğretmenlerin öznel iyi oluşlarındaki değişkenliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu bulguyu destekleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Buna göre, Bhatti, Akram, Bhatti, Rasool ve Su (2020), etik liderliğin öznel iyi oluş üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Adnan, Batoool ve Aleem (2019) çalışmasında, etik liderlik ile çalışanların iyi oluşları arasında güçlü bir ilişkinin var olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde Kalshoven ve Boon (2012) da etik liderliğin çalışanların iyi oluşları üzerinde etkili olduğu yönünde bulgular elde etmiştir. Etik liderliğin öğretmenlerin öznel iyi oluşunu olumlu yönde etkilediğine dair ulaşılan bulgu, öğretmenlerin işe bağlılığını artıran ve dolayısıyla işten ayrılmalarını azaltan bir faktör olarak ele alındığında eğitimde sürekliliğin sağlanması ve başarılı öğrenme çıktılarının alınmasında oldukça önemlidir.

Araştırmada yöneticilerin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında olumlu yönde ancak düşük düzeyde bir ilişki bulunmuş ve etik liderliğin öğretmenlerin iş doyumlarını düşük düzeyde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürde konuyu eğitim örgütleri kapsamında ele alan bazı araştırmalarla bu bulgu desteklenmektedir. Örneğin, Çetin ve Özcan (2004) çalışmalarında yöneticilerin etik liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin iş doyumları arasında zayıf bir ilişkinin bulunduğunu ancak etik liderliğin iş doyumunun bir yordayıcı olduğunu belirtmişlerdir. İyiol (2019) ve Çetin (2016) tarafından yapılan araştırmalarda da etik liderlik ile

öğretmen iş doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu ve etik liderliğin iş doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim örgütleri dışındaki örgütlerde yapılan araştırmalar da sonuçlar açısından mevcut araştırmayla paralellik göstermektedir. Buna göre etik liderlik ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu farklı araştırmalarla (Aktaş & Aydın, 2020; Ghujil, 2020; Yates, 2014) da ortaya konmuştur.

Sonuç olarak araştırmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları sergileme düzeyleri ile öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca eğitim örgütlerinde okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluşları ve iş doyumları arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, etik liderliğin öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının ve iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklı bir ifadeyle, yöneticiler etik liderlik davranışları sergiledikçe eğitimde aktif rol üstlenen öğretmenler, yaşamlarını olumlu olarak değerlendirmekte ve iş doyumuna ulaşmaktadırlar.

Öneriler

Araştırmacılar İçin Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre araştırmacı ve uygulayıcılar için şu öneriler sunulmuştur: Araştırmanın Mardin ilinde kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yürütülmüş olması elde edilen bulguların genellenebilirliği açısından bir sınırlılık olarak görülebilir. Bu yüzden mevcut araştırma ilerleyen zamanlarda özel okulların da dahil edilmesiyle farklı iller veya bölgelerden katılımcılarla genişletilerek tekrarlanabilir. Araştırmada etik liderliğin öğretmenlerin öznel iyi oluşları ve iş doyumları üzerindeki doğrudan etkisi incelenmiştir. Sonraki araştırmalarda daha ileri düzey istatistiksel analizlerden yararlanılarak bu değişkenlerin ilişkisinde aracı etkiye sahip olabilecek kişisel değişkenler veya diğer örgütsel değişkenler incelenebilir.

Uygulayıcılar İçin Öneriler

Öğretmenlerin öznel iyi oluşunu ve iş doyumunu artırarak örgütsel etkililiği ön planda tutmak ve okulunu olumlu yönde geliştirmek isteyen okul yöneticileri öncelikle etik liderlik davranışlarının önemini farkında olmalı ve bu davranışları her fırsatta sergilemeye özen göstermelidir. Eğitim örgütleri bu anlamda hem yöneticiler hem çalışanlar için etik değerlerin ön planda tutulduğu

öğrenme ortamlarına dönüştürülmelidir. Bu kapsamda okullarda etik ilkelerin yerleşmesine ve okul yöneticilerine etik liderlik davranışları kazandırılmasına yönelik bu alanda uzman akademisyenlerle işbirliği yapılarak Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yüz yüze veya uzaktan eğitim programları düzenlenebilir.

Kaynakça

- Acar, G., & Kaya, M. (2012). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(1), 95-102.
- Adnan, S., Batool, S., & Aleem, M. (2019). Linking ethical leadership with employee work outcomes: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Independent Studies & Research: Management & Social Sciences & Economics*, 17(1), 183-196.
- Aktaş, M., & Aydın, A. Ö. (2020). Çalışanların etik liderlik algısı ve iş tatmini: Mersin ili örneği. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(4), 310-330.
- Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(4), 244-256.
- Arslan, G. (2018). Understanding the association between positive psychological functioning at work and cognitive wellbeing in teachers. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 2(2), 113-127.
- Aşlamacı, İ. (2017). İmam-hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16(31), 175-201.
- Başaran, M., & Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949-963.
- Bhat, A. A. (2018). Job satisfaction among high school teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 6(1), 45-53.
- Bhatti, M. H., Akram, U., Bhatti, M. H., Rasool, H., & Su, X. (2020). Unraveling the effects of ethical leadership on knowledge sharing: The mediating roles of subjective well-being and social media in the hotel industry. *Sustainability*, 12(20), 1-20.
- Bouckenooghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2014). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 251-264.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.

- Brouskeli, V., Kaltzi, V., & Loumakou, M. (2018). Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Can, S., Can, Ş., & Dalaman, O. (2010). Sınıf öğretmenlerinin çeşitli faktörlere göre iş doyum düzeyleri (Muğla ili örneği). *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 299-311.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137-151.
- Chughtai, A., Byrne, M., & Flood, B. (2015). Linking ethical leadership to employee well-being: The role of trust in supervisor. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 653-663.
- Ciulla, J. B., & Forsyth, D. R. (2011). Leadership ethics. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson, & M. Uhl-Bien (Eds.), *The sage handbook of leadership* (pp. 229–241). London: Sage.
- Cockburn, A. D. (2000). Elementary teachers' needs: Issues of retention and recruitment. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 223-238.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge Publishers.
- Crossman, A., & Haris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34(1), 29-46.
- Çakmak, M. S., & Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.
- Çetin, A. (2019). An analysis of the relationship between teachers' subjective wellbeing and their occupational resilience. *Sakarya University Journal of Education*, 9(3), 506- 521.
- Çetin, D. (2016). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Çetin, M., & Özcan, K. (2004). Okul yöneticilerinin etik davranışların öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(20), 21-38.

- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297-311.
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.
- Demirtaş, Z., & Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100.
- Demirtaş, Z., & Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Journal of Educational Reflections*, 2(1), 13-23.
- De Neve, J. E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). The objective benefits of subjective well-being. In J. F. Helliwell, R. Layard, & J. Sachs (Eds.), *World happiness report 2013* (pp. 54-79). New York City, NY: UN Sustainable Network Development Solutions Network.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-42.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Dilekçi, Ü., & Limon, İ. (2020). Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracı rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 26(4), 743-798.
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36-62.
- Doğan, S. (2005). *İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile kullandıkları çatışma çözüm stratejileri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S., & Uğurlu, C. T. (2014). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.
- Erani, A. K., & Özbilen, F. M. (2017) Relationship between school principals' ethical leadership behaviour and positive climate practices. *Journal of Education and Learning*, 6(4), 100-109.
- Erçetin, Ş. Ş., & Eriçok, B. (2016). Yayınlarda yer alan okul yöneticilerinin yeterliklerinin analizi (ULAKBİM 2004-2016). *Electronic Turkish Studies*, 11(14), 239-256.

- Ergün, E., & Sezgin Nartgün, Ş. (2017). Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 385-397.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader – member exchange theory: Cor-relates and construct ideas. *The Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844.
- Ghujil, H. S. (2020). *Examining the relationship between ethical leadership and job performance through job satisfaction, employee organizational commitment, and employee trust* (Unpublished doctoral dissertation). Alliant International University, California.
- Gray, C., Wilcox, G., & Nordstokke, D. (2017). Teacher mental health, school climate, inclusive education and student learning: A review. *Canadian Psychology*, 58(3), 203–210.
- Gülcan, M. G., Kılınc, A. Ç., & Çepni, O. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 123-142.
- Hassan, S., Wright, B. E., & Yukl, G. (2014). Does ethical leadership matter in government? Effects on organizational commitment, absenteeism, and willingness to report ethical problems. *Public Administration Review*, 74(3), 333-343.
- Hattie, J. A. C. (2003). *Teachers make a difference: What is the research evidence?* Paper presented at the Australian Council for Educational Research Annual Conference on Building Teacher Quality. Melbourne, Australia. https://research.acer.edu.au/research_conference_2003/4/ adresinden 05.01.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Helvacı, M. A. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri. *Journal of World of Turks*, 2(1), 391-410.
- Ho, C. L., & Au, W. T. (2006). Teaching satisfaction scale: Measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66(1), 172-185.
- Ingwu, E. U., & Ekefre, E. N. (2006). A Framework for measurement of teacher productivity in Nigeria. *Nigeria Journal of Education Philosophy*, 2(2), 1-10.
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- İnce, N. B., & Şahin, A. E. (2016). Birleştirilmiş ve bağımsız sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 391-409.
- İskele, A. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki yaratıcı iklim üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- İyiol, H. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumları ile okul yöneticileri için algıladıkları etik liderlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The Relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in Ramhormoz city. *International Education Studies*, 9(6), 45-52.
- Kahveci, G., Kotbaş, S., & Bayram, S. (2019). Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(1), 205-226.
- Kalshoven, K., & C. T. Boon, (2012). Ethical leadership, employee well-being, and helping: The moderating role of human resource management. *Journal of Personnel Psychology*, 11(1), 60-68.
- Ko, C., Ma, J., Bartnik, R., Haney, M. H., & Kang, M. (2018). Ethical leadership: An integrative review and future research agenda. *Ethics & Behavior*, 28(2), 104–132.
- Köse, A. (2019). Career decision regret as a predictor: Do teachers and administrators regret due to their career choice? *World Journal of Education*, 9(1), 38-55.
- Li, C., Wu, K., Johnson, D. E., & Avey, J. (2017). Going against the grain works: An attributional perspective of perceived ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 141(1), 87-102.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Luu, T. T. (2019). The well-being among hospitality employees with disabilities: The role of disability-inclusive benevolent leadership. *International Journal of Hospitality Management*, 80, 25-35.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1-13.
- Mitonga-Monga, J., & Cilliers, F. (2016). Perceived ethical leadership: Its moderating influence on employees' organisational commitment and organisational citizenship behaviours. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 35-42.

- Mora T., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2009). The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: Evidence from Catalonia. *The Journal of Socio-Economics*, 38(4), 581–589.
- Nartgün, Ş. S., & Mor, K. D. (2015). Öğretmenlerin görüşlerine göre etik liderlik ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 269-290.
- Nielsen, K., & Munir, F. (2009). How do transformational leaders influence followers' affective well-being? Exploring the mediating effects of self-efficacy. *Work & Stress*, 23(4), 313-329.
- Nyamubi, G. J. (2017). Determinants of secondary school teachers' job satisfaction in Tanzania. *Education Research International*, 1-7.
- Polatkan, N. N. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Pucic, J. (2015). Do as I say (and do): Ethical leadership through the eyes of lower ranks. *Journal of Business Ethics*, 129(3), 655-671.
- Renshaw, T. L., Long, A. C., & Cook, C. R. (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: Development and validation of the Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire. *School Psychology Quarterly*, 30(2), 289-306.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Sevinç, Ş., & Durmuşçelebi, M. (2020). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(Özel Sayı), 3533-3564.
- Shin, Y. (2013). *Relationship between leadership styles, organizational commitment, and organizational outcome in Oklahoma's volunteer fire departments* (Unpublished doctoral dissertation). Oklahoma State University, USA.
- Sirima, L. C. N., & Poipoi, M. W. U. (2010). Perceived factors influencing public secondary school teachers' job satisfaction in Busia district, Kenya. *Educational Research*, 1(11), 659-665.
- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The management of meaning. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 257–273.
- Song, H., Gu, Q., & Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: Understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction. *Teachers and Teaching*, 26(1), 3-31.

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Stanculescu, E. (2014). Psychological predictors and mediators of subjective well-being in a sample of Romanian teachers. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 46, 37-52.
- Sutton, R. E., & Wheatley, K. F. (2003). Teachers' emotions and teaching: a review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*, 15(4), 327–358.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 143-168.
- Trevino, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5–37.
- Trevino, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42(4), 128-142.
- Tu, Y., & Lu, X. (2016). Do ethical leaders give followers the confidence to go the extra mile? The moderating role of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 129-144.
- Tu, Y., Lu, X., & Yu, Y. (2017). Supervisors' ethical leadership and employee job satisfaction: A social cognitive perspective. *Journal of Happiness Studies*, 18(1), 229-245.
- Tuna, M., Bircan, H., & Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Valentine, S., Greller, M. M., & Richtermeyer, S. B. (2006). Employee job response as a function of ethical context and perceived organization support. *Journal of Business Research*, 59(5), 582-588.
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economic Letters*, 89(1), 39- 47.
- Wang, L. W., & Tran, T. T. (2015). The Study of teachers' job satisfaction in junior secondary school administration system: A Case study of Vietnamese National secondary schools' teachers. *Euro-Asian Journal of Economics and Finance*, 3(2), 73- 89.
- Yates, L. A. (2014). Exploring the relationship of ethical leadership with job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Journal of Values-Based Leadership*, 7(1), 1-15.

Yıldırım, A., & Baştuğ, İ. (2010). Teachers' views about ethical leadership behaviors of primary school directors. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4109–4114.

Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve işdoyumuna yönelik algılarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441-455.

Extended Abstract

Introduction

The extant literature shows that the effect of ethical leadership in schools goes beyond student success, that is the teachers with ethical leaders have positive attitudes and behaviors in both private and work lives, evaluate their lives positively, and enjoy job satisfaction more. It can be said that there are a limited number of studies examining the effects of ethical leadership behaviors of administrators on teachers' subjective well-being and job satisfaction in Turkey. In this context, this study was conducted to determine the effect of ethical leadership behaviors of school administrators on teachers' subjective well-being and job satisfaction, according to the views of teachers working in public schools.

Method

Correlational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research. The sample of the research consisted of 545 teachers working in public schools in Mardin province. The research data was collected using “Ethical Leadership Scale”, “Teacher Subjective Well-Being Scale”, and “Job Satisfaction Scale”. Research data was collected online due to the Covid 19 pandemic constraints. In the analysis of the data, descriptive statistical analysis were used to determine teachers' perceptions of school administrators' ethical leadership behaviors, subjective well-being and job satisfaction. Pearson Correlation Analysis was conducted to determine the relationship between Ethical Leadership Scale, Teacher Subjective Well-Being Scale and Job Satisfaction Scale. Simple Linear Regression Analysis was applied to examine whether the Ethical Leadership Scale scores predicted the Teacher Subjective Well-Being Scale and the Job Satisfaction Scale scores.

Findings

It was observed that the average score of teachers' perceptions of ethical leadership behaviors of school administrators is at the level of "I Strongly Agree". Teachers' perceptions of their subjective well-being were found to be in the range of "I Totally Agree" of the scale average. It was also revealed that the scale average was at the "I Strongly Agree" level when examining teachers' perceptions of job satisfaction.

It was seen in research that the ethical leadership behaviors of the administrators significantly predicted the subjective well-being of the teachers and affected it positively. It was reported that 34% of the positive change in the subjective well-being of teachers was explained by the ethical leadership behaviors of administrators ($R = 0.585$; $R^2 = 0.343$). Moreover, it was found that the ethical leadership behaviors of the administrators significantly predicted the job satisfaction of the teachers and affected it positively. However, it was detected that only 7% of the positive change in teachers' job satisfaction was explained by the ethical leadership behaviors of the administrators ($R=0.273$; $R^2= 0.075$).

Discussion and Conclusion

The level of ethical leadership behaviors of school administrators was found to be high according to teacher perceptions in the study. According to this finding, it was seen that teachers generally evaluate their administrators positively in terms of exhibiting ethical leadership behaviors. This perspective of teachers can be interpreted as an indication that ethical culture has developed in terms of administrator and teacher interaction in schools.

It was revealed in the research that teachers' perceptions of subjective well-being were at a very high level. This finding can be interpreted as that teachers are committed to the schools they work in and they see themselves as sufficient in terms of teaching. Teachers' perceptions of job satisfaction were also found at a very high level. Although there are many studies that have found that teachers have high or moderate levels of job satisfaction, there are studies that show that teachers have low levels of job satisfaction. These differences between research results may be due to the fact that teachers have different experiences on issues such as relationships with colleagues and administrators that directly affect teachers' job satisfaction, and opportunities to develop professional skills.

It was concluded that there was a positive and moderate relationship between the ethical leadership behaviors of the administrators and the subjective well-being of the teachers, and that ethical leadership was a significant predictor of the variability in the subjective well-being of the teachers. When this finding is considered as a factor that increases teachers' commitment to work and therefore reduces their turnover, it is very important to develop and improve ethical leadership attitudes to ensure continuity in education and to obtain successful learning outcomes. It was also reported that there was a positive but low-level relationship between the ethical leadership behaviors of the administrators and the job satisfaction of the teachers, and it was found that the ethical leadership predicted the job satisfaction of the teachers at a significant but comparatively low level. This finding is broadly supported by other studies dealing with the subject within the scope of educational organizations.

ETİK BEYAN: *"Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş ve İş Doyumları Üzerindeki Etkisi"* başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve veriler toplanmadan önce Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 04.05.2021 tarih ve 2021/4-7 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılacak tüm etik ihlallerde "Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim.