

Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi¹

The Effect Of School Administrators' Ethical Behaviors On Teachers' Organizational Commitment

Gürhan ÖNDER²

Yusuf Bahri GÜNDOĞDU³

Atıf:

Önder, G., Gndoğdu Y. B. (2024). Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(19), 345-368, DOI: 10.57135/jier. 1584122

Öz

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi incelenmiştir. Bu amaçla, Ordu ilindeki okullarda görev yapan öğretmen örnekleminde rastgele seçilmiş öğretmenler üzerinde çalışma yapılarak, okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin tutum ve görüşleri tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan yöntem, ilişkisel tarama yöntemidir. 2021-2022 eğitim öğretim yılında Ordu ilindeki okullarda görev yapan toplam 11.164 öğretmen arasından rastgele seçilen 503 öğretmen, bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak; örgütsel bağlılık ölçeği, etik liderlik ölçeği ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Veriler, Tukey testi, Student t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda; okul yöneticilerinin etik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığının orta düzeyde anlamlı pozitif bir ilişkide olduğu belirlenmiştir. Regresyon analiz sonucuna göre; okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Araştırma sonucunda; okul yöneticilerinin etik liderlik davranış gösterme düzeyinin artması ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının arttığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, etik liderlik, yönetici, örgüt, örgütsel bağlılık, öğretmen

Abstract

In this study, the effect of ethical behaviors of school administrators on teachers' organizational commitment was examined. For this purpose, the study was conducted on randomly selected teachers from the sample of teachers working in schools in Ordu province, and the attitudes and opinions of school administrators' ethical behaviors on teachers' organizational commitment were determined. The method used in the study is the relational survey method. 503 teachers randomly selected from a total of 11,164 teachers working in schools in Ordu province in the 2021-2022 academic year constituted the sample of this study. Organizational commitment scale, ethical leadership scale and demographic information form were used as data collection tools. The data were analyzed using Tukey test, Student's t test and one-way analysis of variance. As a result of the analysis, it was determined that there was a moderately significant positive relationship between school administrators' ethical behaviors and teachers' organizational commitment. According to the results of regression analysis, school administrators' levels of ethical leadership behaviors explain teachers' organizational commitment levels in a statistically significant way. As a result of the research, it was determined that teachers' organizational commitment increased with the increase in the level of ethical leadership behaviors of school administrators.

Keywords: Ethics, ethical leadership, manager, organization, organizational commitment, teacher

¹Bu makale, Gürhan Önder'in Doç. Dr. Yusuf Bahri Gündoğdu danışmanlığında yürüttüğü yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

²Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, Ordu-Türkiye, gurhanonder1979@gmail.com, orcid.org/ 0000-0002-5245-0826

³Doçent Doktor, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun-Türkiye, yusufbahri.gundogdu@omu.edu.tr, orcid.org/ 0000-0001-8305-8993

GİRİŞ

İnsan, eğitimin en temel unsurudur. Eğitim için belirlenen hedeflere ulaşmak adına en iyi öğretim programları dahi geliştirilse, bu programların başarısı yine insan unsuruna bağlı olacaktır (Gündoğdu, 2014: 19).

Öğretmen, öğrenci ve eğitim programı eğitim sisteminin temel öğeleri kabul edilmektedir. Eğitimin etkililiği ve eğitim hedeflerinin en üst düzeyde gerçekleştirilebilmesi bu öğeler arasındaki uyuma bağlıdır. Fakat eğitim sistemini oluşturan bu üç unsur içinde öğretmen ayrıcalıklı bir yere sahiptir. Zira öğretmen, öğrenci ve eğitim programına kıyasla eğitim sistemi içinde daha güçlü bir etkiye sahiptir (Oktar & Yazçayır, 2008).

Öğretim programlarının uygulayıcısı durumunda olan öğretmenlerin sahip olduğu nitelikler, eğitimin hedeflerine ulaşmasında aslı unsurlar arasında yer alır (Gündoğdu, 2014: 24). Bununla birlikte kurumların başarıya ulaşması, yalnızca insan kaynağının niteliğiyle açıklanamaz. İnsan kaynağının sahip olması gereken nitelikler önemli olmakla birlikte, örgütün başarısı için tek başına yeterli bir koşul değildir (Balay, 2014: 2). Örgütlerde personeli iyi seçilmesi ve yetiştirilmesi, çağdaş ve etkili donatım sağlanması, öğretmenin işini nitelik ve nicelik yönüyle daha iyi yapması için yeterli değildir. Önemli olan insan kaynağının içinde yeterli nitelik ve nicelik için güdülenmesidir (Balcı, 1985: 2).

Eğitim örgütleri gibi, çıktı olarak kişileri değiştiren ya da onlarla ilgilenen örgütler göz önünde bulundurulduğunda, büyük ölçüde güdülenmiş ve işleriyle özdeşleşmiş kişilere ihtiyaç vardır. Faaliyet alanı, insanın yetiştirilmesi ve dönüştürülmesi olan okulların etkili işleyişi için, okulda bulunan üyelerin çoğu, görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya istekli olmalıdırlar (Katz & Kahn, 1977: 378-408). Bu da ancak yüksek örgütsel bağlılıkla mümkün olabilecektir.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan tanımlar incelendiğinde, örgütün çıkarlarını dikkate alma, üstlendiği role bağlılık, örgütte kalma isteği, örgütün amaç ve değerlerini benimseme, bir beklenti olmaksızın örgütle özdeşleşme gibi kavramların öne çıktığı görülmektedir (Balay, 2014: 17-18). Örgüte bağlı çalışanlar, örgütle bütünleşerek amaçlarına ulaşmak için büyük çaba harcarlar. Örgütsel bağlılık, çalışan duyarlılığını ve performansını etkiler. Bağlılığı düşük çalışanların devamsızlık, düşük verimlilik, geç kalma ve emekliliği düşündükleri gözlemlenmiştir (Balay, 2000: 36). Bu durumda örgütün amaçlarını gerçekleştirme adına oldukça kritik olan örgütsel bağlılığın nasıl inşa edileceği sorusu büyük önem arz etmektedir. Söz konusu olan bir eğitim örgütü olduğunda bu önem daha da artacaktır.

Literatürde örgütsel bağlılığı etkileyen pek çok değişkenden söz edilmektedir (Aslan, 2021: 44). Örgütsel bağlılığın artmasına veya azalmasına; cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, örgütsel eşitlik, iş doyumu, sağlanan destek, karar vermeye katılım, yabancılaşma, ücret dışı ödüller, iş zorluğu, terfi olanakları, ücretler, liderlik davranışı gibi değişkenler etkili olmaktadır (Balay, 2000: 1). Bu değişkenlerin en önemlilerinden biri de yöneticilerin liderlik davranışlarıdır. Zira liderlik birçok çalışmada insanları etkileme davranışı olarak görülmektedir. Liderlik davranışının çalışanlar üzerindeki etkileri, çalışanların örgütsel bağlılıklarını da içeren geniş bir ölçekte sonuç üretebilmektedir (Çokluk & Yılmaz, 2010: 75).

Örgütte ağırlıklı olarak uygulanan liderlik stili örgütsel bağlılığı olumlu veya olumsuz yönde etki edebilir. Örgüt tarafından desteklenmediğini düşünen, karar alımında sınırlı rol alan ve iş rolü ve performansı hakkında geribildirim almayan bireyler genellikle düşük bağlılık göstermektedir (Dick & Metcalfe, 2001: 115). Yine önceki pek çok çalışma da yöneticilerin benimsemiş olduğu yönetim davranışları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu göstermektedir (Terzi & Kurt, 2005). Buna göre örgütte uygulanan liderlik tarzı önemli bir kavrama dönüşmektedir.

Liderlik en yaygın şekliyle belirli amaçlar ve hedefler doğrultusunda başkalarını etkileyebilme ve eyleme sevk edebilme gücü olarak tanımlanabilir (Şişman, 2004: 3). Liderlik kavramının

artan önemine bağlı olarak her geçen gün farklı liderlik tarzlarından bahsedilmektedir. Yapılan bir araştırmada 32 liderlik tarzına yer verilmiştir. (Keleş, 2022: 74-75). Şüphesiz bunlar arasında etik liderlik de önemi her geçen gün daha iyi anlaşılan bir liderlik türüdür.

Brown ve diğerlerine göre etik liderlik; "kişisel faaliyetlerinde ve kişilerarası ilişkilerde normatif uygunluk çerçevesinde yönetim sergileyen ve bu tarz yönlendirmeleri iki yönlü iletişim, güçlendirme ve ahlaki düşünmeye yönelterek artırmayı hedefleyen bir liderlik tarzıdır." (Akt. Yeşiltaş vd., 2012: 20). Etik liderliğin sahip olduğu özellikler ele alındığında otantik liderlik, manevi liderlik ve dönüşümcü liderlikte olan farklı özelliklerin etik liderlikte de yer aldığı görülecektir (Mayer vd., 2009: 3). Buna göre etik liderlik bu liderlik tarzlarından daha geniş bir anlamı kuşatmaktadır.

Örgütlerde liderler genellikle doğru davranışları belirlemek için rol model olarak hizmet ederler. Liderlerin örgütsel etiği iletilmedeki rolü özellikle önemlidir. Zira örgüt çalışanları kendilerinden ne beklediğini ve nasıl davranmaları gerektiğini yalnızca doğrudan deneyim yoluyla değil, aynı zamanda başkalarını gözlemleyerek de anlarlar (Mayer vd., 2009: 3). Bu da etik ilkelerin korunması ve kurumsallaşması adına örgüt liderlerine önemli etik sorumluluklar yüklemektedir.

Bir eğitim kurumu olması hasebiyle okullar, etik duyarlılığın en üst seviyede olması gereken mekanları ifade eder. Öğrenmeye hazır bir kitle olarak öğrencilerin rol model olarak gördükleri öğretmenleri birer ahlaki şahsiyet olarak karşılarında bulabilmeleri, okul yöneticilerinin okulda oluşturacakları etik iklimle doğrudan ilişkilidir. Eğitim yöneticisinin etik ilkelerden taviz vermeyen yaklaşımları kendisine duyulan güveni ve doğru rol model olma etkisini artırırken, etik ilkeleri göz ardı etmesi ise tersi bir sonuç doğuracaktır.

Yapılan araştırmalar da doğru bir etik liderliğin çalışanlar için olumlu sonuçlar doğurabileceğini ileri sürmektedir; bunlar arasında yüksek bir iyi oluş, artan iş tatmini, yüksek performans, örgütsel özdeşleşme ve artan iş bağlılığı yer almaktadır (Bahadori vd., 2021: 146-147; Kökden & Tınmaz, 2024: 648). Tersinden bir okumayla etik ilkelerin dikkate alınmadığı bir yönetim anlayışında öğretmenlerin iş doyumunun azalacağı, performansının düşeceği ve zamanla örgütsel bağlılığını yitireceği söylenebilir.

Etik liderliğin örgütler açısından önemi ve bunun çalışanlar üzerindeki muhtemel etkilerine rağmen, örgütlerde etik liderlik uygulamaları ve bunların etkilerini inceleyen çalışmalar sınırlıdır (Treviño vd., 2003: 6). Konu hakkındaki yurt dışı yayınların yetersizliği, Türkiye için de söz konusudur. Son on yılda artış gösterse de daha çok yüksek lisans düzeyinde gerçekleşen kimi çalışmalar dışında, etik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi yeterince incelenmiş bir konu olarak görünmemektedir.

Araştırmanın Amacı

Dünyada ve Türkiye’de artan etik sorunların çözümünü yine eğitim kurumlarında aramak gerekir. Okullar, etik bilincinin ve hassasiyetinin kazandırıldığı en önemli mekanlardır. Buna göre okulu hedeflerine ulaştırma misyonunu üstlenen ve öğretmenler karşısında güçlü konumu nedeniyle olumlu ya da olumsuz bir rol model konumunda olan yöneticilerin, etik bir yönetim tarzını benimseyip benimsemedikleri önem arz etmektedir. Literatürün gösterdiği şekliyle öğretmenlerin kuruma duyduğu bağlılığı doğrudan etkileyen bu durumun, daha fazla sayıda ve kapsamlı çalışmalara konu edilmesi, eğitim kurumlarının başarısı adına kritik bir öneme sahiptir. Böyle bir değerlendirmenin ardından bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisini araştırmaktır. Bu ana amacı gerçekleştirmek amacıyla aşağıdaki soruların cevabı aranacaktır:

S 1. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri nedir?

S 2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?

S 3. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri demografik değişkenlere (Yaş, cinsiyet, okul türü, öğretmenlik alanı, okuldaki görev süresi, meslek sevgisi, mesleki kıdem, lisansüstü eğitim durumu) göre farklılık göstermekte midir?

S 4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik değişkenlere (Yaş, cinsiyet, okul türü, öğretmenlik alanı, okuldaki görev süresi, meslek sevgisi, mesleki kıdem, lisansüstü eğitim durumu) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

S 5. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

S 6. Okul yöneticilerinin etik davranışları öğretmenlerin örgütsel bağlılığını anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?

24/06/2015 tarihinde Millî Eğitim Bakanlığı 2015/21 sayılı bir genelge yayınlamaya eğitim ve etik ilişkisine dikkat çekmiştir. Bu genelgede “*Ekonomik ve sosyal hayatı olumsuz etkileyen, ahlaki değerleri aşındıran, kamu kurumlarına olan güveni zedeleyen tutum ve davranışlara karşı kurumsal kapasitenin geliştirilmesi, güvenilir bir yönetim anlayışının oluşturulması*” amaçlandığı ifade edilmektedir (MEB, 2015). Güvenilir bir yönetim anlayışının oluşması en alt yöneticilik kademelerinden en üst bakanlık birimlerine kadar etik bir anlayışın takip edilmesine bağlıdır. Aydın’ın (2019: 130) da ifade ettiği gibi eğitim yöneticilerinin, görevlerini yerine getirirken, yasa ve politikalar kadar mesleki etik ilkelere de uygun davranmaları beklenir.

Aynı genelge eğitim personelinin, örnek insan olarak ulusal ve uluslararası etik kurallara uyması vurgusu yapmaktadır. Ancak okuldaki etik yönetim anlayışının ve bunun öğretmenler üzerindeki sonuçlarının, bilimsel araştırmalar yoluyla açıklığa kavuşturulması gerekecektir. Bu ve buna benzer çalışmalar eğitim kurumlarındaki durumu resmetme imkânı sunacak ve buna bağlı olarak eğitimde karar verici mekanizmalar mevcut duruma göre politika belirleyebilecektir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli, Evren ve Örneklem

Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli yöntemi kullanılmıştır. Geçmişte olmuş olan veyahut şimdi var olan durumları olduğu gibi betimleyen araştırma yaklaşımları tarama modelleridir. Karasar’a göre (2009: 113) bu model iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmada bağımlı değişken öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, bağımsız değişken ise okul yöneticilerinin etik davranışlarıdır. Çalışmanın örneklemini Ordu ilinde görev yapan ve Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarındaki 11.164 öğretmen arasından rastgele seçilen 503 öğretmen oluşturmaktadır.

Verilerin Toplama Araçları

Araştırmada etik liderlik ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Ölçekler uygulanacak bireylere e-mail ile ulaştırılmış ve gerekli izinler alınmıştır. Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Ölçeği” (ELÖ), “5=tamamen katılıyorum”, “4=çok katılıyorum”, “3=orta düzeyde katılıyorum”, “2=az katılıyorum”, “1=hiç katılmıyorum” olarak 5’li likert şeklinde hazırlanmıştır. 1-15.maddeler iletişimsel etik, 16-26.maddeler iklimsel etik, 27-35.maddeler karar vermede etik ve son olarak 36-44.maddeler davranışsal etik olacak şekilde ölçek dört boyutta düzenlenmiştir. Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (ÖBÖ), Likert tipi olacak şekilde 1’den 5’e doğru puanlandırılmıştır. “hiç katılmıyorum=1”, “az katılıyorum=2”, “orta düzeyde katılıyorum=3”, “çok katılıyorum=4”, “tamamen katılıyorum=5” şeklinde derecelendirilmiştir. 1-8.maddeler uyum boyutuna, 9-16.maddeler özdeşleşme boyutuna ve 17-27.maddeler de içselleştirme

boyutuna aittir. Uyum boyutuna ait maddelerde olumsuz ifadeler yer aldığından ters madde olarak değerlendirilmiş ve ters kodlanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcıların demografik bilgileri (yaş, cinsiyet, vb.) dağılımı frekans analizi ile değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin ölçeğe göre verdikleri cevapların toplam puanının kişisel bilgi formundaki değişkenlere göre normal dağılım gösterip göstermediği belirlenmiştir. Kontroller Kolmogorov-Smirnov ($n \geq 50$) ya da Shapiro-Wilk ($n < 50$) testi yapılmıştır ($p > 0.05$). Basıklık ve çarpıklık katsayılarının çoğunlukla -1,5 ile +1,5 aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Test sonuçlarında ise verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, bu analizlerle katılımcıların verileri normal dağılıma uygun ve istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile etik liderlik arasındaki bağıntının incelenmesinde Pearson Momentler Çarpım Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi yardımıyla bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni yordayıp yordamadığını belirlenmiştir. Tek değişkenli istatistik işlemlerinde iki kategorili bağımsız değişken olduğu hallerde Student t-testi kullanılmıştır. Üç veya daha fazla bağımsız değişkenin olduğu hallerde ise tek yönlü varyans analizi kullanılmakla beraber, bu analiz sonucunda hangi grupların anlamlı farklılığa sahip olduğunu belirlemek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Bulguları, standart sapma ve ortalama şeklinde belirtilmiştir. Sonuçlar $p < .05$ önem seviyesinde anlamlı kabul edilmiştir. İstatistiksel hesaplamalar SPSS 22.0 V istatistik paket programda yapılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA**Demografik Bilgilere Ait Bulgular**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine dair veriler tablo halinde aşağıya çıkartılmıştır.

Tablo 1. Demografik Bilgilerin Dağılımı

		<i>n</i>	%
Yaş	25-34	71	14.1
	35-44	216	42.9
	45-54	175	34.8
	55-+	41	8.2
Cinsiyet	Kadın	219	43.5
	Erkek	284	56.5
Mesleki Kıdem	1-10	81	16.1
	11-20	199	39.6
	21 +	223	44.3
Öğretmenlik Alanı	Okul Öncesi Öğretmeni	33	6.6
	Sınıf Öğretmeni	146	29.0
	Brans Öğretmeni	324	64.4
Okuldaki Görev Süresi	1-10	406	80.7
	11-20	78	15.5
	21+	19	3.8
Okul türü	Anaokulu	14	2.8
	İlkokul	165	32.8
	Ortaokul	110	21.9
	Lise	166	33.0
	<i>AİHL</i>	38	22.9
	<i>AL</i>	43	25.9
	<i>MTAL</i>	75	45.2
	<i>FL</i>	10	6.0
	Diğer (Bilsem, Halk Eğitim, Özel48 Eğitim)	48	9.5
Lisansüstü Eğitim	Tezsiz YL	50	9.9
	Yapmadı	428	85.1
	Tezli YL	25	5.0
Meslek Sevgisi	Mesleğimi Seviyorum	495	98.4
	Mesleğimi Sevmiyorum	8	1.6

AL: Anadolu Lisesi, AİHL: Anadolu İmam Hatip Lisesi, FL: Fen Lisesi, MTAL: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, BİLSEM: Bilim ve Sanat Merkezi

Bu veriler ışığında; katılımcılardan 25-34 yaş arası olanların %14, 35-44 yaş arası olanların %42,9, 45-54 yaş arası olanların %34,9 ve 55 yaş ve üzeri olanların %8,2 oranında olduğu, toplamda %43,5'inin kadın %56,5'inin erkek olduğu, 1-10 yıl arası çalışanların %16,1, 11-20 yıl arası çalışanların %39,6, 21 yıl ve üzeri çalışanların %44,3 oranında olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin %64,4'ü brans öğretmeni, %29,0'u sınıf öğretmeni, %6,6'sı okul öncesi öğretmeni olduğu görülmüştür. Okulundaki görev süreleri incelendiğinde, 1-10 yıl arası %80,7, 11-20 yıl arası %15,5 ve geri kalan %3,8'ininde 21 yıl ve üzeri olacak şekilde, bulunduğu okulunda görev yaptıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin %33,0'ü lisede, %21,9'u ortaokulda, %32,8'i ilkokulda ve %2,8'i anaokulunda görev yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların %5,0'i tezli yüksek lisans yaptığı, %9,9'unun tezsiz yüksek lisans yaptığı ve %85,1'inin ise

yüksek lisans yapmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların %98,4'ü mesleğini sevdiğini söylerken, %1,6'sı ise mesleği sevmediğini belirtmiştir.

Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cinsiyete Göre Değişimi

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken Student t-testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cinsiyete Göre Değişimi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cinsiyet	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Etik Liderlik	Kadın	219	173.31	34.24	-1.875	0.061
	Erkek	284	179.17	35.13		
İletişimsel Etik	Kadın	219	57.25	12.29	-2.715	0.007
	Erkek	284	60.24	12.23		
İklimsel Etik	Kadın	219	42.48	9.53	-1.571	0.117
	Erkek	284	43.85	9.76		
Karar Vermede Etik	Kadın	219	37.25	6.59	-0.994	0.321
	Erkek	284	37.86	6.98		
Davranışsal Etik	Kadın	219	36.33	7.54	-1.317	0.188
	Erkek	284	37.22	7.54		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	219	106.18	15.72	-0.386	0.700
	Erkek	284	106.75	16.88		
Uyum	Kadın	219	35.45	4.61	1.681	0.093
	Erkek	284	34.72	4.99		
Özdeşleşme	Kadın	219	28.18	6.80	-1.198	0.231
	Erkek	284	28.94	7.20		
İçselleştirme	Kadın	219	42.54	8.02	-0.740	0.460
	Erkek	284	43.08	8.22		

Cinsiyet değişkenine göre etik liderlik ölçeği alt boyutlarından iletişimsel etik alt boyutunda anlamlı bir fark görülürken ($p < .05$), diğer boyutlarda anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p > .05$). İletişimsel etik alt boyutunda erkek öğretmenlerin puanları kadın öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle erkek öğretmenlerin, okul müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerine yönelik algıları kadın öğretmenlere göre olumludur. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p > .05$).

Aslan (Aslan 2021:61), karar vermede etik ve davranışsal etik boyutunda erkeklerin yüksek puana sahip olduğunu belirtirken, (Kalaz 2016:73), karar vermede etik boyutunda erkeklerin daha yüksek puana sahip olduğunu belirtmiş, (Gürses 2023:52), iklimsel etik ve karar vermede etik boyutunda ise kadınların yüksek puana sahip olduğunu belirtmiştir. Işık (2009:108), Erdoğan (2018:71), Bozdoğan (2015:42) çalışmalarında cinsiyetin etik liderlik tüm ölçek ve tüm boyutlarında belirleyici bir değişken olmadığını ortaya koymuştur.

Cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık tüm ölçek ve tüm boyut puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel bağlılık tüm ölçek ve tüm boyutlarında belirleyici bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar, çalışmayı destekler niteliktedir (Odabaşıoğlu 2020:56; Sevilir 2023:52; Uğurlu 2009:135). Bu çalışmalardan farklı olarak Şahin (2015:50), örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkeninin uyum boyutunda kadınlar lehine anlamlı bir fark tespit etmişken, diğer boyutlarda ve tüm ölçekte herhangi bir fark tespit etmemiştir. Aslan (2021:67), örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkeninin tüm ölçek ile özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda kadınlar lehine anlamlı fark tespit etmişken, uyum boyutunda herhangi bir fark tespit etmemiştir.

Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Yaşa Göre Değişimi

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken tek yönlü varyans analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Yaşa Göre Değişimi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Yaş Grubu	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	25-34	71	170.85	34.01	1.248	0.292
	35-44	216	179.16	36.13		
	45-54	175	175.11	33.88		
	55+	41	179.66	32.82		
İletişimsel Etik	25-34	71	57.04	11.90	0.818	0.484
	35-44	216	59.56	13.06		
	45-54	175	58.75	11.77		
	55+	41	59.76	11.49		
İklimsel Etik	25-34	71	41.54	9.41	1.678	0.171
	35-44	216	44.13	9.88		
	45-54	175	42.66	9.55		
	55+	41	44.12	9.26		
Karar Vermede Etik	25-34	71	36.79	6.53	1.179	0.317
	35-44	216	38.13	6.97		
	45-54	175	37.11	6.91		
	55+	41	38.17	5.89		
Davranışsal Etik	25-34	71	35.48	7.44	1.273	0.283
	35-44	216	37.32	7.66		
	45-54	175	36.59	7.47		
	55+	41	37.61	7.32		
Örgütsel Bağlılık	25-34	71	103.32	16.65	1.259	0.288
	35-44	216	106.38	17.23		
	45-54	175	107.66	15.47		
	55+	41	107.66	14.72		
Uyum	25-34	71	35.20	4.89	1.129	0.337
	35-44	216	35.29	4.84		
	45-54	175	34.52	4.89		
	55+	41	35.68	4.45		
Özdeşleşme	25-34	71	27.23	6.74	1.295	0.275
	35-44	216	28.57	7.45		
	45-54	175	29.15	6.64		
	55+	41	28.90	6.80		
İçselleştirme	25-34	71	40.90 b	8.30	2.655	0.048
	35-44	216	42.52 ab	8.55		
	45-54	175	43.99 a	7.44		
	55+	41	43.07 ab	7.88		

A,b harfleri aynı sütün içerisinde yaşlara göre örgütsel bağlılık ve içselleştirme boyutuna ilişkin görüş farklılıklarını ifade etmektedir.

Yaş değişkenine bağlı olarak etik liderlik ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin içselleştirme boyutunda anlamlı farklılık görülürken ($p < .05$), diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > .05$). Araştırma sonucuna göre, 45-54 yaş aralığındaki öğretmenlerin 25-34 yaş aralığındaki öğretmenlere göre okulu daha çok içselleştirdikleri görülmüştür.

Yaş değişkenine göre etik liderlik tüm ölçek ve tüm boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p > .05$). Yapılan araştırmalarda elde edilen sonucu destekler nitelikte çalışmalar rastlanmıştır (Işık 2009:75; Uğurlu 2009:137). Bu çalışmalardan farklı olarak Aslan (2021:68), etik liderlik ölçeğinin yaş değişkenine bağlı olarak tüm ölçek ile iletişimsel etik, iklimsel etik ve karar vermede etik boyutlarında anlamlı farklılık tespit ederken, davranışsal etik boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Tespit edilen bu fark 21-30 yaş grubu öğretmenlerin diğer yaş grubu öğretmenlerin puan ortalamasından anlamlı derecede daha küçük olduğudur. Odabaşıoğlu (2020:51), etik liderlik ölçeğinin yaş değişkenine bağlı olarak tüm ölçekte anlamlı bir farklılık ortaya çıkardığını, bu farkın da yaşı büyük olan öğretmenlerin yaşı küçük olan öğretmenlere göre yöneticilerin etik liderlik davranışlarına ilişkin katılım düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin içselleştirme boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık görülürken ($p < .05$), tüm ölçekte, uyum ve özdeşleşme boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > .05$). Araştırmada, 45-54 yaş aralığındaki öğretmenlerin 25-34 yaş aralığındaki öğretmenlere göre okulu daha çok içselleştirdikleri söylenebilir. Öğretmenlerin yaşları arttıkça okula bağlılıklarında bir artma olmaktadır. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ile ilgili sonucu destekleyen çalışmalara rastlanmıştır (Odabaşıoğlu 2020:60; Uğurlu 2009:138). Bu çalışmadan farklı olarak Bozdoğan(2015:43), Erdoğan (2018:77) örgütsel bağlılık tüm ölçek ve tüm boyutlarında yaş değişkeni ile ilgili anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Aslan (2021:69), örgütsel bağlılık tüm ölçek ile uyum boyutu yaş gruplarında anlamlı düzeyde farklılık tespit ederken, içselleştirme ve özdeşleştirme boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit etmemiştir. Tespit edilen bu fark 21-30 yaş grubu öğretmenlerin örgütsel bağlılık tüm ölçeği ile uyum boyutu diğer yaş gruplarından anlamlı derecede daha yüksek olduğudur.

Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimi

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken tek yönlü varyans analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Mesleki Kıdem (yıl)	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	1-10	81	175.58	36.70	0.076	0.927
	11-20	199	176.36	36.40		
	21-+	223	177.23	32.79		
İletişimsel Etik	1-10	81	58.33	12.85	0.128	0.880
	11-20	199	58.96	13.01		
	21-+	223	59.14	11.55		
İklimsel Etik	1-10	81	43.36	10.05	0.011	0.989
	11-20	199	43.18	10.00		
	21-+	223	43.28	9.27		
Karar Vermede Etik	1-10	81	37.46	7.00	0.028	0.972
	11-20	199	37.57	7.02		
	21-+	223	37.66	6.58		
Davranışsal Etik	1-10	81	36.43	7.85	0.362	0.697
	11-20	199	36.65	7.84		
	21-+	223	37.14	7.18		
Örgütsel Bağlılık	1-10	81	104.70	17.06	1.111	0.300
	11-20	199	105.97	16.38		
	21-+	223	107.62	16.10		
Uyum	1-10	81	34.81	5.19	0.923	0.398
	11-20	199	35.40	4.81		
	21-+	223	34.80	4.73		
Özdeşleşme	1-10	81	27.94	7.15	1.486	0.227
	11-20	199	28.22	7.28		
	21-+	223	29.21	6.74		
İçselleştirme	1-10	81	41.95	8.76	1.853	0.158
	11-20	199	42.36	8.03		
	21-+	223	43.61	7.95		

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak etik liderlik ölçeğini alt boyutlarında ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p > .05$).

Yapılan araştırmalarda etik liderlik ölçeği tüm boyutları ve ölçeğin tamamına ilişkin elde edilen sonucu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır (Aslan 2021:80; Bozdoğan 2015:49; Işık 2009:113; Uğurlu 2009:140). Araştırma sonucundan farklı olarak Odabaşoğlu (2020:49) mesleki kıdem yöneticilerin etik liderlik davranışlarında etkili olduğu ve kıdemi yüksek olanların yöneticilerin etik liderlik davranışları sergilediğine ilişkin katılım düzeyinin kıdemi az olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık tüm ölçek ve tüm boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık tüm ölçeği ve tüm boyutlarına ilişkin elde edilen sonucu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır (Aslan 2021:81; Uğurlu 2009:140). Araştırma sonucundan farklı olarak kimi çalışmalar, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı

farklılık gösterdiğini, kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını, kıdem düştükçe örgütsel bağlılığın düştüğünü tespit etmişlerdir (Erdoğan 2018:78; Odabaşoğlu 2020:58).
Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Öğretmenlik Alanı Değişkenine Göre Değişimi

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken tek yönlü varyans analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Öğretmenlik Alanı Değişkenine Göre Değişimi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Öğretmenlik alanı	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	OOÖ	33	177.09	43.32	0.036	0.965
	SÖ	146	177.20	36.35		
	BÖ	324	176.31	33.26		
İletişimsel Etik	OOÖ	33	58.82	14.62	0.060	0.941
	SÖ	146	59.24	12.63		
	BÖ	324	58.82	11.98		
İklimsel Etik	OOÖ	33	43.88	11.67	0.077	0.926
	SÖ	146	43.27	10.39		
	BÖ	324	43.19	9.13		
Karar Vermede Etik	OOÖ	33	37.27	9.23	0.300	0.741
	SÖ	146	37.95	6.69		
	BÖ	324	37.46	6.60		
Davranışsal Etik	OOÖ	33	37.12	8.98	0.036	0.965
	SÖ	146	36.74	8.14		
	BÖ	324	36.85	7.12		
Örgütsel Bağlılık	OOÖ	33	108.45	19.21	1.143	0.320
	SÖ	146	107.86	17.09		
	BÖ	324	105.69	15.72		
Uyum	OOÖ	33	35.33	6.33	1.267	0.283
	SÖ	146	35.53	4.51		
	BÖ	324	34.79	4.81		
Özdeşleşme	OOÖ	33	28.85	7.59	1.093	0.336
	SÖ	146	29.30	6.87		
	BÖ	324	28.27	7.05		
İçselleştirme	OOÖ	33	44.27	9.55	0.665	0.515
	SÖ	146	43.03	8.52		
	BÖ	324	42.62	7.80		

OOÖ: Okul Öncesi Öğretmeni, SÖ: Sınıf Öğretmeni, BÖ: Branş Öğretmeni

Öğretmenlerin, öğretmenlik alanına bağlı olarak etik liderlik ölçeği alt boyutlarında ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p > .05$). Erdoğan (2018:76), Odabaşoğlu (2020:48), Bozdoğan'ın (2015:50) çalışmaları da bu sonucu desteklemektedir. Araştırma sonucundan farklı olarak Aslan (2021:73), etik liderlik tüm ölçeği ile iklimsel etik boyutunun bransa göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini tespit etmiş, bu farklılığın sınıf öğretmenlerinin etik liderlik algısı düzeyinin diğer branş öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Öğretmenlik alan değişkenine göre örgütsel bağlılık tüm ölçek ve tüm boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p > .05$). Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ölçeği tüm boyutları ve ölçeğin tamamına ilişkin elde edilen sonucu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır (Aslan 2021:74; Erdoğan 2018:45). Araştırma sonucundan farklı olarak Odabaşoğlu (2020:56), öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının öğretmenlik alanına göre farklılık gösterdiğini tespit etmiş, bu farklılığın okulöncesi öğretmenlerinde yüksek düzeyde, branş öğretmenlerinde ise düşük düzeyde örgütsel bağlılık olarak ortaya çıktığını tespit etmiştir.

Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Lisansüstü Eğitim Durum Değişkenine Göre Değişimi

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken tek yönlü varyans analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Lisansüstü Eğitim Durumuna Göre Değişimi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Lisansüstü Eğitim	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	Tezsiz YL	50	176.32	33.44	0.167	0.847
	Yapmadı	428	176.88	34.60		
	Tezli YL	25	172.76	42.19		
İletişimsel Etik	Tezsiz YL	50	58.16	12.14	0.121	0.886
	Yapmadı	428	59.05	12.18		
	Tezli YL	25	58.68	15.46		
İklimsel Etik	Tezsiz YL	50	43.08	9.99	0.252	0.777
	Yapmadı	428	43.35	9.59		
	Tezli YL	25	41.96	10.76		
Karar Vermede Etik	Tezsiz YL	50	37.58	6.45	0.489	0.613
	Yapmadı	428	37.67	6.75		
	Tezli YL	25	36.28	8.64		
Davranışsal Etik	Tezsiz YL	50	37.50	6.28	0.412	0.662
	Yapmadı	428	36.81	7.62		
	Tezli YL	25	35.84	8.65		
Örgütsel Bağlılık	Tezsiz YL	50	104.78	15.88	1.249	0.288
	Yapmadı	428	106.94	16.35		
	Tezli YL	25	102.32	17.57		
Uyum	Tezsiz YL	50	35.28	4.54	0.164	0.848
	Yapmadı	428	35.04	4.88		
	Tezli YL	25	34.60	4.89		
Özdeşleşme	Tezsiz YL	50	26.28 b	7.67	4.972	0.007
	Yapmadı	428	29.02 a	6.89		
	Tezli YL	25	26.24 b	7.10		
İçselleştirme	Tezsiz YL	50	43.22	8.29	0.410	0.664
	Yapmadı	428	42.89	8.02		
	Tezli YL	25	41.48	9.78		

A, b harfleri aynı sütün içerisinde lisansüstü eğitim durumuna göre özdeşleşme boyutuna ilişkin görüş farklılıklarını ifade etmektedir

Öğretmenlerin lisansüstü eğitimine bağlı olarak etik liderlik ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p > .05$). Öğretmenlerin lisansüstü eğitim durumuna bağlı olarak örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık

görülürken ($p < .05$), diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > .05$). Yüksek lisans mezunu olmayan öğretmenlerin yüksek lisans mezunu olanlara göre okulu ile daha fazla özdeşleştikleri görülmüştür.

Yapılan araştırmalarda etik liderlik ölçeği tüm boyutları ve ölçeğin tamamına ilişkin elde edilen sonucu destekler nitelikte çalışmaya rastlanmıştır (Gürses 2023:62). Araştırma sonucundan farklı olarak Aslan (2021:71), etik liderlik ölçeğinin iletişimsel etik boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit etmiş, bu farklılığın yüksek lisans mezunu öğretmenlerin diğer eğitim düzeyine sahip öğretmenlerden anlamlı derecede daha düşük puana sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Odabaşıoğlu (2020:48) yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiş bu farklılığın yöneticilerin etik liderlik davranışlarına ilişkin en yüksek katılımın yüksek lisans mezunu olmayan öğretmenlerde, en düşük katılımın ise yüksek lisans yapan öğretmenlerde olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Lisansüstü eğitim değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık görülrken ($p < 0,05$), ölçeğin tümü, uyum ve içselleştirme boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Özdeşleşme boyutunda görülen bu farklılığın hangi öğrenim düzeyinde olduğunu belirlemek için yapılan Tukey çoklu karşılaştırma test sonucu yüksek lisans mezunu olmayan öğretmenlerin yüksek lisans mezunu olan öğretmenlere göre görev yaptığı okul ile daha fazla özdeşleştikleri söylenebilir. Odabaşıoğlu (2020:57) ve şahin'in (2015:51) çalışmasında elde ettiği sonuç, örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme boyutuna ilişkin elde edilen bu sonucu destekler niteliktedir. Lisansüstü eğitim durumuna bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin tümünde ve tüm boyutlarında anlamlı farklılık görülmeyen bir çalışma da mevcuttur (Aslan 2021:72).

Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Okul Kademesi Değişkenine Göre Değişimi

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken tek yönlü varyans analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Okul Kademesine Göre Değişimi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Okul Türü	n	Ort.	SS	F	p
Etik Liderlik	Anaokulu	14	181.93	44.72	2.368	0.052
	İlkokul	165	176.36	36.68		
	Ortaokul	110	176.71	37.13		
	Lise	166	172.58	31.41		
	Diğer (Bilsem, Halk eğitim, Özel eğitim)	48	189.73	28.40		
İletişimsel Etik	Anaokulu	14	58.93 ab	14.99	2.633	0.034
	İlkokul	165	58.97 ab	12.69		
	Ortaokul	110	58.85 ab	13.31		
	Lise	166	57.51 b	11.45		
	Diğer (Bilsem, Halk eğitim, Özel eğitim)	48	64.02 a	9.82		
İklimsel Etik	Anaokulu	14	45.93 ab	12.38	2.614	0.035
	İlkokul	165	42.99 ab	10.35		
	Ortaokul	110	43.46 ab	9.92		
	Lise	166	42.10 b	8.94		
	Diğer (Bilsem, Halk eğitim, Özel eğitim)	48	46.88 a	7.31		
Karar Vermede Etik	Anaokulu	14	38.50	9.31	1.898	0.109
	İlkokul	165	37.76	6.96		
	Ortaokul	110	37.64	7.48		
	Lise	166	36.72	6.19		
	Diğer (Bilsem, Halk eğitim, Özel eğitim)	48	39.67	5.54		
Davranışsal Etik	Anaokulu	14	38.57	8.98	1.617	0.169
	İlkokul	165	36.64	8.18		
	Ortaokul	110	36.76	7.86		
	Lise	166	36.25	6.58		
	Diğer (Bilsem, Halk eğitim, Özel eğitim)	48	39.17	7.01		
Örgütsel Bağlılık	Anaokulu	14	110.29	21.94	0.810	0.519
	İlkokul	165	107.54	16.58		
	Ortaokul	110	105.98	16.85		
	Lise	166	105.05	16.19		
	Diğer (Bilsem, Halk eğitim, Özel eğitim)	48	108.02	13.14		
Uyum	Anaokulu	14	35.36	7.71	2.122	0.077
	İlkokul	165	35.72	4.41		
	Ortaokul	110	35.35	4.16		
	Lise	166	34.43	5.13		
	Diğer (Bilsem, Halk eğitim, Özel eğitim)	48	34.04	5.38		
Özdeşleşme	Anaokulu	14	30.29	7.16	1.354	0.249
	İlkokul	165	28.88	6.86		

	Ortaokul	110	28.47	7.43		
	Lise	166	27.84	7.11		
	Diğer (Bilsem, Halk eğitim, Özel eğitim)	48	30.17	6.20		
İçselleştirme	Anaokulu	14	44.64	9.37		
	İlkokul	165	42.95	8.32		
	Ortaokul	110	42.16	8.18	0.541	0.706
	Lise	166	42.78	7.96		
	Diğer (Bilsem, Halk eğitim, Özel eğitim)	48	43.81	7.73		

A, b harfleri aynı sütün içerisinde görev yaptığı okullara göre iletişimsel ve iklimsel etik boyutuna ilişkin görüş farklılıklarını ifade etmektedir.

Öğretmenlerin okul türüne bağlı olarak etik liderlik ölçeği alt boyutlarından iletişimsel ve iklimsel etik alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu ($p < .05$), diğer boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmamıştır ($p > .05$). Bilsem, halk eğitim, özel eğitim gibi okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin iletişimsel ve iklimsel etik boyutları lisede görev yapan meslektaşlarına göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın sonucundan farklı olarak okul türüne bağlı olarak öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik rollerini yerine getirme düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmayan çalışmalar da mevcuttur (Aslan 2021:84; Bozdoğan 2015:48).

Öğretmenlerin okul türüne göre bağlı olarak örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$). Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık tüm ölçek ve tüm boyut puanlarına ilişkin elde edilen sonucu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır (Aslan 2021:84; Bozdoğan 2015:44; Sevilir 2023:54). Araştırma sonucundan farklı olarak Odabaşoğlu (2020:59), görev yapılan okul türüne bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında anlamlı farklılıklar tespit etmiş; bu farklılığın en yüksek örgütsel bağlılığın okulöncesinde çalışan öğretmenlere, en düşük örgütsel bağlılığın ise liselerde görev yapan öğretmenlere ait olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Görev yapılan lise okul türü değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin, okul yöneticilerinin etik liderlik ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tek yönlü varyans analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi ile incelenmiştir.

Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Lise Türüne Göre Değişimi

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken tek yönlü varyans analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Lise Türüne Göre Değişimi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Lise Türü	n	Ort.	SS	F	p
Etik Liderlik	AİHL	38	169.97	32.81		
	AL	43	174.42	31.44		
	MTAL	75	172.79	31.75	0.161	0.922
	FL	10	175.50	29.16		
	Toplam	166	172.73	31.54		
İletişimsel Etik	AİHL	38	56.74	11.99		
	AL	43	58.14	12.18		
	MTAL	75	57.29	11.27	0.300	0.826
	FL	10	60.30	9.32		
	Toplam	166	57.57	11.51		

İklimsel Etik	AIHL	38	40.37	9.95	0.652	0.583
	AL	43	42.56	7.92		
	MTAL	75	42.79	8.97		
	FL	10	42.20	9.65		
	Toplam	166	42.14	8.96		
Karar Vermede Etik	AIHL	38	36.05	6.50	0.352	0.788
	AL	43	37.47	5.97		
	MTAL	75	36.65	6.18		
	FL	10	36.70	6.86		
	Toplam	166	36.73	6.20		
Davranışsal Etik	AIHL	38	36.82	6.13	0.111	0.954
	AL	43	36.26	6.87		
	MTAL	75	36.05	6.96		
	FL	10	36.30	5.27		
	Toplam	166	36.30	6.61		
Örgütsel Bağlılık	AIHL	38	101.43	16.31	0.810	0.519
	AL	43	105.55	16.56		
	MTAL	75	102.58	17.13		
	FL	10	110.65	15.31		
	Toplam	166	105.05	16.19		
Uyum	AIHL	38	32.37	2.29	2.022	0.077
	AL	43	34.78	5.21		
	MTAL	75	34.73	3.42		
	FL	10	35.82	4.19		
	Toplam	166	34.43	5.13		
Özdeşleşme	AIHL	38	26.42 b	7.72	3.486	0.017
	AL	43	28.53 b	7.36		
	MTAL	75	27.35 b	6.19		
	FL	10	34.10 a	7.81		
	Toplam	166	27.85	7.12		
İçselleştirme	AIHL	38	41.63	8.27	1.762	0.157
	AL	43	44.40	7.74		
	MTAL	75	41.96	7.78		
	FL	10	46.20	8.08		
	Toplam	166	42.77	7.95		

A, b harfleri ise aynı sütün içerisinde görev yaptığı lise okul türüne özdeşleşme boyutuna ilişkin görüş farklılıklarını ifade etmektedir.

Öğretmenlerin lise türüne bağlı olarak etik liderlik ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p > .05$). Öğretmenlerin lise türüne göre bağlı olarak örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan uyum boyutu ve içselleştirme boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > .05$), özdeşleşme boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p < .05$). Fen lisesinde görev yapan öğretmenlerinin diğer lise türlerinde (AIHL, Anadolu, MTL) görev yapan öğretmenlere göre okulla daha fazla özdeşleştikleri belirlenmiştir.

Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Değişimi

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken tek yönlü varyans analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Okuldaki Görev Süresine Göre Değişimi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Okuldaki Görev Süresi (yıl)	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Etik Liderlik	1-10	406	176.52	35.71	0.178	0.837
	11-20	78	176.01	31.65		
	21-+	19	181.21	28.94		
İletişimsel Etik	1-10	406	58.96	12.63	0.034	0.966
	11-20	78	58.72	11.27		
	21-+	19	59.53	10.35		
İklimsel Etik	1-10	406	43.19	9.90	0.362	0.696
	11-20	78	43.13	8.84		
	21-+	19	45.11	8.23		
Karar Vermede Etik	1-10	406	37.59	6.94	0.052	0.949
	11-20	78	37.49	6.37		
	21-+	19	38.05	6.00		
Davranışsal Etik	1-10	406	36.78	7.70	0.502	0.605
	11-20	78	36.68	7.04		
	21-+	19	38.53	6.21		
Örgütsel Bağlılık	1-10	406	105.79	16.73	2.011	0.135
	11-20	78	109.26	13.81		
	21-+	19	110.32	17.49		
Uyum	1-10	406	35.08	4.91	0.913	0.402
	11-20	78	35.18	4.06		
	21-+	19	33.58	6.08		
Özdeşleşme	1-10	406	28.19 b	7.13	3.812	0.023
	11-20	78	30.35 a	6.30		
	21-+	19	30.47 a	6.60		
İçselleştirme	1-10	406	42.52	8.30	2.481	0.085
	11-20	78	43.73	7.24		
	21-+	19	46.26	7.19		

A, b harfleri aynı sütün içerisinde okulda görev yapma süresine göre örgütsel bağlılık ve özdeşleşme boyutuna ilişkin görüş farklılıklarını ifade etmektedir.

Öğretmenlerin okuldaki görev süresine bağlı olarak etik liderlik ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p > .05$). Öğretmenlerin okuldaki görev süresine bağlı olarak öğretmenlerin özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenirken ($p < .05$), diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > .05$). 10 yıl ve daha az okulda görev yapan öğretmenlerin, 11 yıl ve üzeri okulda görev yapan öğretmenlere göre okulla daha az özdeşleştikleri görülmüştür.

Okuldaki görev süresi değişkenine göre etik liderlik tüm ölçek ve tüm boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p > 0.05$). Yapılan araştırmalarda etik liderlik ölçeği tüm boyutları ve ölçeğin tamamına ilişkin elde edilen sonucu destekler nitelikte çalışmalara

rastlanmıştır (Işık 2009:113; Uğurlu 2009:142). Araştırma sonucundan farklı olarak Aslan (Aslan 2021:75), etik liderlik ölçeğinin davranışsal etik boyutunda okuldaki hizmet süresine göre anlamlı düzeyde değişim gösterdiğini tespit ederken, ölçeğin tümü ile diğer boyutların okuldaki hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Davranışsal etik boyutunda 10 yıl süre ile okulda görev yapan öğretmenlerin diğer sürelerde çalışan öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksek bir puana sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenirken ($p < .05$), örgütsel bağlılık tüm ölçek ile uyum ve içselleştirme boyutuna ilişkin puanları arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p > .05$). Balay'ın (2014) çalışması elde edilen sonucu destekler niteliktedir. Araştırmada, 10 yıl ve daha az okulda görev yapan öğretmenlerin 11 yıl ve üzeri okulda görev yapan öğretmenlere göre okulla daha az özdeşleştikleri söylenebilir. Bu sonuçtan farklı olarak Aslan (2021:78) örgütsel bağlılık tüm ölçeğinde anlamlı düzeyde farklılık olduğunu, ölçeğin tüm boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık olmadığını tespit etmiştir. 1-10 yıl süre ile okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin diğer sürelerde okulda görev yapan öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmanın sonucundan farklı olarak okulda görev yapma süresine bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmayan çalışma da mevcuttur (Işık 2009:115).

Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Meslek Sevgisi Değişkenine Göre Değişimi

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken Student t-testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Meslek Sevgisine Göre Değişimi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Mesleğimi seviyorum	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Etik Liderlik	Evet	495	177.10	34.54	2.447	0.015
	Hayır	8	146.88	42.25		
İletişimsel Etik	Evet	495	59.09	12.26	2.220	0.027
	Hayır	8	49.38	13.66		
İklimsel Etik	Evet	495	43.36	9.62	1.848	0.065
	Hayır	8	37.00	11.28		
Karar Vermede Etik	Evet	495	37.71	6.69	3.044	0.002
	Hayır	8	30.38	10.65		
Davranışsal Etik	Evet	495	36.94	7.50	2.549	0.011
	Hayır	8	30.13	7.75		
Örgütsel Bağlılık	Evet	495	106.95	16.04	5.104	<0.001
	Hayır	8	78.38	12.47		
Uyum	Evet	495	35.14	4.77	3.678	<0.001
	Hayır	8	28.88	5.30		
Özdeşleşme	Evet	495	28.76	6.97	3.847	<0.001
	Hayır	8	19.25	3.49		
İçselleştirme	Evet	495	43.05	8.00	4.501	<0.001
	Hayır	8	30.25	6.27		

Öğretmenlerin meslek sevgisine göre etik liderlik ölçeği alt boyutu olan iklimsel etik boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. ($p > .05$). Diğer boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p < .05$). Meslek sevgisine sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre okul yöneticilerini daha etik lider olarak gördükleri görülmüştür. Öğretmenlerin meslek sevgisine göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yöneticilerin etik liderlik davranışı gösterme düzeylerine dair görüşlerinden elde edilen veriler tablo halinde aşağıya çıkartılmıştır.

Tablo 11. Etik Liderlik Gösterme Düzeylerine Ait Veriler

Etik Liderlik Davranışı Ölçeği	<i>n</i>		SS
İletişimsel Etik	503	3.96	0.823
Karar Vermede Etik	503	4.22	0.759
İklimsel Etik	503	3.96	0.881
Davranışsal Etik	503	4.13	0.840
Etik Toplam	503	4.07	0.792

Tablo 11’de belirtilen şekliyle öğretmenler, okul yöneticilerinin iletişimsel etik rollerini çok katılıyorum (3,96), karar vermede etik rollerini çok katılıyorum (4,22), iklimsel etik rollerini çok katılıyorum (3,96), davranışsal etik rollerini çok katılıyorum (4,13) ve ölçeğin tamamına ilişkin görüşlerini ise çok katılıyorum (4,07) düzeyinde gerçekleştirdiklerini ifade etmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Gösterme Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık gösterme düzeylerine ait veriler aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Gösterme Düzeyleri

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	<i>n</i>		SS
Uyum Boyutu	503	4.38	0.605
Özdeşleşme Boyutu	503	3.62	0.880
İçselleştirme Boyutu	503	3.93	0.740
Bağlılık Toplam	503	3.94	0.606

Tablo 12’de belirtilen şekliyle öğretmenler örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin uyum boyutu tamamen katılıyorum (4,38), özdeşleşme boyutu çok katılıyorum (3,62), içselleştirme boyutu çok katılıyorum (3,93) ve ölçeğin tamamına ilişkin ise çok katılıyorum (3,94) düzeyinde olduğu görülmüştür.

Okul Yöneticilerinin Etik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Etik liderlik ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki ilişkinin belirlenmesinde korelasyon analizi yapılarak pearson korelasyon katsayısı elde edilmiş ve Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13. Okul Yöneticilerinin Etik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

		Örgütsel Bağlılık	Uyum	Özdeşleşme	İçselleştirme
Etik Liderlik	Pearson r-değeri	0.638	0.351	0.608	0.550
	p-değeri	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001
İletişimsel Etik	Pearson r-değeri	0.594	0.335	0.581	0.494
	p-değeri	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001
İklimsel Etik	Pearson r-değeri	0.631	0.312	0.607	0.560
	p-değeri	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001
Karar Vermede Etik	Pearson r-değeri	0.618	0.377	0.568	0.529
	p-değeri	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001
Davranışsal Etik	Pearson r-değeri	0.606	0.334	0.564	0.533
	p-değeri	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde anlamlı bir pozitif ilişki saptanmıştır ($r = .638$; $p < .001$). Elde edilen bu sonuç, çeşitli çalışmalar tarafından da desteklenmektedir. (Bilgen 2014:121; Erdoğan 2018:80; Işık 2009:123-24; Şahin 2015:68; Uğurlu 2009:185).

Okul Yöneticilerinin Etik Davranışları Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarını Yordamakta mıdır?

Okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını yordama durumuna dair elde edilen veriler tablo halinde aşağıya çıkartılmıştır.

Tablo 14. Okul Yöneticilerinin Etik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Dair Regresyon Analizi

Değişken	B	SH	r	R ²	F	t	p
Sabit	53.54	2.911	0,638	0,407	343.71	18.39	<0.001
Etik Davranış	0,300	0,016				18.54	<0.001

Regresyon analiz sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklamaktadır (F (1,501)=343.7; $p < .001$). Katılımcıların görüşlerine göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının %30,1'sini ($R^2=0,301$) açıklamaktadır. Bu verilere göre öğretmenlerin örgütsel olarak okula bağlılıkları etik liderlik davranışlarını yerine getirme düzeyi arttıkça artış göstermektedir. Etik liderlik davranış puanlarındaki 1 puanlık bir artış öğretmenlerin örgüte bağlılıklarında 0,300 puanlık artışa neden olmaktadır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin tüm boyutlarıyla etik liderlik davranışları sergilemesi, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı ve orta düzeyde, pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç öğretmenler tarafından etik liderlik davranışlarının dikkate alındığını ve çok fazla önemsendiğini göstermektedir. Bu sebeple yöneticiler, etik liderlik davranışlarını göstermek için elinden geleni yapmalı ve bu davranışları gösterirken dikkatli olmaları gerektiği ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİ

Okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisini Ordu ili örnekleminde inceleyen bu çalışmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Etik Liderlik Ölçeğinin iletişimsel boyutunda cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir. İletişimsel etik boyutunda, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha fazla etik liderlik davranışı sergilediğini düşündükleri görülmektedir. Bu sonuç, erkek yöneticilerin sayısının daha fazla olması ve bu yöneticilerin erkek öğretmenlerle daha sık iletişim kurmaları şeklindeki bir nedene bağlanabilir.

Örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunda yaş değişkeninde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. 45-54 yaş aralığındaki öğretmenlerin çalıştıkları okulu içselleştirme oranları 25-34 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha fazladır. Yaşı büyük olan öğretmenlerin tecrübelerinin fazla olması, çalıştıkları okuldan emekli olmak istemeleri, devamsızlık ve ayrılma durumlarının genç öğretmenlere göre düşük olması sebebiyle yaşı büyük olan öğretmenler örgütsel bağlılıkları yüksek bireylerdir ve okullarını daha fazla içselleştirir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve okul yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyinde, mesleki kıdem değişkeni ve öğretmenlik alanı değişkeninin belirleyici bir değişken olmadığı ortaya çıkmıştır.

Örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda lisansüstü eğitim değişkeninde anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Lisansüstü eğitim almayan öğretmenlerin lisansüstü eğitimi alan öğretmenlere oranla çalıştıkları okulla daha fazla özdeşleştikleri tespit edilmiştir. Lisansüstü eğitimi olan bir öğretmenin görevde yükselme amaçlı farklı kurum veya kuruluşlarda çalışma imkanına sahip olması, akademik yönden tecrübe kazanması, lisansüstü eğitimi sebebiyle devamsızlık yapma durumunun olması, ekonomik açıdan daha avantajlı farklı iş imkanlarına sahip olması gibi sebeplerden örgütleriyle özdeşleşemediği düşünülebilir.

Etik liderlik ölçeğinin iklimsel ve iletişimsel etik boyutlarında okul türü değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Halk eğitim, özel eğitim ve bilsem okullarındaki öğretmenlerin diğer liselerde görev yapan öğretmenlere göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeylerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu okullarda çalışan öğretmenlerin sayıca az olmaları, bu okullarda sosyal, bilimsel, sportif, kültürel, yarışma ve proje faaliyetlerinin daha fazla olması sebebiyle okul yöneticileri ve öğretmenler daha fazla iletişim kurmaktadır. Bu da etik iklimi oluşturan etmenler arasında yer alır. Özdeşleşme boyutunda anlamlı farklılık ise fen lisesinde görev yapan öğretmenlerin diğer okullardaki öğretmenlere göre okullarıyla daha fazla özdeşleştikleri sebebiyle oluşmuştur. Fen lisesi sayısının sınırlı olması, öğrencilerin sınavlarda yüksek başarı gösterip gelmesi, burada çalışacak öğretmenlerin atamasının özel kurallara tabi olması sebebiyle mesleki bilgi ve tecrübe sahibi öğretmenler arasından seçilmeleri gibi nedenler bu sonuçta etkili olabilir.

Okuldaki görev süresi değişkeni ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Okulda 10 yıl ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin 10 yıldan daha az görev yapan öğretmenlere göre okulla daha fazla özdeşleştikleri belirlenmiştir. Bir okulda uzun süre kalabilmek, öğretmenin çalışma koşullarının olumluluğuna işaret eder. Okulda uzun süre görev yapmak da öğretmenlerin kuruma olan bağlılıklarını artırdığını söylemek mümkündür.

Uygulanan tüm ölçeklerde ve tüm boyutlarında meslek sevgisi değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Mesleğini severek yapan öğretmenlerin diğerlerine göre örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ve okul yöneticilerinin daha fazla etik liderlik davranışları gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlik gibi yüksek fedakârlık isteyen bir meslek ancak

sevilerek icra edildiğinde başarılı sonuçlar verecektir. Elde edilen bu sonuç, doğru meslek seçimi ve örgütsel bağlılıkta meslek sevgisinin önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Eğitim, öznesi ve nesnesi insan olan bir olgudur. Eğitim sistemleri insan ontolojisi üzerine kuruludur. Eğitim kurumlarının kendisinden beklenen amaçları gerçekleştirmesi de yine insan unsuruna bağlı olacaktır. Şüphesiz buradaki en önemli unsur öğretmendir. Eğitimsel faaliyetlerin merkezinde öğretmen yer alır. Sahip olduğu mesleki nitelikler kadar, bir öğretmenin kurumuyla kurduğu bağ, kurumuna duyduğu aidiyet hissi, eğitim kurumlarının varlık nedenini gerçekleştirmede bir o kadar ve hatta bunun ötesinde öneme sahiptir. Zira sahip olunan üstün mesleki nitelikler, kurumun başarısı yolunda seferber edilmediği sürece, bunun kurumların başarısına etkisi olmayacaktır. Buna göre bir ön şart olarak mesleki nitelikler aransa da bu niteliklerin kurumun başarısını sağlayacak bir performansa dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu da ancak öğretmenlerin güçlü bir örgütsel aidiyet duygusuyla sağlanabilecektir. Bu çalışma ve benzer çalışmalar ortaya koymaktadır ki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında yöneticilerin etik davranış sergileme durumları açık bir etkiye sahiptir. Buna göre okul yöneticilerinin seçimi, büyük bir hassasiyetle yürütülmeli; eğitim yöneticilerinin seçiminde diğer gerekli unsurlar yanında yüksek bir etik hassasiyete sahip olmaları da aranmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aslan, Neslihan. 2021. "İlkokul ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aydın, İncay. 2019. Eğitim ve Öğretimde Etik. 10. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bahadori, Mohammadkarim, Matina Ghasemi, Edris Hasanpoor, Seyed Mojtaba Hosseini, ve Khalil Alimohammadzadeh. 2021. "The influence of ethical leadership on the organizational commitment in fire organizations". International Journal of Ethics and Systems 37(1):145-56.
- Balay, Refik. 2014. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. 2. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balcı, Ali. 1985. "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu". Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Bilgen, Ayşe. 2014. "Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: Özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Bozdoğan, Ayfer. 2015. "Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Çokluk, Ömer ve Kürşad Yılmaz. 2010. "The Relationship between Leadership Behavior and Organizational Commitment in Turkish Primary". Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi (54):75-92.
- Dick, Gavin, ve Beverly Metcalfe. 2001. "Managerial factors and organisational commitment - A comparative study of police officers and civilian staff". International Journal of Public Sector Management 14(2):111-28. doi: 10.1108/09513550110387336.
- Erdoğan, Hülya Şimşek. 2018. "Öğretmenlere göre ortaokul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğdu, Yusuf Bahri. 2014. İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Öğrenci Başarısını Değerlendirme Yeterlikleri. İstanbul: Ensar Yayıncılık.
- Gürses, Elmas Merve. 2023. "Öğretmenlerin görüşlerine göre kadın yöneticilerin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Işık, Metin. 2009. "Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Kalaz, Münevver. 2016. "Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, Niyazi. 2009. Bilimsel Araştırma Yöntemi. 19. bs. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Katz, Daniel, ve Robert Kahn. 1977. Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. Ankara: TODAİE.

- Keleş, Nuh. 2022. "Liderlik, Liderlik Tarzları ve Türk Gümrük İdareleri Özelinde Kamu Yönetiminde Liderlik". Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama 5(2):72-85. doi: 10.52848/ijls.1070904.
- Kökden, İsmail & Kazancı-Tınmaz, Ayşe. 2024. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi. Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi, 7(2), 631-649.
- Mayer, David M., Maribeth Kuenzi, Rebecca Greenbaum, Mary Bardes, ve Rommel (Bombie) Salvador. 2009. "How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model". Organizational Behavior and Human Decision Processes 108(1):1-13. doi: 10.1016/j.obhdp.2008.04.002.
- MEB, Milli Eğitim Bakanlığı. 2015. "Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler".
- Odabaşoğlu, Aysegül. 2020. "Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Oktar, İlhan, ve Nevriye Yazçayır. 2008. "Öğrencilere Göre Etkili Öğretmen Özellikleri". Milli Eğitim Dergisi (180).
- Sevilir, Fatma Çağlar. 2023. "Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Erzincan.
- Şahin, Bülent. 2015. "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışları ile okul müdürlerinin etik liderlik davranışları arasındaki ilişki". Yüksek Lisans, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şişman, Mehmet. 2004. Öğretim Liderliği. 2. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Terzi, Ali Rıza ve Türker Kurt. 2005. "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi". Milli Eğitim Dergisi (166).
- Treviño, Linda Klebe, Michael Brown ve Laura Pincus Hartman. 2003. "A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite". Human Relations 56(1):5-37.
- Uğurlu, Celal Tayyar. 2009. "İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşiltaş, Murat, Hüseyin Çeken ve Ümit Sormaz. 2012. "Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi". Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (28):18-39.

The Effect Of School Administrators' Ethical Behaviors On Teachers' Organizational Commitment¹

Gürhan ÖNDER²

Yusuf Bahri GÜNDOĞDU³

Cited:

Önder, G., Gündoğdu Y.B. (2024). The Effect of School Administrators' Ethical Behaviors on Teachers' Organizational Commitment, *Journal of Interdisciplinary Educational Research*, 8(19), 345-368, DOI: 10.57135/jier. 1584122

Abstract

In this study, the effect of ethical behaviors of school administrators on teachers' organizational commitment was examined. For this purpose, the study was conducted on randomly selected teachers from the sample of teachers working in schools in Ordu province, and the attitudes and opinions of school administrators' ethical behaviors on teachers' organizational commitment were determined. The method used in the study is the relational survey method. 503 teachers randomly selected from a total of 11,164 teachers working in schools in Ordu province in the 2021-2022 academic year constituted the sample of this study. Organizational commitment scale, ethical leadership scale and demographic information form were used as data collection tools. The data were analyzed using Tukey test, Student's t test and one-way analysis of variance. As a result of the analysis, it was determined that there was a moderately significant positive relationship between school administrators' ethical behaviors and teachers' organizational commitment. According to the results of regression analysis, school administrators' levels of ethical leadership behaviors explain teachers' organizational commitment levels in a statistically significant way. As a result of the research, it was determined that teachers' organizational commitment increased with the increase in the level of ethical leadership behaviors of school administrators.

Keywords: Ethics, ethical leadership, manager, organization, organizational commitment, teacher

INTRODUCTION

Human is the most fundamental element of education. Even if the best curricula are developed to achieve the goals set for education, the success of these programs will still depend on the human element (Gündoğdu, 2014: 19).

Teacher, student and education program are considered to be the basic elements of the education system. The effectiveness of education and the realization of educational goals at the highest level depend on the harmony between these elements. However, the teacher has a privileged place among these three elements that make up the education system. This is because the teacher has a stronger influence in the education system compared to the students and the education program (Oktar & Yazçayır, 2008).

The qualifications of teachers, who are the implementers of curricula, are among the essential elements in achieving the goals of education (Gündoğdu, 2014: 24). However, the success of organizations cannot be explained only by the quality of human resources. Although the qualifications that human resources should have are important, they are not a sufficient condition for the success of the organization (Balay, 2014: 2). In organizations, selecting and training personnel well and providing modern and effective equipment are not enough for teachers to do

¹This article has been derived from Gürhan Önder's master's thesis, conducted under the supervision of Associate Professor Dr. Yusuf Bahri Gündoğdu.

²Teacher, Ministry of National Education, Ordu, Türkiye. E-mail: gurhanonder1979@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5245-0826

³Assoc. Prof. Dr., Ondokuz Mayıs University, Samsun, Türkiye. E-mail: yusufbahri.gundogdu@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8305-8931

their job better in terms of quality and quantity. What is important is that human resources are motivated for sufficient quality and quantity in their work (Balci, 1985: 2).

Considering organizations that change or deal with people as output, such as educational organizations, there is a need for people who are highly motivated and identified with their work. For the effective functioning of schools, whose field of activity is the education and transformation of human beings, most of the members in the school should be willing to do more than their job descriptions (Katz & Kahn, 1977: 378-408). This can only be possible with high organizational commitment.

When the definitions of organizational commitment are examined, it is seen that concepts such as taking into account the interests of the organization, commitment to the role undertaken, desire to stay in the organization, adoption of the goals and values of the organization, identification with the organization without any expectation come to the fore (Balay, 2014: 17-18). Employees who are committed to the organization make great efforts to achieve their goals by integrating with the organization. Organizational commitment affects employee sensitivity and performance. It has been observed that employees with low commitment are more likely to be absent, less productive, late and think about retirement (Balay, 2000: 36). In this case, the question of how to build organizational commitment, which is very critical for the organization to achieve its goals, is of great importance. When it comes to an educational organization, this importance will increase even more.

Many variables affecting organizational commitment are mentioned in the literature (Aslan, 2021: 44). Variables such as gender, age, professional experience, organizational equality, job satisfaction, support provided, participation in decision-making, alienation, non-wage rewards, job difficulty, promotion opportunities, wages, leadership behavior are effective in increasing or decreasing organizational commitment (Balay, 2000: 1). One of the most important of these variables is the leadership behavior of managers. This is because leadership is seen as the behavior of influencing people in many studies. The effects of leadership behavior on employees can produce results on a wide scale, including the organizational commitment of employees (Çokluk & Yılmaz, 2010: 75).

The leadership style predominantly applied in the organization can affect organizational commitment positively or negatively. Individuals who feel unsupported by the organization, have a limited role in decision-making, and do not receive feedback about their job role and performance generally show low commitment (Dick & Metcalfe, 2001: 115). Many previous studies also show that there is a relationship between the management behaviors adopted by managers and organizational commitment (Terzi & Kurt, 2005). Accordingly, the leadership style applied in the organization becomes an important concept.

In its most common form, leadership can be defined as the power to influence and mobilize others in line with certain goals and objectives (Şişman, 2004: 3). Depending on the increasing importance of the concept of leadership, different leadership styles are mentioned every day. In a research, 32 leadership styles were included (Keleş, 2022: 74-75). Undoubtedly, ethical leadership is a type of leadership whose importance is better understood every day.

According to Brown et al. ethical leadership is "a leadership style that exhibits management within the framework of normative conformity in personal activities and interpersonal relationships and aims to increase such directives by directing two-way communication, empowerment and moral thinking." (Cited in Yeşiltaş et al., 2012: 20). When the characteristics of ethical leadership are considered, it will be seen that different characteristics of authentic leadership, spiritual leadership and transformational leadership are also included in ethical leadership (Mayer et al., 2009: 3). Accordingly, ethical leadership encompasses a broader meaning than these leadership styles.

Leaders in organizations often serve as role models for determining the right behaviors. The role of leaders in communicating organizational ethics is particularly important. This is because organizational employees understand what is expected of them and how they should behave not

only through direct experience but also through observing others (Mayer et al., 2009: 3). This imposes important ethical responsibilities on organizational leaders in order to protect and institutionalize ethical principles.

As an educational institution, schools are places where ethical sensitivity should be at the highest level. As a mass ready to learn, the ability of students to find their teachers, whom they see as role models, as moral personalities is directly related to the ethical climate that school administrators will create in the school. While the approaches of the educational administrator that do not compromise on ethical principles increase the trust in him/her and the effect of being the right role model, ignoring ethical principles will have the opposite result.

Research also suggests that proper ethical leadership can lead to positive outcomes for employees, including high well-being, increased job satisfaction, high performance, organizational identification, and increased work engagement (Bahadori et al., 2021: 146-147; Kökden & Tinmaz, 2024: 648). In a reverse reading, it can be said that in a management approach where ethical principles are not taken into account, teachers' job satisfaction will decrease, their performance will decrease and they will lose their organizational commitment over time.

Despite the importance of ethical leadership for organizations and its possible effects on employees, studies examining ethical leadership practices and their effects in organizations are limited (Treviño et al., 2003: 6). The insufficiency of foreign publications on the subject is also the case in Turkey. Although there has been an increase in the last decade, the relationship between ethical leadership and organizational commitment does not seem to be a subject that has been sufficiently examined, except for some studies mostly at the graduate level.

Purpose of the Study

The solution to the increasing ethical problems in the world and in Turkey should be sought in educational institutions. Schools are the most important places where ethical awareness and sensitivity are gained. Accordingly, it is important whether the administrators, who undertake the mission of achieving the school's goals and who are in the position of a positive or negative role model due to their powerful position in front of teachers, adopt an ethical management style or not. It is critical for the success of educational institutions that this situation, which directly affects teachers' commitment to the institution as the literature shows, is the subject of more numerous and comprehensive studies. Following such an assessment, the purpose of this study is to investigate the effect of school administrators' ethical behaviors on teachers' organizational commitment. In order to realize this main purpose, the answers to the following questions will be sought:

Q 1. What is the level of ethical leadership behavior of school administrators?

Q 2. What is the level of teachers' organizational commitment?

Q 3. Do school administrators' levels of ethical leadership behaviors differ according to demographic variables (age, gender, school type, teaching field, length of service in school, professional love, professional seniority, postgraduate education status)?

Q 4. Do teachers' organizational commitment levels differ significantly according to demographic variables (age, gender, school type, teaching field, length of service in school, professional love, professional seniority, postgraduate education status)?

Is there a significant relationship between school administrators' levels of ethical leadership behaviors and teachers' organizational commitment levels?

Q 6. Do school administrators' ethical behaviors significantly predict teachers' organizational commitment?

On 24/06/2015, the Ministry of National Education issued a circular numbered 2015/21, drawing attention to the relationship between education and ethics. In this circular, it is stated that the aim is "to develop institutional capacity against attitudes and behaviors that negatively affect economic

and social life, erode moral values, and undermine trust in public institutions, and to establish a reliable management approach" (MoNE, 2015). The formation of a reliable management approach depends on following an ethical approach from the lowest levels of management to the highest ministry units. As Aydın (2019: 130) states, educational administrators are expected to act in accordance with professional ethical principles as well as laws and policies while fulfilling their duties.

The same circular emphasizes that education personnel should follow national and international ethical rules as exemplary human beings. However, the understanding of ethical management in schools and its consequences on teachers will need to be clarified through scientific research. These and similar studies will provide a picture of the situation in educational institutions and accordingly, decision-making mechanisms in education will be able to determine policies according to the current situation.

METHOD

Research Model, Population and Sample

In this study, the relational survey model method was used. Survey models are research approaches that describe what has happened in the past or what exists now as it is. According to Karasar (2009: 113), this model aims to determine the existence or degree of change between two or more variables. In this study, the dependent variable is teachers' organizational commitment and the independent variable is school administrators' ethical behaviors. The sample of the study consisted of 503 teachers randomly selected among 11,164 teachers working in Ordu province in public and private educational institutions affiliated to the Ministry of National Education.

Data Collection Tools

Ethical leadership scale, organizational commitment scale and demographic information form were used in the study. The scales were e-mailed to the individuals to be applied and the necessary permissions were obtained. The "Ethical Leadership Scale" (ELLS) developed by Yilmaz (2005) was prepared in the form of a 5-point Likert scale as "5=totally agree", "4=strongly agree", "3=moderately agree", "2=slightly agree", "1=never agree". The scale is organized in four dimensions with items 1-15 being communicative ethics, items 16-26 being climatic ethics, items 27-35 being ethics in decision making and finally items 36-44 being behavioral ethics. The "Organizational Commitment Scale" (OCS) developed by Balay (2000) was scored from 1 to 5 on a Likert scale. It is graded as "strongly disagree=1", "slightly agree=2", "moderately agree=3", "strongly agree=4", "completely agree=5". Items 1-8 belong to the adaptation dimension, items 9-16 to the identification dimension and items 17-27 to the internalization dimension. Since there were negative expressions in the items belonging to the adaptation dimension, they were considered as reverse items and reverse coded.

Data Analysis

The demographic information (age, gender, etc.) distribution of the participants was evaluated by frequency analysis. It was determined whether the total score of the teachers' answers according to the scale showed normal distribution according to the variables in the personal information form. The controls were Kolmogorov-Smirnov ($n \geq 50$) or Shapiro-Wilk ($n < 50$) test ($p > 0.05$). It was concluded that the kurtosis and skewness coefficients were mostly between -1.5 and +1.5. In the test results, it was determined that the data were normally distributed. As a result, with these analyzes, the participants' data conformed to normal distribution and statistically significant results were obtained. Pearson Product Moment Correlation coefficient was used to examine the correlation between organizational commitment and ethical leadership. Simple linear regression analysis was used to determine whether the dependent variable predicted the dependent variable. In univariate statistical procedures, Student's t-test was used when there were two categorized independent variables. In cases where there were three or more independent variables, one-way analysis of variance was used, and Tukey multiple comparison test was used to determine which groups had significant differences as a result of this analysis. Results are

presented as standard deviation and mean. Results were considered significant at $p < .05$ level of significance. Statistical calculations were made in SPSS 22.0 V statistical package program.

FINDINGS AND DISCUSSION

Findings Related to Demographic Information

The demographic data of the teachers who participated in the study are presented in the table below.

Table 1. Distribution of Demographic Information

		n	%
Age	25-34	71	14.1
	35-44	216	42.9
	45-54	175	34.8
	55+	41	8.2
Gender	Woman	219	43.5
	Male	284	56.5
Professional Seniority	1-10	81	16.1
	11-20	199	39.6
	21 +	223	44.3
Teaching Field	Preschool Teacher	33	6.6
	Classroom Teacher	146	29.0
	Branch Teacher	324	64.4
Length of Service at School	1-10	406	80.7
	11-20	78	15.5
	21+	19	3.8
School type	Kindergarten	14	2.8
	Primary School	165	32.8
	Middle School	110	21.9
	High School	166	33.0
	AİHL	38	22.9
	AL	43	25.9
	MTAL	75	45.2
	FL	10	6.0
Postgraduate Education	Other (Bilsem, Public Education, Special Education)	48	9.5
	Non-Thesis MA	50	9.9
	Did not	428	85.1
Love of Profession	Master's Degree with Thesis	25	5.0
	I Love My Profession	495	98.4
	I don't like my profession	8	1.6

AL: Anatolian High School, AİHL: Anatolian Imam Hatip High School, FL: Science High School, MTAL: Vocational and Technical Anatolian High School, BİLSEM: Science and Art Center

In the light of these data, it was seen that 14% of the participants were between the ages of 25-34, 42.9% between the ages of 35-44, 34.9% between the ages of 45-54, 34.9% between the ages of 45-54, and 8.2% between the ages of 55 and over, 43.5% of the participants were female, 56.5% were male, 16.1% between 1-10 years, 39.6% between 11-20 years, and 44.3% between 21 years and over. It was seen that 64.4% of the teachers were branch teachers, 29.0% were classroom teachers, and 6.6% were preschool teachers. When the length of service at the school was analyzed, it was found that 80.7% of the teachers had been working at their current school for 1-10 years, 15.5% for 11-20 years and the remaining 3.8% for 21 years or more. It was concluded that 33.0% of the teachers worked in high school, 21.9% in secondary school, 32.8% in primary school and 2.8% in kindergarten. It was concluded that 5.0% of the participants had a master's

degree with thesis, 9.9% had a master's degree without thesis and 85.1% did not have a master's degree. While 98.4% of the participants stated that they liked their profession, 1.6% stated that they did not like the profession.

Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale according to Gender

Student t-test analysis was used to analyze the data related to this sub-problem. The findings are presented in Table 2.

Table 2. Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale by Gender

Scales and Subscales	Gender	<i>n</i>	Average	Std. Deviation	<i>t</i>	<i>p</i>
Ethical Leadership	Woman	219	173.31	34.24	-1.875	0.061
	Male	284	179.17	35.13		
Communicative Ethics	Woman	219	57.25	12.29	-2.715	0.007
	Male	284	60.24	12.23		
Climatic Ethics	Woman	219	42.48	9.53	-1.571	0.117
	Male	284	43.85	9.76		
Ethics in Decision Making	Woman	219	37.25	6.59	-0.994	0.321
	Male	284	37.86	6.98		
Behavioral Ethics	Woman	219	36.33	7.54	-1.317	0.188
	Male	284	37.22	7.54		
Organizational Commitment	Woman	219	106.18	15.72	-0.386	0.700
	Male	284	106.75	16.88		
Harmony	Woman	219	35.45	4.61	1.681	0.093
	Male	284	34.72	4.99		
Identification	Woman	219	28.18	6.80	-1.198	0.231
	Male	284	28.94	7.20		
Internalization	Woman	219	42.54	8.02	-0.740	0.460
	Male	284	43.08	8.22		

While there was a significant difference in the communicative ethics sub-dimension of the ethical leadership scale according to gender variable ($p < .05$), there was no significant difference in other dimensions ($p > .05$). In the communicative ethics sub-dimension, male teachers' scores are significantly higher than female teachers. In other words, male teachers' perceptions of school principals' communicative ethical characteristics are more positive than female teachers. No significant difference was found between organizational commitment sub-dimensions according to gender variable ($p > .05$).

Aslan (Aslan 2021:61) While men have high scores in the dimensions of ethics in decision making and behavioral ethics, (Kalaz 2016:73) In the dimension of ethics in decision-making, men had higher scores, (Gürses 2023:52) In the dimension of climatic ethics and ethics in decision-making, women had high scores. Light (2009:108), Erdogan (2018:71), Bozdogan (2015:42) In their study, it was found that gender was not a determinant variable in all scales and dimensions of ethical leadership.

There was no significant difference between the scores of the whole scale and all dimensions of organizational commitment according to gender variable ($p>0.05$). It can be stated that gender is not a determinant variable in all scales and all dimensions of teachers' organizational commitment. The results obtained in the researches support the study (Odabaşioğlu 2020:56; Sevilir 2023:52; Uğurlu 2009:135). Unlike these studies, Şahin (2015:50) While Aslan found a significant difference in favor of women in the adaptation dimension of the gender variable of organizational commitment, he did not find any difference in other dimensions and in the whole scale. Aslan (2021:67) While there was a significant difference in favor of women in the identification and internalization dimensions of organizational commitment with the whole scale of gender variable, there was no difference in the adaptation dimension.

Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale by Age

One-way analysis of variance and Tukey multiple comparison test analysis were used to analyze the data related to this sub-problem. The findings are presented in Table 3.

Table 3. Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale by Age

Scales and Subscales	Age Group	n	Average	Std. Deviation	F	p
Ethical Leadership	25-34	71	170.85	34.01	1.248	0.292
	35-44	216	179.16	36.13		
	45-54	175	175.11	33.88		
	55-+	41	179.66	32.82		
Communicative Ethics	25-34	71	57.04	11.90	0.818	0.484
	35-44	216	59.56	13.06		
	45-54	175	58.75	11.77		
	55-+	41	59.76	11.49		
Climatic Ethics	25-34	71	41.54	9.41	1.678	0.171
	35-44	216	44.13	9.88		
	45-54	175	42.66	9.55		
	55-+	41	44.12	9.26		
Ethics in Decision Making	25-34	71	36.79	6.53	1.179	0.317
	35-44	216	38.13	6.97		
	45-54	175	37.11	6.91		
	55-+	41	38.17	5.89		
Behavioral Ethics	25-34	71	35.48	7.44	1.273	0.283
	35-44	216	37.32	7.66		
	45-54	175	36.59	7.47		
	55-+	41	37.61	7.32		
Organizational Commitment	25-34	71	103.32	16.65	1.259	0.288
	35-44	216	106.38	17.23		
	45-54	175	107.66	15.47		
	55-+	41	107.66	14.72		
Harmony	25-34	71	35.20	4.89	1.129	0.337
	35-44	216	35.29	4.84		
	45-54	175	34.52	4.89		
	55-+	41	35.68	4.45		
Identification	25-34	71	27.23	6.74	1.295	0.275
	35-44	216	28.57	7.45		

	45-54	175	29.15	6.64		
	55-+	41	28.90	6.80		
	25-34	71	40.90 b	8.30		
<i>Internalization</i>	35-44	216	42.52 ab	8.55	2.655	0.048
	45-54	175	43.99 a	7.44		
	55-+	41	43.07 ab	7.88		

Letters a,b in the same column indicate the differences in opinions on organizational commitment and internalization dimension according to age.

There was no significant difference in the sub-dimensions of the ethical leadership scale depending on the age variable. While there was a significant difference in the internalization dimension of the organizational commitment scale according to the age variable ($p < .05$), there was no significant difference in other dimensions ($p > .05$). According to the results of the research, it was seen that teachers between the ages of 45-54 internalized the school more than teachers between the ages of 25-34.

There was no significant difference between the whole scale and all dimension scores of ethical leadership according to age variable ($p > .05$). In the researches conducted, studies were found to support the result obtained (Işık 2009:75; Uğurlu 2009:137). Unlike these studies, Aslan (2021:68)The study found that while there was a significant difference in the communicative ethics, climatic ethics and decision-making ethics dimensions of the ethical leadership scale depending on the age variable, there was no significant difference in the behavioral ethics dimension according to the age variable. This difference is that the mean score of the teachers in the 21-30 age group is significantly smaller than the mean score of the teachers in the other age groups. Odabasioglu (2020:51)The study found that the ethical leadership scale revealed a significant difference in the whole scale depending on the age variable, and that this difference showed that teachers with older age had higher levels of participation in the ethical leadership behaviors of administrators than teachers with younger age.

While there was a significant difference between the views on the internalization dimension of the organizational commitment scale according to the age variable ($p < .05$), there was no significant difference in the whole scale, adaptation and identification dimensions ($p > .05$). In the study, it can be said that teachers between the ages of 45-54 internalize the school more than teachers between the ages of 25-34. As the age of teachers increases, there is an increase in their commitment to the school. In the researches conducted, studies supporting the result related to the internalization dimension of organizational commitment were found (Odabaşıoğlu 2020:60; Uğurlu 2009:138). Different from this study, Bozdoğan(2015:43), Erdogan (2018:77) No significant difference was found in all scales and all dimensions of organizational commitment in relation to age variable. Aslan (2021:69)While there is a significant difference in the whole scale of organizational commitment and the dimension of adaptation, there is no significant difference in the dimension of internalization and identification. This difference is that the 21-30 age group teachers' organizational commitment whole scale and cohesion dimension are significantly higher than the other age groups.

Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale According to Professional Seniority Variables

One-way analysis of variance and Tukey multiple comparison test analysis were used to analyze the data related to this sub-problem. The findings are presented in Table 4.

Table 4. Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale according to Professional Seniority

Scales and Subscales	Professional Seniority (years)	<i>n</i>	Average	Std. Deviation	<i>F</i>	<i>p</i>
Ethical Leadership	1-10	81	175.58	36.70	0.076	0.927
	11-20	199	176.36	36.40		
	21++	223	177.23	32.79		
Communicative Ethics	1-10	81	58.33	12.85	0.128	0.880
	11-20	199	58.96	13.01		
	21++	223	59.14	11.55		
Climatic Ethics	1-10	81	43.36	10.05	0.011	0.989
	11-20	199	43.18	10.00		
	21++	223	43.28	9.27		
Ethics in Decision Making	1-10	81	37.46	7.00	0.028	0.972
	11-20	199	37.57	7.02		
	21++	223	37.66	6.58		
Behavioral Ethics	1-10	81	36.43	7.85	0.362	0.697
	11-20	199	36.65	7.84		
	21++	223	37.14	7.18		
Organizational Commitment	1-10	81	104.70	17.06	1.111	0.300
	11-20	199	105.97	16.38		
	21++	223	107.62	16.10		
Harmony	1-10	81	34.81	5.19	0.923	0.398
	11-20	199	35.40	4.81		
	21++	223	34.80	4.73		
Identification	1-10	81	27.94	7.15	1.486	0.227
	11-20	199	28.22	7.28		
	21++	223	29.21	6.74		
Internalization	1-10	81	41.95	8.76	1.853	0.158
	11-20	199	42.36	8.03		
	21++	223	43.61	7.95		

There was no significant difference in the sub-dimensions of the ethical leadership scale and the sub-dimensions of the organizational commitment scale depending on the professional seniority variable of the teachers ($p > .05$).

In the studies conducted, studies supporting the results obtained for all dimensions of the ethical leadership scale and the entire scale were found. (Aslan 2021:80; Bozdogan 2015:49; Isik 2009:113; Ugurlu 2009:140). Unlike the research results, Odabaşioğlu (2020:49) It was concluded that professional seniority is effective on the ethical leadership behaviors of managers and that the level of agreement that managers with higher seniority exhibit ethical leadership behaviors is higher than those with lower seniority.

No significant difference was found between the scores of the whole scale and all dimensions of organizational commitment according to professional seniority variable ($p > .05$). In the studies conducted, studies supporting the results obtained regarding the whole scale and all dimensions of organizational commitment were found. (Aslan 2021:81; Ugurlu 2009:140). Unlike the results of the research, some studies have found that teachers' organizational commitment levels differ significantly according to teachers' seniority, organizational commitment increases as seniority

increases, and organizational commitment decreases as seniority decreases. (Erdoğan 2018:78; Odabaşoğlu 2020:58).

Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale According to Teaching Field Variables

One-way analysis of variance and Tukey multiple comparison test analysis were used to analyze the data related to this sub-problem. The findings are presented in Table 5.

Table 5. Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale According to the Variable of Teaching Field

Scales and Subscales	Teaching field	n	Average	Std. Deviation	F	p
Ethical Leadership	PST	33	177.09	43.32	0.036	0.965
	CT	146	177.20	36.35		
	BT	324	176.31	33.26		
Communicative Ethics	PST	33	58.82	14.62	0.060	0.941
	CT	146	59.24	12.63		
	BT	324	58.82	11.98		
Climatic Ethics	PST	33	43.88	11.67	0.077	0.926
	CT	146	43.27	10.39		
	BT	324	43.19	9.13		
Ethics in Decision Making	PST	33	37.27	9.23	0.300	0.741
	CT	146	37.95	6.69		
	BT	324	37.46	6.60		
Behavioral Ethics	PST	33	37.12	8.98	0.036	0.965
	CT	146	36.74	8.14		
	BT	324	36.85	7.12		
Organizational Commitment	PST	33	108.45	19.21	1.143	0.320
	CT	146	107.86	17.09		
	BT	324	105.69	15.72		
Harmony	PST	33	35.33	6.33	1.267	0.283
	CT	146	35.53	4.51		
	BT	324	34.79	4.81		
Identification	PST	33	28.85	7.59	1.093	0.336
	CT	146	29.30	6.87		
	BT	324	28.27	7.05		
Internalization	PST	33	44.27	9.55	0.665	0.515
	CT	146	43.03	8.52		
	BT	324	42.62	7.80		

PST: Preschool Teacher, CT: Classroom Teacher, BT: Branch Teacher

There was no significant difference in the sub-dimensions of the ethical leadership scale and the sub-dimensions of the organizational commitment scale depending on the field of teaching ($p > .05$). Erdogan (2018:76), Odabasioglu (2020:48), Bozdogan's (2015:50) studies also support this result. Unlike the research result, Aslan (2021:73) The study found that the whole scale of ethical leadership and the climatic ethics dimension differed significantly according to the branch, and this difference revealed that the level of ethical leadership perception of classroom teachers was significantly higher than that of other branch teachers.

There is no significant difference between the scores of the whole scale and all dimensions of organizational commitment according to the teaching field variable ($p > .05$). In the studies conducted, studies supporting the results obtained for all dimensions of the organizational commitment scale and the entire scale were found. (Aslan 2021:74; Erdoğan 2018:45). Unlike the research results, Odabaşoğlu (2020:56)The study found that teachers' perceptions of organizational commitment differed according to the field of teaching, and that this difference emerged as high level of organizational commitment in preschool teachers and low level of organizational commitment in branch teachers.

Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale According to Graduate Education Status

One-way analysis of variance and Tukey multiple comparison test analysis were used to analyze the data related to this sub-problem. The findings are presented in Table 6.

Table 6. Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale According to Graduate Education Status

Scales and Subscales	Postgraduate Education	n	Average	Std. Deviation	F	p
Ethical Leadership	Non-Thesis MA	50	176.32	33.44	0.167	0.847
	Did not	428	176.88	34.60		
	Master's Degree with Thesis	25	172.76	42.19		
Communicative Ethics	Non-Thesis MA	50	58.16	12.14	0.121	0.886
	Did not	428	59.05	12.18		
	Master's Degree with Thesis	25	58.68	15.46		
Climatic Ethics	Non-Thesis MA	50	43.08	9.99	0.252	0.777
	Did not	428	43.35	9.59		
	Master's Degree with Thesis	25	41.96	10.76		
Ethics in Decision Making	Non-Thesis MA	50	37.58	6.45	0.489	0.613
	Did not	428	37.67	6.75		
	Master's Degree with Thesis	25	36.28	8.64		
Behavioral Ethics	Non-Thesis MA	50	37.50	6.28	0.412	0.662
	Did not	428	36.81	7.62		
	Master's Degree with Thesis	25	35.84	8.65		
Organizational Commitment	Non-Thesis MA	50	104.78	15.88	1.249	0.288
	Did not	428	106.94	16.35		
	Master's Degree with Thesis	25	102.32	17.57		
Harmony	Non-Thesis MA	50	35.28	4.54	0.164	0.848
	Did not	428	35.04	4.88		
	Master's Degree with Thesis	25	34.60	4.89		
Identification	Non-Thesis MA	50	26.28 b	7.67	4.972	0.007
	Did not	428	29.02 a	6.89		
	Master's Degree with Thesis	25	26.24 b	7.10		
Internalization	Non-Thesis MA	50	43.22	8.29	0.410	0.664
	Did not	428	42.89	8.02		
	Master's Degree with Thesis	25	41.48	9.78		

Letters a, b in the same column indicate the differences in opinions on the identification dimension according to postgraduate education status

There was no significant difference in the sub-dimensions of the ethical leadership scale depending on the postgraduate education of the teachers ($p > .05$). While there was a significant difference in the identification dimension of the organizational commitment scale sub-dimensions depending on the postgraduate education level of the teachers ($p < .05$), there was no significant difference in other dimensions ($p > .05$). It was observed that teachers who did not have a master's degree identified with their school more than those who had a master's degree.

In the researches conducted, studies supporting the results obtained for all dimensions of the ethical leadership scale and the whole scale were found. (Gürses 2023:62). Unlike the research result, Aslan (2021:71)The study found a significant difference in the communicative ethics dimension of the ethical leadership scale and revealed that teachers with master's degrees had significantly lower scores than teachers with other education levels. Odabasioglu (2020:48) It was found that the ethical leadership behaviors of the administrators differed according to the educational level of the teachers, and this difference revealed that the highest participation in the ethical leadership behaviors of the administrators was in the teachers who did not have a master's degree, and the lowest participation was in the teachers who had a master's degree.

While there was a significant difference between the views on the identification dimension of the organizational commitment scale according to the postgraduate education variable ($p < 0.05$), there was no significant difference in the whole scale, adaptation and internalization dimensions ($p > 0.05$). As a result of the Tukey multiple comparison test conducted to determine at which level of education this difference seen in the identification dimension is, it can be said that teachers who do not have a master's degree identify with the school they work more than teachers who have a master's degree. Odabasioglu (2020:57) and Sahin's (2015:51) The result obtained in his study supports this result regarding the identification dimension of the organizational commitment scale. There is also a study in which there is no significant difference in all and all dimensions of teachers' organizational commitment scale depending on postgraduate education status. (Aslan 2021:72).

Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale According to School Level Variables

One-way analysis of variance and Tukey multiple comparison test analysis were used to analyze the data related to this sub-problem. The findings are presented in Table 7.

Table 7. Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale according to School Level

Scales and Subscales	School Type	<i>n</i>	Ort.	SS	<i>F</i>	<i>p</i>
Ethical Leadership	Kindergarten	14	181.93	44.72	2.368	0.052
	Primary School	165	176.36	36.68		
	Middle School	110	176.71	37.13		
	High School	166	172.58	31.41		
	Other (Bilsem, Public education, Special education)	48	189.73	28.40		
Communicative Ethics	Kindergarten	14	58.93 ab	14.99	2.633	0.034
	Primary School	165	58.97 ab	12.69		
	Middle School	110	58.85 ab	13.31		
	High School	166	57.51 b	11.45		
	Other (Bilsem, Public education, Special education)	48	64.02 a	9.82		
Climatic Ethics	Kindergarten	14	45.93 ab	12.38	2.614	0.035
	Primary School	165	42.99 ab	10.35		
	Middle School	110	43.46 ab	9.92		

	High School	166	42.10 b	8.94		
	Other (Bilsem, Public education, Special education)	48	46.88 a	7.31		
Ethics in Decision Making	Kindergarten	14	38.50	9.31	1.898	0.109
	Primary School	165	37.76	6.96		
	Middle School	110	37.64	7.48		
	High School	166	36.72	6.19		
	Other (Bilsem, Public education, Special education)	48	39.67	5.54		
Behavioral Ethics	Kindergarten	14	38.57	8.98	1.617	0.169
	Primary School	165	36.64	8.18		
	Middle School	110	36.76	7.86		
	High School	166	36.25	6.58		
	Other (Bilsem, Public education, Special education)	48	39.17	7.01		
Organizational Commitment	Kindergarten	14	110.29	21.94	0.810	0.519
	Primary School	165	107.54	16.58		
	Middle School	110	105.98	16.85		
	High School	166	105.05	16.19		
	Other (Bilsem, Public education, Special education)	48	108.02	13.14		
Harmony	Kindergarten	14	35.36	7.71	2.122	0.077
	Primary School	165	35.72	4.41		
	Middle School	110	35.35	4.16		
	High School	166	34.43	5.13		
	Other (Bilsem, Public education, Special education)	48	34.04	5.38		
Identification	Kindergarten	14	30.29	7.16	1.354	0.249
	Primary School	165	28.88	6.86		
	Middle School	110	28.47	7.43		
	High School	166	27.84	7.11		
	Other (Bilsem, Public education, Special education)	48	30.17	6.20		
Internalization	Kindergarten	14	44.64	9.37	0.541	0.706
	Primary School	165	42.95	8.32		
	Middle School	110	42.16	8.18		
	High School	166	42.78	7.96		
	Other (Bilsem, Public education, Special education)	48	43.81	7.73		

The letters a, b in the same column indicate the differences in opinions regarding the communicative and climatic ethics dimension according to the schools they served in.

It was found that there was a significant difference in the communicative and climatic ethics sub-dimensions of the ethical leadership scale depending on the school type of the teachers ($p < .05$), while there was no significant difference in the other dimensions ($p > .05$). It is seen that the communicative and climatic ethical dimensions of teachers working in school types such as Bilsem, public education, special education are higher than their colleagues working in high

schools. Unlike the results of this study, there are also studies that did not find a significant difference in teachers' views on the level of school administrators' fulfillment of ethical leadership roles depending on school type. (Aslan 2021:84; Bozdogan 2015:48).

It was determined that there was no significant difference in the sub-dimensions of the organizational commitment scale depending on the school type of the teachers ($p > .05$). In the studies conducted, studies supporting the results obtained for the whole scale and all dimension scores of organizational commitment were found. (Aslan 2021:84; Bozdogan 2015:44; Sevilir 2023:54). Unlike the research results, Odabaşioğlu (2020:59)The study found significant differences in teachers' organizational commitment depending on the type of school they work in; the highest organizational commitment belongs to teachers working in preschools and the lowest organizational commitment belongs to teachers working in high schools.

One-way analysis of variance and Tukey's multiple comparison test were used to examine whether there was a significant difference between teachers' views on all dimensions of the school administrators' ethical leadership scale and organizational commitment scale depending on the type of high school school where they were employed.

Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale According to High School Type

One-way analysis of variance and Tukey multiple comparison test analysis were used to analyze the data related to this sub-problem. The findings are presented in Table 8.

Table 8. Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale according to High School Type

Scales and Subscales	High School Type	<i>n</i>	Ort.	SS	<i>F</i>	<i>p</i>
Ethical Leadership	AIHL	38	169.97	32.81	0.161	0.922
	AL	43	174.42	31.44		
	MTAL	75	172.79	31.75		
	FL	10	175.50	29.16		
	Total	166	172.73	31.54		
Communicative Ethics	AIHL	38	56.74	11.99	0.300	0.826
	AL	43	58.14	12.18		
	MTAL	75	57.29	11.27		
	FL	10	60.30	9.32		
	Total	166	57.57	11.51		
Climatic Ethics	AIHL	38	40.37	9.95	0.652	0.583
	AL	43	42.56	7.92		
	MTAL	75	42.79	8.97		
	FL	10	42.20	9.65		
	Total	166	42.14	8.96		
Ethics in Decision Making	AIHL	38	36.05	6.50	0.352	0.788
	AL	43	37.47	5.97		
	MTAL	75	36.65	6.18		
	FL	10	36.70	6.86		
	Total	166	36.73	6.20		
Behavioral Ethics	AIHL	38	36.82	6.13	0.111	0.954
	AL	43	36.26	6.87		
	MTAL	75	36.05	6.96		
	FL	10	36.30	5.27		
	Total	166	36.30	6.61		
Organizational Commitment	AIHL	38	101.43	16.31	0.810	0.519
	AL	43	105.55	16.56		
	MTAL	75	102.58	17.13		
	FL	10	110.65	15.31		
	Total	166	105.05	16.19		
Harmony	AIHL	38	32.37	2.29	2.022	0.077
	AL	43	34.78	5.21		
	MTAL	75	34.73	3.42		
	FL	10	35.82	4.19		
	Total	166	34.43	5.13		
Identification	AIHL	38	26.42 b	7.72	3.486	0.017
	AL	43	28.53 b	7.36		
	MTAL	75	27.35 b	6.19		
	FL	10	34.10 a	7.81		
	Total	166	27.85	7.12		
Internalization	AIHL	38	41.63	8.27	1.762	0.157
	AL	43	44.40	7.74		

MTAL	75	41.96	7.78
FL	10	46.20	8.08
Total	166	42.77	7.95

The letters a, b in the same column indicate the differences in opinions on the dimension of identification with the high school school type.

There was no significant difference in the sub-dimensions of the ethical leadership scale depending on the high school type of the teachers ($p > .05$). It was seen that there was no significant difference in the adaptation dimension and internalization dimension, which are the sub-dimensions of the organizational commitment scale, depending on the high school type of the teachers ($p > .05$), while there was a significant difference between their views on the identification dimension ($p < .05$). It was determined that science high school teachers identified with the school more than teachers working in other high school types (AIHL, AL, MTL).

The Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale According to the Length of Service in School

One-way analysis of variance and Tukey multiple comparison test analysis were used to analyze the data related to this sub-problem. The findings are presented in Table 9.

Table 9. Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale According to Length of Service in School

Scales and Subscales	Length of Service at School (years)	n	Average	Std. Deviation	F	p
Ethical Leadership	1-10	406	176.52	35.71	0.178	0.837
	11-20	78	176.01	31.65		
	21++	19	181.21	28.94		
Communicative Ethics	1-10	406	58.96	12.63	0.034	0.966
	11-20	78	58.72	11.27		
	21++	19	59.53	10.35		
Climatic Ethics	1-10	406	43.19	9.90	0.362	0.696
	11-20	78	43.13	8.84		
	21++	19	45.11	8.23		
Ethics in Decision Making	1-10	406	37.59	6.94	0.052	0.949
	11-20	78	37.49	6.37		
	21++	19	38.05	6.00		
Behavioral Ethics	1-10	406	36.78	7.70	0.502	0.605
	11-20	78	36.68	7.04		
	21++	19	38.53	6.21		
Organizational Commitment	1-10	406	105.79	16.73	2.011	0.135
	11-20	78	109.26	13.81		
	21++	19	110.32	17.49		
Harmony	1-10	406	35.08	4.91	0.913	0.402
	11-20	78	35.18	4.06		
	21++	19	33.58	6.08		
Identification	1-10	406	28.19 b	7.13	3.812	0.023
	11-20	78	30.35 a	6.30		
	21++	19	30.47 a	6.60		
Internalization	1-10	406	42.52	8.30	2.481	0.085
	11-20	78	43.73	7.24		
	21++	19	46.26	7.19		

Letters a, b in the same column indicate the differences in opinions on organizational commitment and identification dimension according to the length of service in the school.

There was no significant difference in the sub-dimensions of the ethical leadership scale depending on the length of service of the teachers in the school ($p > .05$). While there was a significant difference in the dimension of teacher identification depending on the length of service of the teachers in the school ($p < .05$), there was no significant difference in other dimensions ($p > .05$). Teachers working for 10 years or less identified less with the school than teachers working for 11 years or more.

There was no significant difference between the scores of the whole scale and all dimensions of ethical leadership according to the length of service in the school ($p > 0.05$). In the studies

conducted, studies supporting the results obtained for all dimensions of the ethical leadership scale and the whole scale were found. (Işık 2009:113; Uğurlu 2009:142). Unlike the research result, Aslan (Aslan 2021:75) While it was determined that there was a significant change in the behavioral ethics dimension of the ethical leadership scale according to the length of service in the school, it was determined that the whole scale and other dimensions did not differ significantly according to the length of service in the school. In the behavioral ethics dimension, teachers who have been working in the school for 10 years have a significantly higher score than teachers who have been working for other periods.

While there was a significant difference in the identification dimension of the organizational commitment scale according to the length of service in the school ($p < .05$), there was no significant difference between the scores of the whole scale of organizational commitment and the scores related to the adaptation and internalization dimensions ($p > .05$). Balay's (2014) The study supports the result obtained. In the study, it can be said that teachers who have been working in schools for 10 years or less have less identification with the school than teachers who have been working in schools for 11 years or more. Unlike this result, Aslan (2021:78) It was determined that there was a significant difference in the whole scale of organizational commitment, but there was no significant difference in all dimensions of the scale. It was found that the level of organizational commitment of teachers working in schools for 1-10 years was significantly higher than that of teachers working in schools for other periods. Unlike the results of this study, there is also a study that did not find a significant difference in teachers' views on the level of organizational commitment depending on the length of service in the school. (Isik 2009:115).

Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale According to the Variation of Love for Profession

Student t-test analysis was used to analyze the data related to this sub-problem. The findings are presented in Table 10.

Table 10. Variation of Ethical Leadership and Organizational Commitment Scale According to Occupational Affection

Scales and Subscales	I love my profession	n	Average	Std. Deviation	t	p
Ethical Leadership	Yes	495	177.10	34.54	2.447	0.015
	No.	8	146.88	42.25		
Communicative Ethics	Yes	495	59.09	12.26	2.220	0.027
	No.	8	49.38	13.66		
Climatic Ethics	Yes	495	43.36	9.62	1.848	0.065
	No.	8	37.00	11.28		
Ethics in Decision Making	Yes	495	37.71	6.69	3.044	0.002
	No.	8	30.38	10.65		
Behavioral Ethics	Yes	495	36.94	7.50	2.549	0.011
	No.	8	30.13	7.75		
Organizational Commitment	Yes	495	106.95	16.04	5.104	<0.001
	No.	8	78.38	12.47		
Harmony	Yes	495	35.14	4.77	3.678	<0.001
	No.	8	28.88	5.30		
Identification	Yes	495	28.76	6.97	3.847	<0.001
	No.	8	19.25	3.49		
Internalization	Yes	495	43.05	8.00	4.501	<0.001
	No.	8	30.25	6.27		

A significant difference was found in the climatic ethics dimension, which is the sub-dimension of the ethical leadership scale, according to the teachers' love for their profession ($p > .05$). There was no significant difference between the other dimensions ($p < .05$). It was seen that teachers

who had love for their profession saw school administrators as more ethical leaders than other teachers. No significant difference was found in the sub-dimensions of the organizational commitment scale according to teachers' love for their profession ($p > .05$).

Levels of Demonstrating Ethical Leadership Behavior

The data obtained from the opinions of the teachers participating in the research on the level of ethical leadership behavior of the administrators are presented in the table below.

Table 11. Data on Levels of Demonstrating Ethical Leadership

Ethical Leadership Behavior Scale	<i>n</i>		SS
Communicative Ethics	503	3.96	0.823
Ethics in Decision Making	503	4.22	0.759
Climatic Ethics	503	3.96	0.881
Behavioral Ethics	503	4.13	0.840
Ethics Total	503	4.07	0.792

As indicated in Table 11, the teachers stated that they strongly agree with the communicative ethical roles of school administrators (3,96), strongly agree with the decision-making ethical roles (4,22), strongly agree with the climatic ethical roles (3,96), strongly agree with the behavioral ethical roles (4,13) and strongly agree with the whole scale (4,07).

Teachers' Levels of Organizational Commitment

The data on the level of organizational commitment of the teachers participating in the study are shown below.

Table 12. Teachers' Levels of Organizational Commitment

Organizational Commitment Scale	<i>n</i>		SS
Harmony Dimension	503	4.38	0.605
Identification Dimension	503	3.62	0.880
Internalization Dimension	503	3.93	0.740
Commitment Total	503	3.94	0.606

As indicated in Table 12, it is seen that the teachers completely agree (4,38), strongly agree (3,62), agree (3,93) and strongly agree (3,94) on the adaptation dimension of the organizational commitment scale, the identification dimension, the internalization dimension and the whole scale.

The Relationship Between School Administrators' Ethical Behaviors and Teachers' Organizational Commitment Levels

In determining the relationship between the ethical leadership scale and the organizational commitment scale, Pearson correlation coefficient was obtained through correlation analysis and shown in

Table 13. The Relationship Between School Administrators' Ethical Behaviors and Teachers' Organizational Commitment Levels

		Organizational Commitment	Harmony	Identification	Internalization
Ethical Leadership	Pearson r-value	0.638	0.351	0.608	0.550
	p-value	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001
Communicative Ethics	Pearson r-value	0.594	0.335	0.581	0.494
	p-value	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001
Climatic Ethics	Pearson r-value	0.631	0.312	0.607	0.560
	p-value	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001
Ethics in Decision Making	Pearson r-value	0.618	0.377	0.568	0.529
	p-value	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001
Behavioral Ethics	Pearson r-value	0.606	0.334	0.564	0.533
	p-value	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001

A moderately significant positive relationship was found between teachers' views on school administrators' ethical leadership behaviors and organizational commitment level ($r = .638$; $p < .001$). This result is also supported by various studies. (Bilgen 2014:121; Erdoğan 2018:80; Işık 2009:123-24; Şahin 2015:68; Uğurlu 2009:185).

Do School Administrators' Ethical Behaviors Predict Teachers' Organizational Commitment?

The data obtained on the prediction of school administrators' ethical behaviors on teachers' organizational commitment are presented in the table below.

Regression Analysis of School Administrators' Ethical Behaviors and Teachers' Organizational Commitment

Variable	B	SH	r	R ²	F	t	p
Fixed	53.54	2.911	0,638	0,407	343.71	18.39	<0.001
Ethical Behavior	0,300	0,016				18.54	<0.001

According to the regression analysis results, teachers' organizational commitment levels statistically significantly explain school principals' ethical leadership levels ($F(1,501)=343.7$; $p < .001$). According to the participants' opinions, ethical leadership behaviors of school principals explain 30.1% ($R^2 = 0.301$) of teachers' organizational commitment. According to these data, teachers' organizational commitment to school increases as the level of fulfilling ethical leadership behaviors increases. An increase of 1 point in ethical leadership behavior scores leads to an increase of 0,300 points in teachers' organizational commitment. As a result of the research, it was concluded that there is a significant, moderate and positive relationship between school administrators' displaying ethical leadership behaviors in all dimensions and teachers' organizational commitment. This result shows that ethical leadership behaviors are taken into consideration and highly valued by teachers. For this reason, administrators should do their best to demonstrate ethical leadership behaviors and should be careful while demonstrating these behaviors.

CONCLUSION AND RECOMMENDATION

In this study, which examines the effect of school administrators' ethical behaviors on teachers' organizational commitment in the sample of Ordu province, the following results were obtained:

In the communicative dimension of the Ethical Leadership Scale, a significant difference emerged in the gender variable. In the communicative ethical dimension, male teachers think that school administrators exhibit more ethical leadership behaviors than female teachers. This result can be attributed to the fact that the number of male administrators is higher and these administrators communicate with male teachers more frequently.

In the internalization dimension of organizational commitment, a significant difference emerged in the age variable. Teachers between the ages of 45-54 internalize the school where they work more than teachers between the ages of 25-34. Since older teachers have more experience, want to retire from the school they work in, and have lower absenteeism and turnover rates than younger teachers, older teachers have higher levels of organizational commitment and internalize their schools more.

Professional seniority and teaching field variables were not found to be determinant variables in teachers' organizational commitment and school administrators' ethical leadership behaviors.

In the identification dimension of organizational commitment, a significant difference emerged in the postgraduate education variable. It has been determined that teachers who do not have postgraduate education identify with the school they work at more than teachers who have postgraduate education. It can be thought that a teacher with postgraduate education cannot identify with their organization due to reasons such as having the opportunity to work in different institutions or organizations for promotion, gaining academic experience, having absenteeism due to postgraduate education, having different job opportunities that are more advantageous economically.

It was determined that there was a significant difference in the climatic and communicative ethical dimensions of the ethical leadership scale according to the school type variable. It was determined that teachers working in public education, special education and bilsem schools had higher levels of ethical leadership behaviors of school administrators than teachers working in other high schools. Due to the small number of teachers working in these schools and more social, scientific, sportive, cultural, competition and project activities in these schools, school administrators and teachers communicate more. This is among the factors that create an ethical climate. The significant difference in the identification dimension is due to the fact that teachers working in science high schools identify with their schools more than teachers working in other schools. Reasons such as the limited number of science high schools, the high success of the students in the exams, and the fact that the appointment of the teachers working here is subject to special rules and they are selected among teachers with professional knowledge and experience may be effective in this result.

A significant difference emerged in the identification dimension of organizational commitment with the variable of tenure in the school. It was determined that teachers who have been working in the school for 10 years or more identified with the school more than teachers who have been working for less than 10 years. Staying in a school for a long time indicates that the working conditions of the teacher are favorable. It is also possible to say that working in a school for a long time increases teachers' commitment to the institution.

A significant difference was found in all scales and all dimensions according to the variable of love of profession. It has been determined that teachers who love their profession have higher organizational commitment than others and school administrators show more ethical leadership behaviors. A profession that requires high sacrifice such as teaching will yield successful results only when it is practiced with love. This result once again reveals the importance of love for profession in choosing the right profession and organizational commitment.

Education is a phenomenon whose subject and object are human beings. Education systems are based on human ontology. The realization of the goals expected from educational institutions will also depend on the human element. Undoubtedly, the most important element here is the teacher. The teacher is at the center of educational activities. As much as the professional qualifications a teacher possesses, the bond a teacher establishes with his/her institution, the sense of belonging to his/her institution, is just as important and even more important in realizing the *raison d'être* of educational institutions. Unless the superior professional qualifications are mobilized for the success of the institution, they will have no effect on the success of the institutions. Accordingly, although professional qualifications are sought as a prerequisite, these qualifications need to be transformed into a performance that will ensure the success of the institution. This can only be achieved through teachers' strong sense of organizational belonging. This study and similar studies reveal that the ethical behavior of administrators has a clear effect on teachers' organizational commitment. Accordingly, the selection of school administrators should be carried out with great sensitivity, and a high level of ethical sensitivity should be sought in the selection of educational administrators, among other necessary elements.

REFERENCES

- Aslan, Neslihan. 2021. "İlkokul ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aydın, İncay. 2019. Eğitim ve Öğretimde Etik. 10. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bahadori, Mohammadkarim, Matina Ghasemi, Edris Hasanpoor, Seyed Mojtaba Hosseini, ve Khalil Alimohammadzadeh. 2021. "The influence of ethical leadership on the organizational commitment in fire organizations". *International Journal of Ethics and Systems* 37(1):145-56.
- Balay, Refik. 2014. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. 2. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balcı, Ali. 1985. "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu". Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Bilgen, Ayşe. 2014. "Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: Özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Bozdoğan, Ayfer. 2015. "Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Çokluk, Ömer ve Kürşad Yılmaz. 2010. "The Relationship between Leadership Behavior and Organizational Commitment in Turkish Primary". *Bilgi: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi* (54):75-92.
- Dick, Gavin, ve Beverly Metcalfe. 2001. "Managerial factors and organisational commitment - A comparative study of police officers and civilian staff". *International Journal of Public Sector Management* 14(2):111-28. doi: 10.1108/09513550110387336.
- Erdoğan, Hülya Şimşek. 2018. "Öğretmenlere göre ortaokul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğdu, Yusuf Bahri. 2014. İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Öğrenci Başarısını Değerlendirme Yeterlikleri. İstanbul: Ensar Yayıncılık.
- Gürses, Elmas Merve. 2023. "Öğretmenlerin görüşlerine göre kadın yöneticilerin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Işık, Metin. 2009. "Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Kalaz, Münevver. 2016. "Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, Niyazi. 2009. Bilimsel Araştırma Yöntemi. 19. bs. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Katz, Daniel, ve Robert Kahn. 1977. Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. Ankara: TODAİE.
- Keleş, Nuh. 2022. "Liderlik, Liderlik Tarzları ve Türk Gümrük İdareleri Özelinde Kamu Yönetiminde Liderlik". *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama* 5(2):72-85. doi: 10.52848/ijls.1070904.
- Kökden, İsmail & Kazancı-Tınmaz, Ayşe. 2024. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 7(2), 631-649.
- Mayer, David M., Maribeth Kuenzi, Rebecca Greenbaum, Mary Bardes, ve Rommel (Bombie) Salvador. 2009. "How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model". *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 108(1):1-13. doi: 10.1016/j.obhdp.2008.04.002.
- MEB, Milli Eğitim Bakanlığı. 2015. "Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler".
- Odabaşıoğlu, Ayşegül. 2020. "Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Oktar, İlhan, ve Nevriye Yazçayır. 2008. "Öğrencilere Göre Etkili Öğretmen Özellikleri". *Milli Eğitim Dergisi* (180).
- Sevilir, Fatma Çağlar. 2023. "Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Erzincan.
- Şahin, Bülent. 2015. "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışları ile okul müdürlerinin etik liderlik davranışları arasındaki ilişki". Yüksek Lisans, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şişman, Mehmet. 2004. Öğretim Liderliği. 2. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Terzi, Ali Rıza ve Türker Kurt. 2005. "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi". *Milli Eğitim Dergisi* (166).

- Treviño, Linda Klebe, Michael Brown ve Laura Pincus Hartman. 2003. "A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite". *Human Relations* 56(1):5-37.
- Uğurlu, Celal Tayyar. 2009. "İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi". *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşiltaş, Murat, Hüseyin Çeken ve Ümit Sormaz. 2012. "Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (28):18-39.