

Ethical Leadership Behaviors Of School Principals, Trust Perceptions Of School Teachers And Organizational Commitment In Terms Of Various Variables*

Ramazan ERTÜRK

Abant İzzet Baysal University

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between school leadership's ethical leadership behaviors, teachers' perceptions of trust in school principal and organizational commitment. The study group of the study, which was used in the relational screening method, consists of 103 teachers working in the 1st term of 2016-2017 academic year in Yeniçağa district of Bolu province. Ethical Leadership Scale, Multi Purpose T Scale and Organizational Commitment Scale were used to collect data. The mean, standard deviation, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test and Pearson correlation coefficient were used to analyze the data. Organizational commitment of teachers from different gender, branch, age and seniority, ethical leadership behaviors of school principal and trust perception of school principal are similar. Teachers' perceptions of the ethical leadership of school principals and teachers' perceptions of the school principal trust; between the ethical leadership behaviors of school principals and the organizational commitment of teachers; It was found that there was a positive and high level of relationship between teachers' perceptions of trust and organizational commitment. In the light of the results of the study, when teachers' perceptions of the ethical leadership behavior of the school principals, teachers' perceptions of trust in the school principal and a positive and highly significant relationship between teachers' organizational commitment, teachers' school principals' behaviors should be at the ethical level in order to increase their trust and organizational commitment. The school principals can be provided with universal trainings in the field of education and school management and the development of leadership skills.

Keywords: Ethical leadership, trust in school administration, organizational commitment.



Inönü University
Journal of the Faculty of Education

Received : 02.02.2018
Accepted : 19.02.2019

Suggested Citation

Ertürk, R. (2019). Ethical leadership behaviors of school principals, trust perceptions of school teachers and organizational commitment in terms of various variables, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 20(1), 119-135. DOI: 10.17679/inuefd.389648

* This study was presented as an oral presentation at the 12th International Congress on Educational Administration.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The leader is someone who has the ability to bring together a group of people around certain goals and to mobilize them to accomplish those goals (Yılmaz, 2005). Leaders in organizations are in a decisive position in employee perceptions of organizational climate and psychology, because they have the right to order and have the power to obey, in short, the right and authority to use organizational will. School principals who are the principals of the school building, which is the building stone of our education system, refer to them by appointment. As Lidere-specific features are shown, leadership of the role of the director takes place (Tutar, 2010). The aim of the leader is to base the concept of ethics and its indispensable concepts such as goodness, evil, virtue, happiness, moral personality and dignified life as a theory of morality and to explain and interpret them (Killioğlu, 1990, Transfer by: Sezgül, 2010). Ethical leadership is defined as a form of leadership that influences your subordinates based on moral strength. The most prominent feature of ethical leadership is expressed as the moral strength of the leadership's power source (Doğan, 2010). Ethical leadership is a leadership approach based on a sense of responsibility, a shared ethical and moral dependence. Ethical leadership requires protecting and respecting all levels of organization members. Ethical leadership also includes the process of establishing high ethical standards in organization (Kılınc, 2010, İskele, 2009). Education and ethics are the most important issues that guide my social life. Through education, it is aimed to bring changes in individual behaviors in the individuals. One of the main objectives of the Turkish education system; moral, human, moral and cultural values, protecting and developing the individuals who are developing. Schools are at the forefront of places where these values are taught. The school administrators who manage the educational work at the school should be an example to the teachers and students who are primarily responsible through their own behavior (Sunar, 2011). School management is usually the most important position of the school system, especially the school. School administrators should ensure that school teachers' teaching and learning missions converge to common points, give teachers environment and opportunities to learn from each other, and set priorities at school. Otherwise, even the most talented teachers can not achieve the anticipated effect of student success. This is closely related to the extent to which the school administrator has leadership qualities (Özden, 2004).

Organizational commitment; the relative power of the identification of an occupation and the identification of it with the organization is defined as identification with the organization (Üstüner, 2009). Organizational commitment, which expresses the psychological attachment of the occupation to the workplace, can also be defined as the occupation of the occupation and the desire to strive for it and to embrace the goals and values of the organization (Yalçın & İplik, 2005). Organizational commitment is defined as the superiority of the individual's interests to the interests of the organization (Baysal & Paksoy, 1999). Organizational commitment generally refers to the psychological commitment of a person, including participation in work, loyalty, and belief in organizational values (Ölçüm Çetin, 2004). There are three important elements of organizational commitment: the individual's acceptance of the organizational goals and their belief in those goals, the desire to strive for the organization, and the desire to remain in the organization. These are indicative of organizational commitment (Balay, 2000). Organizational commitment is one of both the basic activities and the ultimate goal of organizations' efforts to protect their assets. Because individuals with organizational commitment are more harmonious, more sophisticated, more productive, work at a higher level of loyalty and sense of responsibility, and cause fewer financials in the organization (Balci, 2003).

Confidence is the tendency to take risks from beliefs that the parties will not harm each other's honesty, integrity and business ethics, and thus knowingly interfere with each other (Yılmaz & Kabadayı, 2002). In the event of a sense of trust, employees feel responsible for demonstrating higher performance and exhibit more positive behaviors in this context. Mayer et al. (1995, Transfer by: Aslan & Özata, 2009) stated that the environment of trust and cooperation between individuals has changed in a positive way.

In this context, it can be said that the ethical leadership behaviors displayed by the school principals will be effective in the establishment of the trust environment and the increase of the teachers' commitment to the school. Therefore, research is important in terms of contributing to the educational management literature and guiding the practitioners in practice.

Purpose

The aim of the study is to determine whether there is a relationship between ethical leadership behaviors of school principals and teachers' perceptions of trust and organizational commitment. The following questions were sought for this purpose:

- What are the perceptions of teachers' perceptions of the school administrators about ethical leadership behaviors and their perception of trust and organizational commitment?
- Do teachers' perceptions of school administrators' perceptions of ethical leadership behaviors and the level of trust and organizational commitment to the school principal differ significantly according to gender, branch, age and seniority variables?
- Is there a significant relationship between the ethical leadership behaviors of school administrators and teachers' trust in school principal and organizational commitment levels?

Method

This study will be performed in the screening model. The screening model is a research approach aimed at describing the past and present as it exists. The individual, subject or object being investigated is tried to be defined as it exists in its own conditions. No effort is made to influence them, any change. The important thing is to be able to observe and determine what is tried to be known. In researches with screening models, research can also be done on the basis of various pre-recorded records (written documents, statistics, pictures, etc.), as well as the event itself or the individual himself or herself. There are two approaches to the scanning model. These approaches include: General screening models and case study screening models (Karasar, 2005).

Findings

It was determined that the teachers' ethical leadership behaviors ($\bar{X} = 4,20$) exhibited by school principals had a high level of confidence perceptions ($\bar{X} = 4,29$) and moderate organizational commitment ($\bar{X} = 3,97$). In other words, teachers stated that school principals exhibit high ethical leadership behaviors. Teachers have a high level of confidence in school principals. Gender variable in teachers' perceptions of school administrators about ethical leadership behaviors in the perceptions of school-based trust and organizational commitment. According to this, teachers' perceptions of school administrators about ethical leadership behaviors, schoolmind trust and organizational commitment perceptions do not change according to gender.

It is seen that the branch variable does not make a meaningful difference in perceptions of teachers about school administrators' perceptions about ethical leadership behaviors and perceptions about organizational commitment. According to this, teachers' perceptions of school administrators about ethical leadership behaviors do not change according to branches of perceived trust and organizational commitment. Teachers' perceptions of school administrators about ethical leadership behaviors did not reveal any significant difference in the perception of schoolmaster trust and organizational commitment. According to this, teachers' perceptions of school administrators about ethical leadership behaviors do not depend on the school administrators' trust and the age of perception of organizational commitment. Teachers' perceptions of school managers about ethical leadership behaviors did not reveal significant difference in seniority in perceptions of schoolmind trust and organizational commitment. In other words, teachers' perceptions of school administrators' ethical leadership behaviors do not depend on their schoolmates' confidence and perceptions of organizational commitment. Teachers' perceptions of ethical leadership behaviors exhibited by school principals and teachers' perceptions of confidence in the schoolmaster; it has been found that there is a positive and highly significant relationship between teachers' perceptions of trust and their organizational commitment between the teachers' organizational commitment and the ethical leadership behaviors displayed by the school principals.

Discussion & Conclusion

According to the findings of the research, teachers' ethical leadership behaviors perceptions of the school principals were found to be high and likewise in the studies of Helvacı (2010), Baştuğ (2009), Uğurlu (2009),

Gülcan, Kılınç and Çepni (2012), Karagöz (2008) and Kılınç have found ethical leadership behaviors of managers at many and many levels.

Gender, branch, age, and seniority variables did not reveal significant differences in teacher perceptions of schoolmaster ethical leadership behaviors. Found that the ethical leadership levels of the school principals did not differ according to the gender variable in the studies of Iskele (2009), Turhan (2007), Gültekin (2008), Yılmaz (2005), Baştuğ (2009), Gülcan, Kılınç and Çepni (2012). According to Bostancı and Yolcu (2011), the findings of the teachers' genders about the level of compliance of elementary school principals with ethical principles did not differ in dimensions other than democracy dimension. The findings of this research and the results of the studies that have been done overlap each other. Karaköse (2007) and Konak (2014) have found that there is a significant difference between ethical leadership and gender change. Dağlı and Akyıldız (2009) found that there was no significant difference in the opinions of primary school teachers regarding their ethical behaviors according to gender, education level and seniority variables in their researches. Konak (2014), Özdemir (2013) have found that there is a significant difference between ethical leadership and professional vocational seniority variables. In this context, they have achieved a result in the opposite direction with the results of this research. This may be due to differences in the sample and school types. Gültekin (2008) study In a study similar to the one reached in this study, the seniority variable reached the conclusion that there is no difference in the perception of ethical leadership. Teachers' perceptions of organizational commitment are moderate in this research. Ertürk (2014), Ertürk and Aydın (2016) found that teachers' perceptions of organizational commitment were moderate. It overlaps with the results of this research. In this study, gender, branch, age and seniority variables did not reveal a significant difference in teachers' perceptions of organizational commitment. Günce (2013), teachers' perceptions of organizational commitment; they found that there was a meaningful difference according to the branch variable when they did not find any difference according to variables such as age, sex, occupational seniority, and duration of service in the school they were in. The results of this study show similarity in terms of gender, age and seniority variables, but they differ in terms of branch variables. This difference may be due to sample differences in the studies. Gender and educational level variables did not show any significant difference in teachers' perceptions of organizational commitment. Teachers' perceptions of organizational commitment were significantly different according to age and seniority variables. It is seen that organizational commitment does not differ according to the gender variable in the studies done by Türkoğlu (2011), Yavuz, Koç and Topaloğlu (2008) and Karaca (2009). It was determined that the age variable did not make any difference in the perceptions of the teachers' organizational commitment and sub-dimensions in the studies conducted by Akgül (2012), Kahveci (2010), Çetin (2006) and Karaca (2009). In Çetin (2006) study, it has been determined that the emotional, continuity and normative commitment of knitting does not show any significant difference compared to the seniority variable. Erdaş (2009) and Kömürçüoğlu (2003) reached the conclusion that the duration of service in the teacher did not make a meaningful difference in organizational commitment (Transfer by: Kahveci, 2010). Güleş and Karataş (2010), as a result of this study, reached a difference in the perception of organizational commitment of seniority variable. In this research, teachers' perception of confidence in the schoolmaster was high and Özer, Demirtaş, Üstüner, Cömert (2006) found moderate levels of organizational trust in high schools. It is seen that the research overlaps with the findings. Gender, branch, age and seniority variables did not reveal any significant difference in teachers' perceptions of schoolmanship. Çeliker (2015) also found that organizational trust perceptions of teachers did not differ according to gender, age and seniority. In this context, it can be seen that the results of this study overlap with the results achieved by Çeliker (2015). The perceptions of teachers 'ethical leadership perceptions of school principals and teachers' perceptions of confidence in the schoolmaster; between the ethical leadership behaviors exhibited by school principals and the teachers' organizational commitment; it was found that there was a positive and highly significant relationship between teachers' perceptions of confidence and their organizational commitment to the schoolmaster.

In the light of the results of the research, the behavior of school principals should be at the ethical level in order to increase teachers 'trust and organizational loyalty to the schoolmaster when the teachers' school principals 'ethical leadership behavior perceptions, teachers' perceptions of teachers 'confidence in the schoolmates and their teachers' organizational loyalty are considered positive and highly meaningful. The school principals can be provided with universal trainings in the field of education and school management and the development of leadership skills.

Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Okul Müdürüne Güven Algıları ve Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*

Ramazan ERTÜRK

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Öz

Araştırmada okul müdürlerinin etik liderlik davranışları, öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. İlişkisel tarama yöntemi kullanılan araştırmanın çalışma grubunu Bolu ili Yeniçağa ilçesinde 2016-2017 eğitim-öğretim yılı 1. döneminde görev yapan 103 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında Etik Liderlik Ölçeği, Çok Amaçlı T Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde ortalama, standart sapma, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi ve Pearson korelasyon katsayısı yapılmıştır. Farklı cinsiyet, branş, yaş ve kıdemdeki öğretmenlerin örgütsel bağlılık, okul müdürünün etik liderlik davranışları ve okul müdürüne güven algıları benzer özellik göstermektedir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik algıları ile öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları arasında; okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında; öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda öğretmenlerin okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranış algıları, öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılıklarının artması için okul müdürlerinin davranışlarının etik düzeyde olması gerekir. Okul müdürlerine eğitim ve okul yönetimi alanında universal eğitimler verilerek liderlik vasıflarının geliştirilmesi sağlanabilir.

Anahtar Kelimeler: Etik Lider, Okul Müdürüne Güven, Örgütsel Bağlılık.



İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM FAKÜLTESİ DERGİSİ

Gönderim Tarihi : 02.02.2018

Kabul Tarihi : 19.02.2019

Önerilen Atıf

Ertürk, R. (2019). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları, öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları ve örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DERGİSİ*, 20(1), 119-135. DOI: 10.17679/inuefd.389648

* Bu çalışma 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Tarihin her döneminde liderlik var olmuştur. Hiyerarşik bir doğası olan insan gelecekte de liderlere gereksinim duyacak, liderlerden vazgeçmeyecektir. İnsanoğlu kendi başına gerçekleştiremeyeceği ya da karşılayamayacağı gereksinimlerini, her zaman için benzer ihtiyaç ve çıkarların baskısı altında bulunan insanlarla bir araya gelerek oluşturduğu grup sayesinde gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Bu durum da liderliğin önemini ortaya koymaktadır (Eren, 2010). Lider, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında bir araya getiren ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçiren kişidir (Yılmaz, 2005). Örgütlerde liderler, emir verme ve itaat ettirme gücüne, örgütsel iradeyi kullanma hak ve yetkisine sahip oldukları için, çalışanların örgütsel iklimi ve psikolojisi algılamalarında belirleyici bir konumdadır. Eğitim sistemimizin yapı taşı olan okul örgütünün müdürü konumundaki okul müdürleri görevlendirme ile iş başına gelmektedirler. Okul müdürleri lidere özgü özellikler gösterirlerse, müdürlük rolünün yerini liderlik almaktadır (Tutar, 2010). Etiğe önem verme ve onu her şeyin üstünde tutma, yönetsel açıdan güçlü insanların ortak noktalarından biridir. Değer ve ilkeleri örgütte yaygın hale getirmede en başarılı olan liderler; bunları tutum, tavır ve davranışlarıyla dile getirirler. Etik ilke ve değerlerin örgütün yönetiminde hâkim kılınması, yönetsel bir sorumluluktur. Etik kuralların, yönetim işlerinin yürütüldüğü her aşamada örgütün liderleri ve liderin takipçileri açısından önemle dikkate alınması zorunluluğu, etik liderlikle mümkün olmaktadır (Uğurlu, 2009).

Lider, yönetimde etiğin amacını ahlâki ve onun vazgeçilmez kavramları olan iyilik, kötülük, erdem, mutluluk, ahlaki kişilik, onurlu yaşam gibi kavramları temellendirmek, açıklamak, yorumlamak ve belli bir ahlak teorisi olarak benimsetmek amacındadır (Kılıoğlu, 1990; Akt. Sezgül, 2010).

En berberin özelliği liderliğin güç kaynağının moral güce dayandırıldığı etik liderlik, bu gücün astların etkilenmesine yönelik kullanıldığı bir liderlik biçimi olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2010). Etik liderlik, sorumluluk bilincine dayanan, paylaşmayı içinde bulunduran, ahlâki bir bağımlılığı gerekli kılan bir liderlik yaklaşımıdır. Etik liderlik, her düzeydeki örgüt üyelerini korumayı ve onlara saygı duymayı gerektiren, örgütte yüksek etik standartlar oluşturma sürecini içine alan bir yaklaşımdır (Kılınç, 2010; İskele, 2009).

Liderliğin kalbi olan etik liderlik, okul yönetimi açısından büyük önem taşıyan bir kavramdır. Liderin beyni ve kalbi elinden ayrılırsa; yaptıkları, kararları ve davranışları takipçileri tarafından anlaşılabilir hale gelir. Liderliğin kalbi, liderin taşımakta olduğu değerleri, inançları ve ulaşmak istediği arzularıdır. Etiğin eğitim örgütlerinin yönetiminde özel bir yeri vardır ve gelecek kuşakların eğitiminden ve onların etiksel olgunluğa ulaşmasından öncelikli olarak eğitim yuvalarının ve onların müdürlerinin sorumlu olduğu bilinmelidir (Gülcan, Kılınç ve Çepni, 2012).

Etik liderlerin sahip olması gereken özellikler şunlardır (Helvacı, 2010):

- Değerleri ve etik bilinci oluşturmak
- İnsanlara sorumluluk vermek
- Başkalarına örnek olmak
- Değerler çerçevesinde karar vermek
- Politika ve uygulamaların uyum içinde olmasına özen göstermek.
- Değerler ve etik konusunda eğitim vermek.
- Algılara dikkat etmek
- İstikrarlı ve hızlanan bir değişime odaklanmak
- Etik değerlere sahip insanları işe almak ve yükseltmek
- Sürekli değişim içinde bulunan bir çağda yaşanıldığından bu prensiplerde değişimlere uygun olarak güncellenmelidir.

Okuldaki etik havanın oluşturulmasında önemli bir belirleyici olan okul müdürünün aldığı tüm kararlar önemlidir. Etik bir örgüt havası, yalnızca bir ilkeler dizisi ya da yasalarla değil, eylemlerin sorumlulukla örüldüğü, dikkatli bir tutumla sağlanabilir. Eğer okul müdürü, eğitim ortamında nitelsiz bir eğitim yapılmasına aldırmıyorsa, bu durum, toplumun ve öğrencilerin aldatıldığı bir havanın kabul edildiği anlamına gelir (Gülcan, Kılınç ve Çepni, 2012).

Etik liderler, çevresindeki kişilerle görüş alışverişinde bulunan, onlarla sürekli iletişim halinde olan sorumluluk sahibi kişilerdir. Örgüt içerisinde sürekli üretkenlikten ve sürekli öğrenme ortamlarının oluşturulmasından sorumludur (Freeman ve Stewart, 2006; Akt. Toker, 2015). Etik liderliğin gösterilebilmesi için ortamın uygun olması ve lideri izleyenlerin de aynı değerleri ve ilkeleri benimsemesi gerekir (Erdoğan, 2002).

Etik liderlerin sahip olması gereken bu özellikler şunlardır (Harvey, 2004: 87):

- *Değerleri ve etik bilinci oluşturmak: Etik liderler ortak değerleri, iş yapma ilkelerini ve etik standartları düzenli biçimde dile getirir ve bunların anlaşılmasını, desteklenmesini ve benimsenmesini sağlarlar.*
- *İnsanlara sorumluluk vermek: Etik liderler, kendilerini ve diğer insanları etik değerlere uygun davranma konusunda sorumlu tutarlar.*
- *Başkalarına örnek olmak: Etik liderlerin "özü ile sözü bir olduğu" için başkalarından da dürüst davranmalarını beklemeye hakları vardır.*
- *Değerler çerçevesinde karar vermek: Bu liderler karar alma aşamasında diğerlerini ve rehber ilkelerini gözetirler. Yaptıkları her işte etik değerlerini ortaya koyarlar.*
- *Politika ve uygulamaların uyum içinde olmasına özen göstermek: Bu liderlerin kuralları ve standartları, değerlerini ve etik kurallarını destekler niteliktedir. Bir etik ikileme karşı karşıya kaldıklarında sorunu kısa sürede ve korkusuzca çözerler.*
- *Değerler ve etik konusunda eğitim vermek: Etik liderler, insanların doğru davranışları iyi davranışlara dönüştürmek açısından gerekli güveni ve becerileri kazanmalarına yardımcı olmak amacıyla zaman ve kaynak ayırırlar.*
- *Algılara dikkat etmek: Etik liderler, meslektaşlarının, çalışanların, müşterilerinin ve etki alanları içindeki diğer herkesin duygularına, görüşlerine ve tepkilerine dikkat ederler.*
- *İstikrarlı ve hızlanan bir değişime odaklanmak: Etik liderler, pek çok alanda çok sayıda küçük iyileştirmeler gerçekleştirir. Etik kurallara ve değerlere uyum sağlama, bir birikimin sonucudur.*
- *Etik değerlere sahip insanları işe almak ve yükseltmek: Etik liderler şirkete insan alırken ve onların yükseltilmeleri konusunda karar verirken kriter olarak misyonlarını, vizyonlarını ve değerlerini kullanırlar.*
- *İnisiyatif almayı desteklemek: Etik liderler, yakınmak, birilerini suçlamak ya da başkalarını beklemek yerine öne çıkıp etik konusunda yol gösterici olarak kendisini izleyenleri motive eder.*

Okullarda etkili eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yerine getirilmesi için, okulu gerçekten iyi yöneten, öğretmenleri yönlendiren ve çalışmalarında motive eden, okula ve çevreye katkıda bulunan, yeniliğe ve değişime açık, becerikli ve etik ilkelere uygun hareket eden okul yöneticilerine ihtiyaç vardır. Kendisini yenileyebilen, etik ilkelere sahip bir yönetici, görev yaptığı kurumda verimin artmasını ve kaliteli bir hizmetin sunulmasını sağlayacaktır (Aktoy, 2010). Eğitim ve etik, toplumsal yaşantımıza yön veren en önemli konulardandır. Okullardaki eğitim öğretim sürecini yöneten okul yöneticileri, öncelikle kendi davranışları yoluyla sorumluluğunda bulunan öğretmen ve öğrencilere örnek olmalı, yol göstermelidir (Sunar, 2011).

Eğitim sisteminin ve okulun en önemli pozisyonlarında olan okul yöneticileri okuldaki öğretmenlerin eğitim öğretim misyonlarının ortak noktalarda birleşmesini sağlamalı, öğretmenlere birbirinden öğrenecekleri ortam ve fırsatlar vermeli ve okulda öncelikleri belirlemelidir. Okul yöneticisinin bunları gerçekleştirilmesi için liderlik özelliklerine sahip olması gerekir (Özden, 2004). Lider yöneticinin grup dinamiğini daha iyi anlaması ve uygulaması sonucu okul yönetiminde insan ilişkilerine, etik değerlere gereken önemi vereceği düşünülmektedir (Bursalıoğlu, 2010). Okul yöneticileri etik davranışlar gösterirlerse daha arzu edilebilir sonuçlara ulaşırlar. Etiksel yönelimli okullarda hedefler bir düzene konur. Bu okullarda yönetici, güçlü bir etiksel yönelim gösterir, öğretmenleri ile daha güvenli ilişki kurabilir (Aktoy, 2010). Nitekim okul yöneticisinin öğretmenler ile güvenilir ilişkiler kurmasının, hem okulda insan ilişkilerinin iyi olmasını hem de örgütsel bağlılığı artıracığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini kabul etme; bu amaç ve değerlere güçlü şekilde inanma, örgütü adına önemli derecede çaba harcamaya ve örgüt üyeliğini devam ettirmeye güçlü isteklilik olarak tanımlanabilir (Mowday, Steers ve Porter, 1979; Akt. Roper, 2011). Üstüner (2009), örgütsel bağlılığı bir işgörenin örgüte sarginliğinin ve örgütle özdeşleşmesinin göreceli gücü olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık, örgüt çıkarlarının bireyin kişisel çıkarlarından üstün tutulması olarak tanımlanmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999). Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da olmak üzere kişinin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Ölçüm Çetin, 2004). Örgütsel bağlılık, bir davranış olarak belli bir örgütün üyesi olmaya yönelik güçlü bir arzu, örgüt adına yüksek seviyede çaba harcamaya yönelik gönüllülük, örgütün hedef ve değerlerine inanç ve bunların kabulüdür (Luthans, 1992; Akt. Akgül, 2012). Örgütsel bağlılık literatürü, araştırmacıların, büyük ölçüde bireylerin bağlılık niteliği, kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral psikolojik gücü üzerinde odaklandığını göstermektedir (Balay, 2000). Mottaz'a göre örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı örgütü benimsemesi, örgüte katkı ve destek sağlama istekliliği ile özdeşleşme duygusudur (Tekin, 2002).

Bağlılık tanımlamaları farklı içeriklere sahip olmasına rağmen, bütün tanımların ortak noktası bağlılığın birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi temel almasıdır. Tanımlar arasındaki farklılıklar daha çok bu ilişkinin yapısı ve

nasıl geliştiği konusundaki görüş farklılıklarından kaynaklanmaktadır (Çöl, 2004). Örgütsel bağlılık konusuna ilişkin olarak artan çalışmalar bu kavramın çok yönlü ve karmaşık bir yapı olduğunu ortaya koymuştur. Daha önceleri örgütsel bağlılık kavramı, sadakat, iş tatmini ve yüksek performans gibi kavramlarla eş tutulmuştur. (Tak ve Aydemir, 2002). Ancak yürütülen araştırmalar, örgütsel bağlılık kavramının, bu kavramlardan ayrı bir anlama sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır (Küçük, 2012). Bireyin örgüt amaçlarını kabulü ve bu amaçlara inanması, örgüt için çaba gösterme isteği içinde olması ve örgütte kalmaya devam etme konusunda kesin arzu duyması örgütsel bağlılığın önemli unsurlarıdır. Bu unsurlar örgütsel bağlılığın göstergeleridir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılığı kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettikleri olarak tanımlayan Küçük (2012), örgütsel bağlılığın unsurlarının örgüt amaç ve hedeflerini kabullenme, örgüt adına kayda değer çaba gösterme isteği ve örgüt üyeliğini sürdürme isteği olduğunu belirtmiştir.

Meyer, Davis ve Schoorman (1995) örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Duygusal bağlılık, örgütün değerlerine inanma, örgüte duygusal olarak bağlanma, örgütle özdeşleşme ve örgüte gönüllü katılım ile devam bağlılığı, örgütte kalmanın ekonomik getirileri ile, normatif bağlılık ise, örgütte kalmanın etik bir zorunluluk olarak düşünülmesi ile ilgilidir (Akt. Ölçüm Çetin, 2004). Normatif bağlılığa göre, bireylerin yaptıklarının doğru ve ahlâki olduğuna inanmaları, örgüte bağlılık duymalarında etkili olmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003; Akt. Ertan, 2008; Yalçın ve İplik, 2005). Örgütsel bağlılığın üç öge olarak kavramlaştırılması, bireylerin örgüte farklı nedenlerden dolayı bağlılık duymaları ve bunun sonucu olarak davranışlarının farklılık göstermesi olasılığından dolayı bir avantajdır (Robinson, 1998).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler uyumlu, doyumlu, üretken ve daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balci, 2003). Diğer mesleklere oranla daha özerk yapıya sahip olan öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin bağlılıklarını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Aynı mesleki eğitime sahip olan öğretmenlerin kendi aralarındaki etkileşimin doyumu yüksektir. Bundan dolayı okul içi toplumsal etkileşim, bağlılığın artırılmasında etkili olabilir (Celep, 2000). Okul içi toplumsal etkileşimin ve örgütsel bağlılığın artırılmasında da güvenin önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Güveni artırmak isteyen okul yöneticisi, çalışanlarına kendilerini ifade edebildiği ve başkalarını anlayabildiği bir iletişim ortamı oluşturmalıdır. Aynı işle ilgili dikey ve yatay iletişim için doğru yöntemleri kullanmalı, doğru araçları seçmelidir. Çalışanlar kurumsal işleyişle ilgili her türlü bilgiye rahat bir şekilde ulaşabilmelidirler (Yılmaz, 2006).

Güven, tarafların birbirlerinin dürüstlüğüne, doğruluğuna ve ticari ahlakına ve dolayısıyla bilerek birbirlerine zarar vermeyeceklerine ilişkin olan inançlardan gelen risk alma eğilimidir (Yılmaz ve Kabadayı, 2002). Bir başka tanımda göre güven, bir bireyin, diğer bir bireyin, tutum, davranış ve niyetleri konusunda olumlu bir beklenti içerisine girip, savunmasız kalma niyetini kapsayan psikolojik durumdur (Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer, 1998)

Lidere güvenen kişiler, liderin eylemlerine karşı savunmasız kalmaya isteklidirler, hak ve çıkarlarının kötüye kullanılmayacağına emindirler. İnsanlar, dürüst olmayan veya kendilerini kullanacak bir kişiyi takip etmezler. İnsanlar birisinin arkasından gideceklerse, öncelikle bu kişinin güvenilir olduğundan emin olmak isterler. Liderin güvenilir olduğuna inanmamızı sağlayan dürüstlük, yardımseverlik ve beceri olmak üzere üç temel bulgu vardır. Dürüstlük; doğruluk ve doğru sözlülük anlamına gelmektedir. Dürüstlük aynı zamanda söylenen ile yapılan arasındaki tutarlılık anlamına gelmektedir. Yardımseverlik, güvenilen kişinin sizin çıkarlarınızı göz önünde bulundurmasıdır. Beceri, bir bireyin teknik ve kişisel bilgi ve becerisini göstermektedir. Becerisine saygı duymadığınız bir insanı dinlemez ve ona güvenmezsiniz (Robbins ve Judge, 2015).

Güven duygusu ile çalışanlar, kendilerini daha yüksek performans göstermek için sorumlu hissederler ve daha olumlu davranışlar sergilemektedirler. Mayer ve arkadaşları (1995; Akt. Aslan ve Özata, 2009: 104), güvenin olduğu ortamlarda bireyler arasında işbirliği ve yardımlaşma duygusunun olduğunu belirtmektedirler.

Güven bireye özgü iken, çalışanların örgüt içindeki karşılıklı ilişkilerinde birbirlerine karşı dürüst, güvenilir ve adil olmaları sonucu oluşan örgütsel güven, örgütün tümünü kapsar (Demirel, 2008). Yöneticiler ve çalışanlar arasında güven oluşması çeşitli olumlu iş durumlarına bağlıdır. Bunların en önemli olanları şunlardır (Robbins ve Judge, 2015):

- Güven, risk almayı teşvik eder.
- Güven, bilgi alışverişini kolaylaştırarak verimliliği artırır.
- Güven ortamındaki gruplar daha etkindir.

Bu bağlamda güvene dayalı bir okul ortamının oluşması ve öğretmenlerin okula bağlılıklarının artırılmasında okul müdürlerinin sergilediği etik liderlik davranışlarının etkili olacağı söylenebilir. Bundan dolayı araştırma, eğitim yönetimi literatürüne sağlayacağı katkı ve eğitimcilere uygulamalarda rehberlik etmesi bakımından önem arz etmektedir.

Araştırmanın amacı, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını saptamaktır. Bu amaca ilişkin aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algıları ile okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık algıları ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algı düzeyleri ile okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, branş, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir. Bu tür bir araştırmada aralarında ilişki aranacak değişkenler, ayrı ayrı toplanarak sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme (değer verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlenmeye olanak sağlayacak biçimde yapılmalıdır. İlişkisel tarama modelinin kapsamında olan korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılır. Bir değişkenin değeri değişirken, bir diğer değişkenin de değeri değişiyorsa, bu ikisi arasında bir ilişki olduğu söylenebilir (Karasar, 2005).

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 2016-2017 öğretim yılı 1. Yarıyılında Bolu ili Yeniçağa ilçe merkezinde bulunan 1 anaokulu, 3 ilkokul, 2 ortaokul ve 2 lisede görev yapan toplam 103 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılmış olup örneklem alınmamıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanmasında iki kısımdan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin birinci bölümünde öğretmenlerin cinsiyet, branş, yaş ve toplam hizmet süresi gibi demografik özellikleriyle ilgili 4 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise Etik Liderlik Ölçeği, Çok Amaçlı T Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri yer almaktadır.

Etik Liderlik Ölçeği

Araştırmada okul müdürlerinin etik davranışlarını ölçmek amacıyla Brown, Trevino ve Harrison (2005) tarafından geliştirilmiş ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 1= kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3= ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= katılıyorum ve 5=tamamen katılıyorum şeklinde beşli likert tarzda oluşturulmuş on maddeli bir ölçektir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması sırasında yapılan açımlayıcı faktör analizinde on soru orjinal ölçekle paralellik göstererek tek faktörde toplanmıştır. Ölçeğin tek faktörlü yapısının toplam varyansın % 39,387'sini açıkladığı ve madde faktör yüklerinin .67 ile .87 arasında değiştiği görülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin yeterli güvenilirliğe sahip olduğu (.82) tespit edilmiştir.

Çok Amaçlı T Ölçeği

Çalışmada ayrıca Hoy ve Tschannen-Moran (2003) tarafından geliştirilen ve öğretmenlerin okullardaki örgütsel güven düzeylerini ölçen, likert tipi ve altılı olarak derecelendirilen "Çok Amaçlı T Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada, (1) meslektaşlara güven, (2) veli, öğrencilere güven ve (3) müdüre güven alt boyutlarından oluşmakta olan ölçeğin müdüre güven alt boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin birinci boyutunda, okulda çalışan öğretmenler arasındaki güven düzeyini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Ölçeğin ikinci boyutunda veli ve öğrencilere duyulan güvene ilişkin maddeler ve üçüncü boyutunda da okul müdürüne duyulan güvene ilişkin maddeler yer almaktadır. Okullardaki güven düzeyini belirlemeye dönük ölçeğin 1. boyutunda 8 madde, 2. boyutunda 10 ve üçüncü boyutunda 8 madde olmak üzere toplam 26 madde yer almaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayılarının, meslektaşlara güven boyutu için .93, veli ve

öğrencilere güven boyutu için .94, okul müdürüne güven boyutu için .98 ve ölçeğin geneli için .96 olduğu belirtilmiştir.

Orijinal ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Özer, Demirtaş, Üstüner, Cömert (2006) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapmış ve analiz sonucunda ölçeğin orijinal ölçekte olduğu gibi 3 faktörlü bir yapı sergilediğini görmüşlerdir. Buna göre meslektaşlara güven olarak adlandırılan birinci boyut 7 maddeden; veli ve öğrencilere güven olarak adlandırılan ikinci boyut 8 maddeden, okul müdürüne güven olarak adlandırılan üçüncü boyut ise 5 maddeden oluşmaktadır. Faktör analizinde maddelerin faktör yükünün en az .40 olması ölçütü alınmıştır. 20 maddelik ölçekte, birinci boyut toplam varyansın %29.80'ini, ikinci boyut % 11.76'sını üçüncü boyut ise % 7.27'sini açıklamaktadır. Faktörlerin açıkladığı toplam varyans oranı ise % 48.83'tür. Bu çalışma kapsamında kullanılan müdüre güven alt boyutunun madde faktör yüklerinin .72 ile .80 arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) hesaplanmış ve birinci boyut için .82, ikinci boyut için .70, üçüncü boyut için .93 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmanın örgütsel bağlılık ile ilgili verileri Üstüner (2009) tarafından geliştirilen "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. 17 maddeden oluşan "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖİÖBÖ)" psikometrik özellikler açısından geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak geliştirilmiştir. Atik ve Üstüner (2014) çalışmalarında "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısını ".96" olarak bulmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinde toplam 17 madde yer almaktadır. Bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 17 en yüksek puan 85'tir. Ölçeğin tümü için puanların aritmetik ortalaması 55.04, standart sapması 14.88 bulunmuştur. Aritmetik ortalamaya standart sapmanın eklenmesi ve çıkarılması yoluyla elde edilen puan aralığı "orta", standart sapmanın aritmetik ortalamadan çıkarılması sonucu elde edilen puandan daha aşağı puanları "düşük", standart sapmanın aritmetik ortalamaya eklenmesi sonucu elde edilen puandan daha yukarı olan puanları "yüksek" olarak Ölçeğin tüm maddelerine verilen toplam puanların yorumlanmasında 40-70 arası orta düzeyde bir örgütsel bağlılık, bu aralığın altındaki puanlar düşük düzeyde bir örgütsel bağlılık, bu aralığın üstündeki puanlar ise yüksek düzeyde örgütsel bağlılık olarak değerlendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışma grubuna dağıtılan ve geri dönüşleri sağlanan ölçme araçlarından elde edilen verilere ilişkin hangi testlerin uygulanacağını belirlemek amacıyla değişkenlerin dağılımının normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre tüm değişkenlerin $p < .05$ normal dağılım göstermediği bulunmuş ve bu nedenle bu çalışmada nonparametrik testler kullanılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre cinsiyet ve branş değişkenlerinde Mann-Whitney U testi, yaş ve kıdem değişkenlerinde Kruskal-Wallis testi, algı düzeylerini belirlemede ortalama, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon katsayısı yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmış olup, korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması, yüksek; 0.69-0.30 arasında olması, orta; 0.29-0.00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2011).

BULGULAR

Öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algıları ile okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık algıları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Algıları, Okul Müdürüne Güven ve Örgütsel Bağlılık Algıları

Ölçek	N	\bar{X}	SS
Etik Liderlik	103	4.20	0.83
Okul Müdürüne Güven	103	4.29	0.91
Örgütsel Bağlılık	103	3.97	0.84

Tablo 1'e göre öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilediği etik liderlik davranışları ($\bar{X}=4.20$) ile okul müdürüne güven algılarının ($\bar{X}=4.29$) yüksek düzeyde, örgütsel bağlılıklarının ise ($\bar{X}=3.97$) orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmenler, okul müdürlerinin yüksek düzeyde etik liderlik davranışları sergilediğini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin okul müdürlerine güvenleri de yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları, Okul Müdürüne Güven ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelemesine Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	Sıra Toplamı	U	p
Etik Liderlik	Kadın	55	52.38	2881.00	1189.000	.603
	Erkek	48	53.25	2270.00		
Okul Müdürüne Güven	Kadın	55	49.12	2701.50	1161.500	.472
	Erkek	48	53.25	2449.50		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	55	49.56	2726.00	1186.000	.590
	Erkek	48	52.72	2425.00		

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algılarında ($U=1189.000$, $p>.05$); okul müdürüne güven algılarında ($U=1161.500$, $p>.05$) ve örgütsel bağlılığa yönelik algılarında ($U=1186.000$, $p>.05$) anlamlı fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algıları, okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık algıları cinsiyetlerine göre değişmemektedir. Öğretmenlerin kadın veya erkek olmalarının onların okullarına bağlılığında önemli bir etken olmamasından dolayı cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık algılarında farklılık oluşturmadığı düşünülebilir. Okul müdürlerinin güven verici ve etik davranışlar sergilemeleri hem kadın hem de erkek öğretmenlerin benzer algıya sahip olmalarına sebep olmuş olabilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları, okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık algılarının branş değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları, Okul Müdürüne Güven ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Branş Değişkenine Göre İncelemesine Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	Sıra Toplamı	U	p
Etik Liderlik	Sınıf Öğretmeni	45	48.19	2120.50	1130.500	.396
	Branş Öğretmeni	58	53.25	3030.50		
Okul Müdürüne Güven	Sınıf Öğretmeni	45	47.09	2072.00	1082.000	.230
	Branş Öğretmeni	58	54.02	3079.00		
Örgütsel Bağlılık	Sınıf Öğretmeni	45	45.53	2003.50	1013.500	.099
	Branş Öğretmeni	58	55,22	3147,50		

Tablo 3 incelendiğinde branş değişkeninin öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algılarında ($U=1130.500$, $p>.05$); okul müdürüne güven algılarında ($U=1082.000$, $p>.05$) ve örgütsel bağlılığa yönelik algılarında ($U=1013.500$, $p>.05$) anlamlı fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algıları, okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık algıları branşlarına göre değişmemektedir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin okul müdürüne güven ve okul müdürlerinin etik davranışlarına yönelik algılarının benzer olması okul müdürlerinin okullarında etik ve güven verici davranışlar sergilemelerinden kaynaklanıyor olabilir. Nitekim okul müdürleri öğretmenlerine karşı güven verici ve etik davranışlar sergilerlerse öğretmenlerin algılarının, sınıf veya branş öğretmeni olmasına bağlı olarak değişmeyeceği söylenebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları, okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık algılarının yaş değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan Kruskal-Wallis test sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları, Okul Müdürüne Güven ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	Sıra Top.	sd	χ^2	p	Anlamlı fark
Etik Liderlik	A.20-30 yaş	42	52.80	2	2.926	.231	-
	B.31-40 yaş	48	52.84				
	C.41 yaş ve üzeri	13	37.46				
Okul Müdürüne Güven	A.20-30 yaş	42	50.22	2	3.492	.175	-
	B.31-40 yaş	48	54.98				
	C.41 yaş ve üzeri	13	37.75				
Örgütsel Bağlılık	A.20-30 yaş	42	50.32	2	0.724	.696	-
	B.31-40 yaş	48	53.03				
	C.41 yaş ve üzeri	13	45.21				

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algılarında, okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılığa yönelik algılarında yaş değişkeninin anlamlı fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir ($p>.05$). Buna göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algıları, okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık algıları yaşlarına göre değişmemektedir. Bu, okul müdürlerinin farklı yaş aralıklarındaki öğretmenlere benzer davranışlar göstermelerinden kaynaklanıyor olabilir. Farklı yaşlardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının benzer olduğu bulgusuna ulaşılmış olsa da ortalamalar incelendiğinde 20-30 yaş aralığındaki öğretmenler ve 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin algılarının 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarından yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, yaşın ilerlemesi sonucu öğretmenlerdeki yorgunluktan kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları, okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık algılarının kıdem değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan Kruskal-Wallis test sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları, Okul Müdürüne Güven ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis Sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	Sıra top.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Etik Liderlik	A.1-5 yıl	28	59.59	3	3.358	.340	-
	B.6-10 yıl	40	47.76				
	C.11-15 yıl	23	47.98				
	D.16 yıl ve üstü	12	46.95				
Okul Müdürüne Güven	A.1-5 yıl	28	56.29	3	2.659	.447	-
	B.6-10 yıl	40	47.81				
	C.11-15 yıl	23	54.27				
	D.16 yıl ve üstü	12	42.59				
Örgütsel Bağlılık	A.1-5 yıl	28	54.96	3	1.748	.626	-
	B.6-10 yıl	40	50.21				
	C.11-15 yıl	23	45.02				
	D.16 yıl ve üstü	12	55.73				

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algılarında, okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılığa yönelik algılarında kıdem değişkeninin anlamlı fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir ($p>.05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik

davranışlarına yönelik algıları, okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık algıları kıdemlerine göre değişmemektedir. Okul müdürlerinin farklı kıdemlerdeki öğretmenlere benzer etik davranışları sergilemeleri olumlu olarak görülebilir. Farklı kıdemde olan öğretmenlerin okul müdürlerine güven algılarının benzer olması da okul müdürlerinin kıdem farkı gözetmeksizin öğretmenlere karşı güven verici davranışlar sergilemelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları, öğretmenlerin okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik yapılan Parson korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6

Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Okul Müdürüne Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Tablosu

Değişken	Etik Liderlik	Okul Müdürüne Güven	Örgütsel Bağlılık
1.Etik Liderlik	-	0.84**	0.77**
2. Okul Müdürüne Güven	0.84**	-	0.79**
3.Örgütsel Bağlılık	0.77**	0.79**	-

*p<,01**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).

Tablo 6'da, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları, okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin varlığı, yönü ve derecesi görülmektedir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması, yüksek; 0.69-0.30 arasında olması, orta; 0.29-0.00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2011).

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarına yönelik algıları ile öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları arasında $r = .84$, $p < .01$; okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ($r = .77$, $p < .01$), öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında ($r = .79$, $p < .01$), pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu anlamda okul müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini yüksek seviyede tutabilmek ve öğretmenlerin kendilerine güvenmelerini sağlayabilmeleri için kullanabileceği faktörlerden birisinin etik davranışlar sergilemelerinin olduğu düşünülebilir. Ayrıca okul müdürlerinin öğretmenlerin kendilerine güvenmelerini sağlamalarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırabileceği söylenebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenler okul müdürlerinin yüksek düzeyde etik liderlik davranışları sergilediklerini belirtmişlerdir. Helvacı (2010), Baştuğ (2009), Uğurlu (2009), Gülcan, Kılınç ve Çepni (2012), Karagöz (2008) ve Kılınç (2010) çalışmalarında müdürlerin etik liderlik davranışlarını çok ve pek çok düzeyinde saptamışlardır. Bu bağlamda alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin okul müdürlerinin davranışlarını etik açıdan olumlu gördükleri söylenebilir.

Farklı cinsiyet, branş, yaş ve kıdeme sahip öğretmenler müdürlerinin etik liderlik davranışları konusunda benzer düşüncelere sahiptirler. İskele (2009), Turhan (2007), Gültekin (2008), Yılmaz (2005), Baştuğ (2009), Dağlı ve Akyıldız (2009), Gülcan, Kılınç ve Çepni (2012) çalışmalarında okul müdürlerinin etik liderlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bostancı ve Yolcu (2011), çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin ilköğretim okulu müdürlerinin etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşlerinin demokrasi boyutu dışındaki diğer boyutlarda farklılaşmadığını saptamışlardır. Yapılan çalışmaların sonuçlarıyla bu araştırmanın bulguları örtüşmektedir. Karaköse (2007) ve Konak (2014) ise etik liderlik ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dağlı ve Akyıldız (2009), okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin görüşleri arasında eğitim düzeyi ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark olmadığını saptamışlardır. Konak (2014) ve Özdemir (2013) etik liderlik ile öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda bu araştırmanın sonuçlarıyla zıt yönde bir sonuç elde etmişlerdir. Bunun sebebi örneklem farklılığından ve okul türlerinden kaynaklanıyor olabilir. Gültekin (2008) yaptığı çalışmada bu çalışmada ulaşılan sonuca benzer şekilde kıdem değişkeninin öğretmenlerin etik liderlik algısında farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları orta düzeydedir. Ertürk (2014), Ertürk ve Aydın (2016) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının orta düzeyde olduğu tespit etmişlerdir. Araştırmaların sonuçları bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık konusundaki düşünceleri benzerdir. Günce (2013), Türkoğlu (2011), Yavuz, Koç ve Topaloğlu (2008), Karaca (2009) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Yapılan araştırmaların sonuçlarının bu araştırmanın sonuçlarını desteklediği göstermektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık konusundaki düşünceleri benzerdir. Günce (2013) tarafından yapılan araştırmanın sonucuyla farklılık göstermektedir. Günce (2013) branş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında farklılık oluşturduğunu saptamıştır. Bu farklılık çalışmaların örneklem farklılıklarından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmanın sonucuna göre, farklı yaş aralıklarında olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık konusundaki düşünceleri birbirine benzer özellik göstermektedir. Akgül (2012), Kahveci (2010), Çetin (2006), Karaca (2009) ve Günce (2013) tarafından yapılan çalışmalarda yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve alt boyutlarına ilişkin algılarında farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Çetin (2006) de çalışmasında örgüte, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamıştır. Yapılan çalışmalar araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Farklı kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık konusundaki düşünceleri benzerdir. Araştırmanın sonuçlarına benzer şekilde Erdaş (2009), Günce (2013) ve Kömürçüoğlu (2003) da öğretmenlikteki hizmet süresinin örgütsel bağlılıkta anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Akt. Kahveci, 2010). Güleş ve Karataş (2010) çalışmalarında kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısında farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenler okul müdürlerine yüksek düzeyde güvenmektedirler. Özer, Demirtaş, Üstüner, Cömert (2006) liselerdeki örgütsel güven düzeyini orta düzeyde saptamışlardır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre farklı cinsiyet, branş, yaş ve kıdemde olan öğretmenler okul müdürlerine güven konusunda benzer düşüncelere sahiptirler. Çeliker (2015) de öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet, branş, yaş ve kıdeme göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu bağlamda Çeliker (2015) 'in çalışmasında ulaştığı sonuçlarla bu araştırmanın sonuçlarının örtüştüğü görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik algıları ile okul müdürüne güven algıları arasında; okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında; öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler vardır.

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda öğretmenlerin okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranış algıları, öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin okul müdürüne güven ve örgütsel bağlılıklarının artması için okul müdürlerinin davranışlarının etik düzeyde olması gerekir. Okul müdürlerine eğitim ve okul yönetimi alanında universal eğitimler verilerek liderlik vasıflarının geliştirilmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmış Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
- Aktoy, B. (2010). *İlköğretim yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Türkiye.
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2009). Lider-üye etkileşiminin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(9), 95-118.
- Atik, S. ve Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 133-154.

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme* (2. basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Baştuğ, İ. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Bostancı, A. B. ve Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin performansını değerlendirmede etik ilkelere uyuma düzeyleri. *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1, 922-941.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çeliker, U. (2015). *Öğretmenlerin yönetime katılım alguları ve beklentileri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ümraniye ilçesi örneği)* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Çetin, M. Ö. (2006). The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. *The Journal of American Academy of Business*, 1(8), 78-88.
- Çöl, G. (2004). *Güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli, Türkiye.
- Dağlı, A. ve Akyıldız, S. (2009). İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim denetmenlerinin etik davranışları. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 27-38.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- Doğan, S. (2010). Öğretmen ve yönetici görüşlerine göre ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 101-123.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme* (Doktora tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyon, Türkiye.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Ertürk R. (2014). *Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye.
- Ertürk, R. ve Aydın B. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(9), 147-173.
- Gülcan, M. G., Kılınç, A. Ç. ve Çepni, O. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1, 123-142.
- Güleş, H. ve Karataş, S. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 74-89.
- Gültekin, M. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.

- Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Türkiye.
- Harvey, E. (2004). Leadership and ethics. *Executive Excellence*, 8(87).
- Helvacı, M. A. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken Der Türken Journal Of World Of Turks*. 1, 391-410.
- Hoy, W. K. ve Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools. In Wayne K. Hoy & Cecil Miskel (Ed.). *Studies in leading and organizing schools* (pp.181-207).
- İskele, A. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki yaratıcı iklim üzerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye.
- Kahveci, G. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye.
- Karaca, D. (2009). *İlköğretim okullarında yöneticilerin insan kaynakları yönetimi işlevlerini yerine getirebilme yeterlikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye.
- Karagöz, A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Karaköse, T. (2007). Okul yöneticilerinin etik liderliği. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 338.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (15. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılınç, A. Ç. (2010). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Konak, M. (2014). *Öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim müdürlerinin etik liderlik davranışları ile çatışma yönetme stilleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van, Türkiye.
- Küçük, M. (2012). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerindeki etkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özaşarlıoğlu Sakallı, S. (2015). *Örgütsel adalet ile örgütsel güven ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü ve bir alan araştırması* (Doktora tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye.
- Özdemir, T. Y. (2013). Öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre il/ilçe milli eğitim müdürlükleri yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *The Journal Of Academic Social Science Studies International Journal Of Social Science*, 6(3), 509-527.
- Özden, Y. (2004). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Ankara PegemA Yayıncılık.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(7), 103-124.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. İnci Erdem (Ed.), Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Yayınları.
- Robinson, J. R. (1998). *Union commitment: An adaptation of Meyer and Allen's tripartite conceptualization of organizational commitment* (A Thesis of Master of Arts Presented to The Faculty of Graduate Studies). The University of Guelph, Canada.
- Roper, E. (2011). The interrelationships between culture, commitment and leadership. *A Publication of the Defense Acquisition University*, 18(2), 196-221.

- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. ve Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23, 393-404.
- Sezgül, İ. (2010). Liderlik ve etik: Geleneksel, modern ve postmodern liderlik tanımları bağlamında bir değerlendirme. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 4(7), 239-251.
- Sunar, Ö. B. (2011). *Okul müdürlerinin etik davranışları* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Tak, B. ve Aydemir, A. (2002). İş tasarımı sistemi, örgütsel bağlılık ve çalışanların stratejik oryantasyon düzeyi arasındaki etkileşimin incelenmesine yönelik bir model geliştirme çalışması. *10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 23-25 Mayıs 2002* (syf. 779-94). Antalya: Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Tekin, A. (2002). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve bir karşılaştırma: Türkiye-Pakistan örneği* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Toker, M. E. (2015) *Tepe yöneticinin otantik ve etik liderlik davranışlarının etik iklim algısına etkisi ve bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Toros Üniversitesi, Mersin, Türkiye.
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye.
- Tutar, I. (2010). *Etik liderlik ve yöneticilerin etik sorumluluklarının değerlendirilmesi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Türkoğlu, H. (2011). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Uğurlu, C. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(14), 395-412.
- Yavuz, E., Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş*, 9(4).
- Yılmaz, C. ve Kabadayı, E. T. (2002). Dağıtım kanallarında bayilerin üretici firma lehine işbirliği davranışlarını etkileyen faktörleri inceleyen bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 8(5).
- Yılmaz, E. (2005). Etik ve liderlik. İçinde A. M. Sünbül (Ed.). *Öğretmenin dünyası* (ss. 39-53). Ankara: Mikro Yayıncılık.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.

İletişim/Correspondence

Doktora Öğrencisi. Ramazan ERTÜRK
koroglu522@hotmail.com