

Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*

Relationship Between Ethical Leadership of School Principals and Organizational Citizenship Behaviors of Teachers

Erkan TABANCALI*, Zeynep Kumru ÇAKIROĞLU**

Öz: Araştırmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre ilkökul ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın çalışma evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Balıkesir ilinin Bandırma ve Erdek ilçelerinde bulunan resmi ilkökul ve ortaokullarda görev yapmakta olan 693 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada Yılmaz (2005) tarafından geliştirilmiş “Etik Liderlik Ölçeği” ile Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilmiş “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS for Windows 21.0 programı kullanılmıştır. Verilerin gruplar halinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma dağılımları gösterilmiştir. Alt amaçlara uygun olarak demografik değişkenlere göre gruplar arası farklılaşma olup olmadığını belirlemek için “t-testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi” (ANOVA) yapılmış; anlamlı farklılığa neden olan grubun tespitinde “Tukey Post Hoc” testi kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemede “Korelasyon Analizi” kullanılmıştır ve sonuçlar tablo haline getirilmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ve öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışları ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Etik liderlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan korelasyon analizi sonucuna göre algılanan genel etik liderlik ile genel örgütsel vatandaşlık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre okul müdürlerinin genel etik liderlik davranışı düzeyi öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini arttırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik, etik liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, okul müdürleri, öğretmenler

Abstract: The purpose of this research is to determine the relationship between the ethical leadership of primary and secondary school principals and organizational citizenship behaviors of teachers. A study group of research that used screening model generated 693 teachers working at public primary and secondary schools in Bandırma and Erdek which are the districts of the city of Balıkesir in 2014-2015 academic years. “Ethical Leadership Scale” developed by Yılmaz and “Organizational Citizenship Behavior Scale” developed by Basım and Şeşen were applied to the participants. SPSS 21.0 programme was used to find out the results of the datas. Results were given as in the groups of frequency, percentage, arithmetic average and the dispersion of the standard declination on the charts. In reaching these sub-aims, “t-test” and “ANOVA” are performed, and whenever there is differentiation among the groups, “Tukey Post Hoc” test is performed in order to determine from which group this differentiation stems from. In addition, Correlation Analysis is performed in determining the relationship between the ethical leadership of principals and organizational citizenship behaviors of teachers in the survey. When results of the research are examined, it is seen that the average ethical leadership behavior of principals and organizational citizenship behaviors of the teachers conducted are high. As a result of the examination of the relationship between the ethical leadership levels and the organizational citizenship levels with

*Bu makale ikinci yazarın Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda tamamladığı “Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

**Yrd. Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, İstanbul-Türkiye, e-posta: tabancali@gmail.com

***Bilişim Teknolojileri Öğretmeni, Milli Eğitim Bakanlığı, Balıkesir-Türkiye, e-posta: zkumruguller@gmail.com:

correlation analysis, a meaningful relationship between general ethical leadership and general organizational citizenship has emerged. Accordingly, the level of general ethical leadership behavior of principals increases the level of organizational citizenship behavior of teachers.

Keywords: Ethic, ethical leadership, organizational citizenship behavior, school principals, teachers

Giriş

Toplumların varlıklarını sürdürebilmeleri ve gelişmeleri için mücadele içinde olmaları gerekmektedir. Bu gelişimi sağlayacak olan en büyük kaynak gurubu insanlardır. İnsanlar yaratılış gereği birlikte yaşama ve çalışma ihtiyacı duymaktadırlar. Böylelikle, verdikleri mücadeleden başarılı bir sonuç alacaklarını bilirler. Ortak amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insan grupları örgütleri oluşturmaktadır. Günümüzde bilim, teknoloji, ekonomi ve bilişim alanında yaşanan hızlı gelişmeler, örgütleri ve örgütün en önemli parçaları olan bireyleri de değişime zorlamaktadır.

İnsan kişiliğinin biçimlendiği, öğrenmenin gerçekleştiği, eğitim hizmetinin üretildiği yer olan okullar toplumun değişimi ve gelişiminde büyük rol oynamaktadır. Okullar dünyanın çoğu ülkesinde, birbirine benzer bazı amaç ve işlevlere sahiptir. Okullardan beklenen, söz konusu amaç ve işlevlerini en üst düzeyde gerçekleştirmek ve eğitimde belli hedeflere ulaşılmasını sağlamaktır (Şişman, 2004).

Okul örgütlerinde eğitim ve öğretimin kaliteli olması okulların iyi yönetilmesi ile doğrudan ilişkili olmakla birlikte yönetimden birinci sorumlu olan kişiler de okul müdürleridir. Okul örgütünü yönetme görevini üzerine almış olan okul müdürlerinin; okul personelini, okul örgütünün ortak amaçları etrafında toplaması, okulun olanaklarını verimli ve doğru bir şekilde kullanması gerekmektedir.

Okul müdüründen kurumu amacına ulaştırabilmek için her türlü kaynağı kullanan, başarıma konusunda azimli, cesaretli, güçlü iletişim becerilerine sahip tutum ve davranışlar beklenmektedir. Okul müdürleri, birlikte çalıştığı öğretmenleri ve öğrencileri bilginin gücünden dinamik bir şekilde yararlanabilen toplum biçimine hazırlamak zorundadır (Eraslan, 2004). Bu nedenle nitelikli bir okul müdüründen beklenen ekip ruhu anlayışına sahip bir okul lideri olmasıdır. Okulun lideri olan okul müdürü çeşitli özellikleri bünyesinde barındıran, olaylar karşısında bilim ve akli odak noktası yapan okuyan ve bilimsel gelişmeleri takip eden bir lider olmalıdır. Bununla birlikte, demokrasiye giderek daha fazla önem veren ve küreselleşen bir dünyada, okul müdürlerinin çalışmalarının demokratik değerlere dayalı olması ve evrensel etik ilkelere bağlı olması gerekmektedir (Gümüseli, 2001). Okul örgütünün üyelerini oluşturan öğretmenler, öğrenciler ve diğer çalışanlar, etik duyarlılığı kendilerinden önce liderden görme beklentisi içindedirler. Çalışanları etkileme konumunda bulunan liderler etik davranışlarıyla örnektirler. Etiğe bağlılık, kurumsal kültürü güçlendirme anlamında, örgüt çalışanlarından önce, müdürlerce hayata geçirilmelidir. Okul örgütünde, liderin etik davranması ve bu konuda kendisini izleyenlere rehber olması bir başka ifadeyle okul müdürlerinin etik liderlik rolünü gerçekleştirmeleri beklenmektedir (Arslantaş ve Dursun, 2008). Okullardaki başarıyı yakalamak, verimli uygulamalar gerçekleştirmek öğretmenlerin kuruma karşı tutumuna bağlıdır. Öğretmenlerin tutumunu belirleyen en önemli faktör liderin davranışlarında adil, dürüst, şeffaf ve güvenilir olmasıdır. Okul müdüründe bulunması gereken etik değerler; dürüstlük, güvenilirlik, iyilik, bağlılık, nezaket, cömertlik, şefkat ve fedakârlıktır.

Piccolo ve arkadaşları etik liderlerin ahlaki kararlar alırken ahlaki değerler ve adalet üzerinde yoğunlaştıklarını belirtmişlerdir. Yakın zamanlarda, Piccolo ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmalar, çalışanların örgütlerinde etik liderleri algılaması onların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine sebep olduğunu göstermektedir (Piccolo, Greenbaum, Hartog ve Folger, 2010). Bununla birlikte, öğretmenlerin kendilerine verilmiş olan resmi davranışlarının gereğini yerine getirmeleri ve bunun ötesine geçerek gönüllü olarak öğrenciye ve okula karşı özveri göstermeleri yani örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri de, önemlidir (Çelik, 2010).

Organ (1988) tarafından resmi ödül sistemince açık olarak anlaşılmayan ve bir bütün olarak örgütün etkililiğini arttıran isteğe bağlı bireysel davranışlar olarak tanımlanan örgütsel

vatandaşlık davranışı, liderlik davranışı kavramıyla yakından ilişkilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesinde liderin ve liderlik stillerinin etkisi oldukça fazladır (Çetin Ölçüm, 2004). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülleri konusundaki literatürü inceleyen Podsakoff ve arkadaşları (1990) örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında lider-üye etkileşiminin önemini vurgulamaktadır (Çetin Ölçüm, 2004).

Okul müdürü, okula ait tüm özelliklerin baş değişkenidir. Bu durumun okuldaki örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi için de geçerli olması beklenmektedir. Okul müdürlerinin etik liderlik becerileri bu beklentinin daha da artmasına sebep olmaktadır.

Etik Liderlik Kavramı

Örgütlerde etik programın başarısı, liderlik başarısına bağlıdır. Liderler örgütsel iklimi şekillendirerek standartları ortaya koyarlar. Eğer liderler güvenilir, dürüst, etik konusunda motivasyonları yüksek, etik konusunda duyarlı ve tüm kararları etik yargılamaya tabi tutuyorlarsa örgütlerdeki etik sorunlar kendiliğinden azalır (Aydın, 2012).

Liderlik açısından etik daha çok meslek etiği ile ilgilidir. Etik liderlik, kişisel eylemler, bireyler arası ilişkiler aracılığı ile normlara uygun bir davranış gösterme, karar alma ve özendirme yoluyla bu davranışları izleyenlere aktarmak olarak tanımlanmaktadır (Celep, 2014).

Etik liderlik, liderlik yapma sürecinde liderlik becerisi ile etik değerlerin dengesi olarak belirtilir. Etik liderlik, insanların karakter yapılarına bakmaksızın ve önyargı olmaksızın onların bireysel farklılıklarını ve inançlarını kabul etmektir. Etik liderlik, etik karar verme, etik değerleri sistem yapısına dâhil etme ve bu sistemi oluşturma becerileridir (Yılmaz, 2006).

Sergiovanni'ye göre etik liderlik, astlarını etkilemeye yönelik olarak moral güce dayanan bir liderlik tarzıdır. Greenfield ise etik lideri, izleyiciler üzerinde güçlü bir etki oluşturan, kendisine ve görevine yönelik olarak moral bir bakış açısına sahip olan ve izleyicilerin örgüt amaçlarını gerçekleştirmelerine yardım eden üstün özellikli kişi olarak tanımlamaktadır (Çelik, 2012).

Etik liderlik, yeni liderlik kuramları ve yaklaşımları arasında giderek daha fazla tartışılmaya başlamıştır. Etik liderlik, özellikler kuramları ve durumsallık kuramları ile benzer tarafları vardır. Etik liderin öncelikle birtakım etik değer ve ilkeleri taşıması gerekir ve bu yönü ile etik lider özellik kuramıyla bütünleşir (Çelik, 2012).

Etik liderlik günümüzde taşıdığı anlam bakımından örgütlerde önemli bir yer almıştır. McCrudy ve David'e göre etik liderlik, ahlaki ya da etik bir yaşam, insanın varoluşsal bir zorunluluğudur. Çünkü felsefi öğretiler, ideolojiler insanlar için iyi, güzel ve doğru ilkeler doğrultusunda düşünmeyi ve yaşamayı öngörürler. İnsanlar, yaşamlarının tüm alanlarında iyi, güzel ve doğru kavramların biçimlendirdiği bir kişilik doğrultusunda, karakter oluşumunda yaşamak durumundadırlar. Ancak, etik değerlerle oluşmuş bir kişiliğe sahip olmayan bireyler buldukları örgüt ortamında çeşitli sınırlamalara rağmen etik dışı davranışlar sergileyebilmekteler. Dolayısıyla etik liderlik, toplumsal yaşamın birçok alanında insanların davranış biçimlerini şekillendirmektedir. Etik liderlik, doğruluk, dürüstlük gibi özelliklerin yanında, değerlere ağırlık veren ruhsal liderlik kavramını ön plana çıkarmaktadır. Liderlerin duyu dünyası içerisindeki doğru, yanlış, sadakatli, erdemli gibi değerler etik liderlerin değerlerinin bir parçası olarak görülebilmektedir (Uğurlu, 2009).

Etik lider ahlak kararlarını sağlam bir şekilde kullanmak ve yerine getirmekle sorumludur (Yıldırım, 2010). Örgütsel amaçların kişisel amaçlardan daha önemsiz görüldüğü zamanlarda, liderler, kendi kişisel çıkarları için çalışanları ve örgütü kullanabilmektedirler. Bu durumda liderler, tüm çalışanları, kişisel amaçları doğrultusunda iş yapmaya sevk ettireceklerdir. Etik lider ise bu etik probleme yer vermeyen ve kurumsal amaçları etik çerçevede gerçekleştirmeye çalışan kişidir (Yılmaz, 2006).

Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen etik liderlik ölçeğinde etik liderlik; iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik olmak üzere dört boyutta incelenmiştir. Yıldırım (2010, 89-91), Kurşun (2011, 83-85) ve Kaya'nın (2014, 55-61) çalışmalarında kullandıkları boyutlar uyumlaştırılarak bu çalışmada da kullanılmıştır. Bu boyutlar iletişimsel

etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik olmak üzere dört başlık altında toplanmıştır.

İletişimsel Etik Boyutu

Bir örgütte iletişim kanalları ne kadar iyi kullanılırsa, örgüt amaçlarını gerçekleştirmede o kadar başarılı olmaktadır. Yöneticiler, çalışanlarla sağlıklı iletişim kurduğu sürece çalışanların başarısı ve verimi artmaktadır.

İletişim etiği, insanların kendi toplumsal ahlaki hayatlarıyla, işbirliği - rekabet, kişisel-toplumsal, idealist - yararçı ve/veya evrensel – göreceli taleple nasıl ilişkiler kurduğu ile ilgilenmektedir. İletişim etiği, bir yandan problemlerin çözümüne ve anlaşmazlıkların giderilmesine şeffaf bir yaklaşımın önünü açmakta; diğer yandan da bireysel başarının büyük toplumsal iyiliklerin bir kazanımı olduğunu vurgulamak suretiyle, ortak anlaşmanın erdeminin, çoğu zaman bireysel başarının zaaflarından ödün verilmek suretiyle ortaya çıktığını ortaya koymaktadır (Kontacı, 2006, 128).

İletişimsel etik, yönetici ve çalışanlar arasında sağlıklı iletişim ağının kurulması ve çalışanların iş doyumunun sağlanması ile ilgilidir. İletişimsel etik, yöneticinin hatalarını kabul etmesinin, bencil davranışlar sergilememesinin, öğretmenlere adaletli davranmasının, tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılmasının, sabırlı ve alçak gönüllü olmasının, insanlara eşit davranmasının, tüm öğretmenlere sevgiyle davranmasının, öğretmenlere şefkatle yaklaşmasının, etrafındaki insanlara saygı göstermesinin, öğretmenler arasında arabozucu olmamasının, merhametli olmasının, öğretmenlere içten davranmasının, öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamamasının ve yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu beslemesinin ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, 88).

İklimsel Etik Boyutu

Okullar insanların düşün ve eylem dünyalarını dönüştürmede örgütlü kurumlar olarak iş görürler. Okulun odağındaki öğrenciler, okulun planlı öğretim faaliyetleri içerisinde kendini bulur. Öğretim faaliyetlerinden sorumlu olarak yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, veliler okulun öğrenen, araştıran ve paylaşılan bir kurum olmasına hizmet ederler. Okulda öğrenme öğretim faaliyetleri için adanmış olma okul ikliminin özelliklerinin olumlu olmasını sağlar. Başarılı okullarda iklim önemli değişkenlerden biri olarak kabul edilebilir (Uğurlu, 2009, 67).

İklimsel etik, ahlaki tutum ve davranışlara ilişkin örgütsel değerleri, örgütsel uygulamaları ve örgütsel prosedürleri içermektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor 2003, 128).

İklimsel Etik, yöneticinin öğretmenleri teşvik etmesinin, kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışmasının, geleceğe dönük somut hedefler koymasının, kendi işlerini sorumluluk duygusu içinde yapmasının, öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için uygun ortam hazırlamasının, öğrenme konusunda istekliliğinin, öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul etmesinin, öğretmenlerin başarısını, adaletli bir şekilde ödüllendirmesinin, okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturmasının, tartışmalar için özgür ortamlar yaratmasının, mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisinde olmasının ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, 89).

Karar Vermede Etik Boyutu

Karar verme süreci seçenekler arasından tercih yapma işlemidir. Bir konuda karar vermeden önce etik dışı davranışlardan kaçınmak gerekir. Bu nedenle karar sürecinde çok dikkatli olunmalı ve etik değerlere önem verilmelidir.

Etik kararlar verilirken bazı aşamalara uyulmalıdır. Bunlar; İyi düşünmek, amaçları tanımlamak, gerçekleri bilmek, seçenekler geliştirmek, sonuçları göz önüne almak, seçmek ve karar vermek, gözden geçirmek ve değiştirmek şeklinde sıralanabilir (Aydın, 2012, 50-52).

Aydın'ın, Lambertson ve Minor'dan aktarımına göre bir yönetici belli bir konuda karar verirken aşağıdaki altı soruya cevap aramalıdır (Aydın, 2012, 44):

1. "Bu doğru mu?"

2. “Bu adil mi?” Bu sorunun yanıtı, altın kural olarak nitelenen bir başka soruda gizlidir. “Aynı durumda siz karşınızdakinin yerinde olsaydınız ne yapardınız? Adil olduğunu düşünür müydünüz? Bu soruya “evet” diyemiyorsanız davranış ya da kararı gözden geçirmek gerekir.
3. “Eğer birisi zarar göreceksa bu kim?” Bu soru faydacılık kavramına dayanır. Bu sorunun diğer boyutu “kim kazanacak?” sorusudur. Bunu izleyen soru ise bu kişinin kaybetmeyi mi, kazanmayı mı hak ettiğidir.
4. “Eğer verdiğiniz karar gazetelerin 1. sayfasında yer alsaydı kendinizi rahat hissedebilir miydiniz?” Eğer bu sorunun yanıtı “hayır” ise, “niçin?” Sorusu sorulmalıdır. Bu soruya verilecek yanıt sorunun tanımlanmasına yardım edecektir.
5. “Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyleyebilir misiniz?” Vereceğiniz karar ve yapacağınız davranışlar çevre tarafından öğrenildiğinde rahatsızlık hissedilecekse yeniden gözden geçirmekte fayda vardır.
6. “Olay nasıl görünüyor?” Bu karar ya da davranışın olası sonuçlarının neler olabileceğine ilişkin sezgiler üzerinde dikkatle durulmalıdır. Duyarlı liderlerin bu sezgileri güçlüdür.

Bu altı soru etik sistemlerin hepsini içine almaktadır. Bu soruları gönül rahatlığıyla yanıtlayan bir yöneticinin aldığı karar etik açıdan doğru demektir.

Etik liderin en önemli özelliği, verdiği kararların ahlaki açıdan doğruluğudur. Doğru ve yanlış birbirinden ayırabilen lider, örgüt içerisinde ona olan güveni sağlamlaştırmakta ve izleyenleri bu şekilde etkilemektedir. Verdiği kararların etik açıdan doğru olduğuna inanılan lider, doğruluk, dürüstlük ve sadakat gibi sosyal değerlerin gelişmesini sağlayarak çalışanların örgüte bağlılığını artırmaktadır (Turhan, 2007, 18).

Davranışsal Etik Boyutu

İnsanları etkilemek için uygulanan liderlik davranışları işe uygulanırken liderin göstereceği davranışların değeri, onu izleyenlerin eylemlerinin niteliğini belirler. Liderin, liderlik davranışını sergilerken davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış olarak ifade edilen değerinin ahlaki bir yanı vardır (Uğurlu ve Üstüner, 2011, 435).

Davranışsal etik, liderin kendi kendini değerlendirebilmesinin, doğru sözlülüğünün, dürüstlüğünün, yalan söylememesinin, cesaretliliğinin, gerçekçiliğinin, ussal davranmasının, bireysel hakları korumasının, içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı göstermesinin ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, 89).

Etik lider, kişisel egosundan daha fazla örgütle ilgili başarıya odaklanmaktadır. Etik liderler ahlaki kararlar alırken ahlaki değerler ve adalet üzerine yoğunlaşmışlardır. Bundan dolayı etik liderler örgüt çalışanları üzerinde olumlu etkiler bırakmış ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine neden olmuşlardır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı ilk kez 1930’larda Chester Barnard tarafından ele alınmış ve Barnard (1938) biçimsel rol davranışı dışında ekstra rol davranışları kavramını ilk kez kullanmıştır (Çetin Ölçüm, 2004). Biçimsel rol davranışı örgütte hiyerarşi gereği olması gereken davranışlardır ve bunlar örgütlerin devamı için oldukça gereklidir. Örgüt üyeleri işin gerektirdiği davranışlarda bulunmazlarsa başarılı olamayacak ve örgütün verdiği ödülleri alamayacaktır (Çetin Ölçüm, 2004).

Barnard, “Yönetim Fonksiyonları” (1938) isimli kitabında, örgütteki işbirlikçi çalışma gerektiren eylemlere katılımda bireylerin gönüllü olması gerektiğinin önemini vurgulamıştır. Bu gönüllülüğü çeşitli yapıcı hareketlerin meydana getirdiği zihinsel yönelmeler olarak tanımlamış ve biçimsel olmayan örgütle ilgili bu görüşler örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturmuştur (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışmalarının çıkış noktası Amerikalı yönetim bilimci Organ’ın (1977) “tatmin performansı sağlar” konusundaki teori ile başlamış ve bu yönetim ve

organizasyon için büyük bir gelişme sağlamıştır. Bu çalışmada örgüt çalışanlarının nasıl asgari performanslarının üzerine çıktığından bahsedilmiştir (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Daha sonra yönetim bilimci Dennis Organ ve arkadaşları Smith ve Near 1983 yılında çalışmalara başlamışlar ve bu tarihten sonra örgütsel vatandaşlık kavramını birçok kez kullanmışlardır.

Organ'a göre ÖVD doğrudan olmayan ya da resmi ödül sisteminde açık olarak anlaşılmayan ve bir bütün olarak örgütün etkililiğini arttıran isteğe bağlı bireysel davranıştır. ÖVD, örgütte çalışanların işlerini gerçekleştirdikleri sosyal ya da psikolojik çevredeki performansını arttıran davranış olarak açıklanır (Çetin Ölçüm, 2004) ve üç temel unsuru vardır. Bunlar:

- Davranışlar resmi zorunlulukların veya iş sınırlamalarının ötesine geçer.
- Davranışların doğasında gönüllülük vardır. Çalışanlar bu davranışları zorlama olmadan istekli ve bilinçli olarak yaparlar.
- Bu tür davranışların örgütün ödül sisteminde yer almasına gerek yoktur.

Örgütsel vatandaşlık gönüllülük esasına dayalı davranışları kapsar. Bu davranışlar, örgüt çalışanından beklenen davranışlar arasında yer almaz. Bireyin kendi iradesiyle ortaya koyduğu bu davranışlar tamamen kişisel tercih meselesidir. Bu davranışların yapılması durumunda örgüt tarafından ödül verilmediği gibi, yapılmaması durumunda da ceza verilmez.

Katz ve Kahn örgütsel vatandaşlık davranışını role bağlı davranışlar ile yenilikçi ve kendiliğinden oluşan davranışlar arasındaki fark olarak tanımlamıştır (Çetin Ölçüm, 2004)

Diğer bir tanıma göre örgütsel vatandaşlık davranışı, bir çalışanın örgüt tarafından belirlenen biçimsel zorunlulukların ötesine geçerek istenenden daha fazlasını yapmasıdır (Songür, Basım ve Şeşen, 2008).

Yine Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000), ÖVD'yi iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen, biçimsel olarak ödüllendirilmeyen ancak bununla birlikte örgütün verimliliğini arttırmaya yönelik davranışlar olarak tanımlamıştır.

ÖVD, çalışanların belli beklentiler içerisine girmeleri dolayısıyla üstlerinden gelecek tepki ve direktifler doğrultusunda sergiledikleri davranışları kapsamaz. Dolayısıyla bu davranışlar ÖVD kapsamında değerlendirmeye alınmazlar (Çelik, 2007).

Örgütsel vatandaşlık davranışları; örgütün sağlıklı işleyişini engelleyen yıkıcı ve istenmeyen davranışları ortadan kaldıran, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştiren ve örgütün verimliliği ile performansını artırmayı amaçlayan davranışları kapsamaktadır. Bireyler örgüt içi tutum ve davranışlarını, kendilerinden kaynaklanan yani kişisel olan faktörlerin yanı sıra, örgüt içindeki dinamiklere yönelik algılamalarına göre oluşturmaktadır (Songür, Basım ve Şeşen, 2008).

Örgütsel vatandaşlık davranışları sadece örgüte pozitif katkısı olan davranışları değil aynı zamanda uygun olmayan durumlara karşı gösterilen hoşgörü, gönüllülük ve tahammül kalitesini de içermektedir.

Sonuç olarak ÖVD'nin genel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Çelik, 2007);

- İş sınırlamalarının bir parçası değildir.
- Ödül öngörüsü ve ceza korkusuyla yapılan davranışlar değildir.
- Yapılan eğitimlerle geliştirilemez.
- İsteğe bağlı davranışlardır.
- Sınırları subjektiftir.
- Örgütün devamı açısından önem taşımaktadır.
- İnsancıl değerlerdir.

ÖVD'yi literatüre kazandıran Dennis Organ'ın yapmış olduğu çalışmalarda ÖVD'nin beş boyutundan bahsedilmektedir. Bu beş boyut: Özgecilik, Vicdanlılık, Nezaket, Sportmenlik ve Sivil Erdem biçiminde sıralanmaktadır. Bu çalışmanın kapsamı içerisinde de bu boyutlar ele alınmış ve araştırmaya konu edinmiştir.

Özgecilik

Literatürde özgecilik, kişiler arası yardımlaşma, iş arkadaşlarına yardım, iş arkadaşlarıyla yardımlaşma, bencillik karşıtı hareketlerde bulunma ve işbirliği kavramlarıyla açıklanmaktadır.

Özgecilik çalışanların ait oldukları örgütün menfaatine olacak şekilde, birbirlerine yardımcı olmalarını, işle ilgili konularda birbirlerinin yükünü taşıma konusunda gönüllü olmalarını, diğer çalışanlara yardım etmeyi ve işle ilgili sorunların çıkmasını önlemeye yönelik davranışları kapsamaktadır. Özgecilik davranış sergileyen bireyler; sorunların ortaya çıkmasını önleyici davranışların yanı sıra, arkadaşlarını rahatlatıcı ve destekleyici davranışlar da sergilemektedirler (Çelik, 2007, 128-129).

Vicdanlılık

Organ vicdanlılığı, kişilerin mecbur olmadıkları halde gönüllü olarak yerine getirdikleri roller olarak ifade etmiştir. Çalışanların kendilerinden beklenen rol davranışlarının üzerinde bir davranış ifade etmektedir. Bir bireye değil, bir gruba, bölüme veya genel olarak örgütün yararına yönelik sergilenen davranışlardır. Bu manada vicdanlılık; devamlılık, dakiklik, düzenlilik, örgütün açık ve yazılı olmayan politika ve kurallarına uyum sağlamak gibi davranışları kapsar Buna örnek olarak çalışanların olumsuz koşullarda dahi işlerine zamanında gelmeye çalışmaları, mesai saati bitmesine rağmen işi yapmaya devam etmeleri ve dinlenme zamanlarını etkili kullanmaları verilebilir (Çetin Ölçüm, 2004, 20). Kısaca vicdanlılık, en zor şartlarda bile kendilerinden beklenin ötesinde bir çaba sarf etme olarak tanımlanabilir.

Nezaket

Nezaket kavramı, örgütün ortak amaçları doğrultusunda çalışan örgüt bireylerinin sürekli birbirleri ile etkileşim içerisinde bulunmaları, yerine getirdikleri görevleri veya aldıkları kararları diğer örgüt bireyleri ile paylaşmaları, gelişmelerden onları haberdar etmeleri şeklindeki olumlu davranışları ifade etmektedir (Çelik, 2007, 129).

Nezaket duygusal açıdan istikrarlılığı koruyarak çatışmaların önlenmesine sebep olur. Görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve yürütmesini kolaylaştırır (Serinkan ve Erdiş, 2014, 101).

Sportmenlik

Sportmenlik, çalışanların örgütte karşılaşılan güçlükler ve sıkıntılar karşısında şikâyet etmeden ve olumlu bir tutum içerisinde çalışmaya istekli olmasını ifade eder. Bu boyutta, sorunlar problem edilmez (Sezgin, 2005, 324). Buna örnek olarak sorunlarını gereksiz yere büyütüp, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan şikâyet ederek geçirmeyen, iş arkadaşlarına saygısızca davranmayan, olumlu kişilik yapısına sahip çalışanların davranışları verilebilir.

Sivil Erdem

Sivil erdem, çalışanların örgütün politik hayatına ve örgütsel etkinliklere aktif ve sorumlu olarak katılması olarak tanımlanmıştır. Buna örnek olarak çalışanların, örgütü doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen olaylara karşı komitelere hizmet etmesi ve örgütün verimliliğini arttırmak için toplantılara ve tartışmalara düzenli ve aktif olarak katılması verilebilir (Çetin Ölçüm, 2004, 21).

Kacmar, Bachrach, Harris ve Zivnuska (2011, 639) etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyerek, etik liderlik araştırmalarına önemli katkılarda bulunmuştur. Söz konusu araştırma ile etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre bir örgütte etik liderliğin var olması yüksek oranda örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturduğu anlaşılmaktadır. Eğer bir örgütte çalışanlar kendilerini etik liderlerine karşı borçlu hissedersen, bu onların örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyerek geri ödemelerini sağlar.

Çalışanların, yöneticileri hakkında dürüst ve adil davrandıkları şeklindeki değerlendirmeleri, onların karşılık verme düşüncesiyle farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini sağlamaktadır (İşbaşı, 2000, 85).

Okullarda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemelerinde, okul müdürlerinin yönetim tarzının ve okul yönetiminde sergiledikleri liderlik tipinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin, ÖVD gösterme konusunda okul yönetimince desteklenmesi, okulda güven, işbirliği, yardımlaşma, paylaşım ve adalet gibi kavramların öne çıkarılması, ÖVD gösteren öğretmenlerin bu davranışlarının ödüllendirilmesi, bu öğretmenlerin kabul ve takdir görmesi, okulun etkililiğinde işbirliği ve yardımlaşmanın öneminin vurgulanması gerekmektedir (Sezgin, 2005, 335-336).

Yapılan bu çalışmalardan ve maddelerden yola çıkarak araştırmanın amacını etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre Balıkesir ili Bandırma ve Erdek ilçeleri sınırları içinde yer alan resmi ilkököl ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki alt amaçlar belirlenmiştir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre:

1. Okul müdürleri etik liderlik davranışlarını ne düzeyde göstermektedir?
2. Öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde göstermektedir?
3. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışı göstermelerine ilişkin öğretmen algıları cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul yöneticisi ile çalışma süresi, okul türü ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul yöneticisi ile çalışma süresi, okul türü ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okuldaki örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik davranışlarından biri de etik liderlik davranışdır. Etik liderlik davranışını gerçekleştiren okul müdürlerinin görev yaptıkları kurumlarda, daha verimli bir çalışma ortamı ve kurum başarısı ortaya çıkması beklenir. Aynı zamanda etik liderlik davranışının öğretmenlerin okula bağlılık duygularının gelişmesinde etkili olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin okullarında diğerlerini düşünme ve yardım etme, ileri görev bilinci, nezaket, örgütün gelişimine destek verme ve gönüllülük gibi davranışlar göstermesinde ve örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında, okul müdürlerinin sergilediği liderlik özellikleri önem taşımakta, okulun algılanan başarı düzeyinin yukarılara çıkmasında önemli bir etkiye sahip olmaktadır.

Literatür incelendiğinde etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ayrı ayrı çalışıldığı görülmektedir. Ancak bu iki konunun birlikte ele alınarak incelenmesi Bu açıdan bu iki kavramın bir arada çalışılmasından elde edilecek sonuçların, gerek eğitim örgütlerinde, gerekse bu alanda çalışanlara olumlu katkı sağlayabileceği söylenebilir. Bu nedenle de bu araştırma önemli görülebilir. Bu araştırma, Balıkesir ili Bandırma ve Erdek ilçelerinden yola çıkarak diğer il ve ilçelere de örnek olacağı için araştırmanın eğitim bilimleri alanına katkısının önemli olacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçları Mili Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda bilimsel olarak kullanılabilir.

Araştırma sonuçlarının, okul müdürlerinin hangi düzeyde etik liderlik davranışı sergilediklerini ve bununla birlikte okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri arasındaki ilişki düzeyini ortaya çıkararak bu konuda alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırma, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik olduğundan ilişkisel tarama modeli olarak tasarlanmıştır.

Betimsel nitelikte olan bu çalışmada tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2009, 77).

Yine bu çalışmada farklı grupların belirtilen bu değişkenler açısından karşılaştırılması söz konusudur. Dolayısıyla bu araştırma aynı zamanda ilişkisel bir çalışmadır (Erkuş, 2005). Bu nedenle de çalışma ilişkisel tarama modelindedir.

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini, Balıkesir ilinin Bandırma ve Erdek ilçelerinin Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı resmi 22 ilkokul ve 22 ortaokulda 2014-2015 eğitim öğretim yılında görev yapan 917 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Evrende görev yapan öğretmen sayısının çok fazla olmaması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmemiştir.

Erdek ve Bandırma İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı olan resmi 44 ilkokul ve ortaokula dağıtılan 917 ölçeğin 712 tanesi toplanabilmiş ve Erdek ilçesinden 142, Bandırma ilçesinden 551 olmak üzere toplam 693 ölçeğin araştırma için kullanılabilir durumda olduğu görülmüştür.

Veri Toplama

Araştırmada veri toplamak amacıyla iki ölçek kullanılmıştır. Bunlar;

- Etik Liderlik Ölçeği,
- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Ölçek formlarında yer alan “Demografik Bilgiler” bölümünde öğretmenlerden şu bilgiler istenmektedir;

- Cinsiyet,
- Yaş,
- Mesleki Kıdem,
- Okul Yöneticisi İle Kaç Yıldır Çalıştığı,
- Okul Türü,
- Görev Yaptığı İlçe.

Araştırmada, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen 44 maddelik Etik Liderlik Ölçeği ile Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen 19 maddelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçekler, ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından daha önceden geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış standart ölçeklerdir.

Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Ölçeği”, tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), fikrim yok (3), katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1), şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde 1.00 - 1.79 arası “Kesinlikle Katılmıyorum”; 1.80 – 2.59 arası “Katılmıyorum”; 2.60 – 3.39 arası “Fikrim Yok”; 3.40 – 4.19 arası “Katılıyorum” ve 4.20 – 5.00 arası “Tamamen Katılıyorum” olarak yorumlanmıştır.

Yılmaz (2005), Etik Liderlik Ölçeği’nde iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik olmak üzere 4 faktör bulmuştur. Dört faktör tarafından açıklanan toplam varyans %61,139’dür. Birinci faktör varyansın %21,525’ini (özdeğer: 8,302), ikinci faktör %14,208’ünü (özdeğer:5,480), üçüncü faktör %14,638’ini (özdeğer:4,165), dördüncü faktör ise

%10,798'ünü (özdeğer:5,646) açıkladığını belirtmiştir. Etik Liderlik Ölçeği'nin güvenilirliğini kestirmek için öncelikle Cronbach Alpha katsayısı kullanmıştır. Aynı zamanda Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenirlüğün bir ölçütü olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam güvenirlilik katsayısı .97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenirlilik katsayıları; iletişimsel etik .95; iklimsel etik .92; karar vermede etik .94 ve davranışsal etik alt boyutu ise .90 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında, 44 maddenin madde-test korelasyonu (Item-total) 0,676 ile 0,863 arasında değişmektedir. Aynı şekilde, tüm cümlelerin madde-kalan korelasyonu ise 0,588 ile 0,825 arasında değerler almıştır. Ölçeğin her bir maddesine ait bu iki korelasyon katsayısı, ölçeğin bütünü ve alt boyutlarındaki iç tutarlılığın bir göstergesidir.

İletişimsel Etik alt boyutuna ait ölçekte yer alan maddeler; 6, 7, 9, 13, 17, 19, 21, 22, 23, 27, 39, 40, 41, 42 ve 43 numaralı maddelerdir ve buradan alınabilecek puan 15-75 aralığındadır.

İklimsel Etik alt boyutuna ait ölçekte yer alan maddeler; 1, 2, 3, 4, 8, 10, 12, 18, 20, 33 ve 36 numaralı maddelerdir ve buradan alınabilecek puan 11-55 aralığındadır.

Karar Vermede Etik alt boyutuna ait ölçekte yer alan maddeler; 11, 30, 31, 32, 34, 35, 37, 38 ve 44 numaralı maddelerdir ve buradan alınabilecek puan 9-45 aralığındadır.

Etik liderlik ölçeğinin Davranışsal Etik alt boyutuna ait maddeler; 5, 14, 15, 16, 24, 25, 26, 28 ve 29 numaralı maddelerdir ve buradan alınabilecek puan 9-45 aralığındadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği Basım ve Şeşen (2006) tarafından iki ayrı çalışmadan (Vey ve Campbell, 2004; Williams ve Shiaw, 1999) yararlanılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, 6'lı likert tipi derecelendirme tarzında oluşturulmuştur. Buna göre; (0) Hiçbir Zaman, (1) Nadiren, (2) Ara sıra, (3) Sıklıkla, (4) Çoğunlukla, (5) Her zaman şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde 0.00 – 0.83 arası “Hiçbir Zaman”, 0.84 – 1.66 arası “Nadiren”, 1.67 – 2.49 arası “Ara sıra”, 2.50 – 3.32 arası “Sıklıkla”, 3.33 – 4.15 arası “Çoğunlukla”, 4.16 – 4.99 arası “Her zaman” olarak yorumlanmıştır.

ÖVD ölçeğinin beş alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; Özgecilik, Vicdanlılık, Nezaket, Sportmenlik, Sivil Erdem boyutlarıdır. Bu boyutları ölçmek üzere ölçekte 19 madde bulunmaktadır. Özgecilik boyutuna ait maddeler 1, 2, 3, 4, 5 numaralı maddelerdir. Vicdanlılık boyutuna ait maddeler 6, 7, 8 numaralı maddelerdir. Nezaket boyutuna ait maddeler 9, 10, 11 numaralı maddelerdir. Sportmenlik boyutuna ait maddeler 12, 13, 14, 15 numaralı maddelerdir. Sivil Erdem boyutuna ait maddeler 16, 17, 18, 19 numaralı maddelerdir.

Ölçek geliştirme çalışması çerçevesinde Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe ölçeğin güvenirlüğünü için hesaplanan güvenirlilik katsayıları birinci örneklem grubunda .75 ile .86 arasında, ikinci örneklem grubunda ise .77 ile .87 arasında değişmiştir. Ölçeğin toplam geçerliği her iki grup için sırasıyla .89 ve .94 olarak bulunmuştur (Basım ve Şeşen, 2006).

Bu çalışmada etik liderlik ölçeğinin genel güvenirliliği $\alpha=0,976$ ve örgütsel vatandaşlık ölçeğinin genel güvenirliliği $\alpha=0,883$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

İşlem

Hazırlanmış olan ölçek formu tez önerisiyle birlikte Sosyal Bilimler Enstitüsü aracılığıyla Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne gönderilmiş ve gerekli olan izin 2014-2015 eğitim öğretim yılında uygulanmak üzere alınmıştır. Erdek ve Bandırma İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı olan resmi 44 ilkokul ve ortaokula dağıtılan 693 ölçeğin araştırma için kullanılabilir durumda olduğu görülmüştür. Okullarda görev yapan öğretmenlere ölçekleri doldurmaları rica edilmiştir. Çoğaltılan ölçekler, 15 Mayıs 2015 tarihinde uygulanmaya başlamış ve ölçeklerin uygulanması 12 Haziran 2015 tarihinde sonlandırılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Ölçek yoluyla toplanan verilerde, cinsiyet, görev yaptığı okul türü ve görev yaptığı ilçe değişkenleri açısından öğretmenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için iki grup arasındaki farkı gösteren “t- testi” analizi kullanılmıştır. Yaş, mesleki kıdem ve okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenleri açısından, gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarını gösteren “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” uygulanmıştır. Anlamlı farklılığa neden olan grubun tespitinde “Tukey Post Hoc” testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki “Pearson Korelasyon” ile test edilmiştir.

Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006);

<i>r</i>	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırma grubunu oluşturan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş grubu, mesleki kıdem, şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi, görev yaptığı okul türü ve görev yaptığı ilçe) ilişkin betimleyici frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	436	62,9
	Erkek	257	37,1
	Toplam	693	100,0
Yaş Grubu	30 ve Altı	101	14,6
	31-40	238	34,3
	41-50	241	34,8
	51 Ve üstü	113	16,3
	Toplam	693	100,0
Mesleki Kıdemi	1-5 Yıl	74	10,7
	6-10 Yıl	106	15,3
	11-20 Yıl	351	50,6
	21 Yıl ve üstü	162	23,4
	Toplam	693	100,0
Şu Anki Okul Yöneticisi İle Çalışma Süresi	1 Yıl ve Daha Az	355	51,2
	2-5 Yıl	280	40,4
	6-10 Yıl	58	8,4
	Toplam	693	100,0
Görev Yaptığı Okul Türü	İlkokul	319	46,0
	Ortaokul	374	54,0
	Toplam	693	100,0
Görev Yaptığı İlçe	Bandırma	547	78,9
	Erdek	146	21,1
	Toplam	693	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenler cinsiyet değişkenine göre 436'sı (%62,9) kadın, 257'si (%37,1) erkek olarak dağılmaktadır. Buna göre kadın öğretmenlerin oranı daha fazladır. Öğretmenler yaş grubu değişkenine göre 101'i (%14,6) 30 ve altı, 238'i (%34,3) 31-40, 241'i (%34,8) 41-50, 113'ü (%16,3) 51 ve üstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler mesleki kıdemi değişkenine göre 74'ü (%10,7) 1-5 yıl, 106'sı (%15,3) 6-10 yıl, 351'i (%50,6) 11-20 yıl, 162'si (%23,4) 21 yıl ve üstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler şu anki okul yönetici ile çalışma süresi değişkenine göre 355'i (%51,2) 1 yıl ve daha az, 280'i (%40,4) 2-5 yıl, 58'i (%8,4) 5-10 yıl olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler görev yaptığı okul türü değişkenine göre 319'u (%46,0) ilkokul, 374'ü (%54,0) ortaokul olarak dağılmaktadır. Grubun okul türüne göre dağılımı birbirine yakındır. Öğretmenler görev yaptığı ilçe değişkenine göre 547'si (%78,9) Bandırma, 146'sı (%21,1) Erdek olarak dağılmaktadır.

Araştırmanın ilk alt amacı; ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını ne düzeyde gösterdiğini belirlemektir. Bu alt amaca ilişkin istatistik değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeyleri

Boyutlar	N	\bar{X}	Ss
İletişimsel Etik	693	3,890	0,621
İklimsel Etik	693	3,775	0,641
Karar Vermede Etik	693	4,068	0,578
Davranışsal Etik	693	3,932	0,602
Genel Etik Liderlik	693	3,906	0,581

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik liderlik davranışı sergileme düzeyleri incelendiğinde, "iletişimsel etik" boyutu ortalamasının yüksek ($3,890 \pm 0,621$); "iklimsel etik" boyutu ortalamasının yüksek ($3,775 \pm 0,641$); "karar vermede etik" boyutu ortalamasının yüksek ($4,068 \pm 0,578$); "davranışsal etik" düzeyi ortalamasının yüksek ($3,932 \pm 0,602$); "genel etik liderlik" ortalamasının yüksek ($3,906 \pm 0,581$) düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenler bütün alt boyutlarda "katılıyorum" düzeyinde görüş belirterek, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin algılarına göre, okullarında en yüksek düzeyde gösterilen etik liderlik davranışlarının ($\bar{X} = 4,068$) "karar vermede etik" boyutunda olduğu görülmektedir. Buna göre okul müdürlerinin okulda karar alırken etik ilkelere gereğince uydukları söylenebilir. Ortalaması en düşük boyutun ise ($\bar{X} = 3,775$) "iklimsel etik" olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını "yüksek" düzeyde gösterdikleri şeklinde bir sonuca ulaşılabilir.

Araştırmanın ikinci alt amacı; kendi algılarına göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde gösterdiğini belirlemektir. Bu alt amaca ilişkin istatistik değerleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeyleri

Boyutlar	N	\bar{X}	Ss
Özgecilik	693	3,340	0,903
Vicdanlılık	693	3,910	0,768
Nezakət	693	4,333	0,617
Sportmenlik	693	3,684	0,706
Sivil Erdem	693	3,688	0,755
Genel Örgütsel Vatandaşlık	693	3,732	0,556

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri incelendiğinde, “özgecilik” boyutu ortalamasının orta ($3,340 \pm 0,903$); “vicdanlılık” boyutu ortalamasının yüksek ($3,910 \pm 0,768$); “nezaket” boyutu ortalamasının çok yüksek ($4,333 \pm 0,617$); “sportmenlik” boyutu ortalamasının yüksek ($3,684 \pm 0,706$); “sivil erdem” boyutu ortalamasının yüksek ($3,688 \pm 0,755$); “genel örgütsel vatandaşlık” boyutu ortalamasının yüksek ($3,732 \pm 0,556$) düzeyde olduğu görülmektedir.

Bu sonuca göre öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışını özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem boyutlarında “çoğunlukla” düzeyinde, nezaket boyutunda ise “her zaman” düzeyinde sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmanın üçüncü alt amacı; okul müdürlerinin etik liderlik davranışı göstermelerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul yöneticisi ile çalışma süresi, okul türü ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaca ilişkin cinsiyet değişkenine göre istatistik değerleri ve t- testi sonucu Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	t	p
İletişimsel Etik	Kadın	436	3,892	0,610	0,133	0,894
	Erkek	257	3,886	0,639		
İklimsel Etik	Kadın	436	3,781	0,635	0,355	0,722
	Erkek	257	3,763	0,652		
Karar Vermede Etik	Kadın	436	4,054	0,590	-0,831	0,406
	Erkek	257	4,092	0,557		
Davranışsal Etik	Kadın	436	3,923	0,595	-0,544	0,586
	Erkek	257	3,949	0,613		
Genel Etik Liderlik	Kadın	436	3,904	0,577	-0,138	0,890
	Erkek	257	3,910	0,588		

Tablo 4 incelendiğinde okul müdürlerinin iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik, genel etik liderlik davranışı sergileme puanları ortalamalarının öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre okul müdürlerinin etik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet bakımından farklılaşmamaktadır. Kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine ait ortalamaların her boyut için birbirine çok yakın oldukları görülmektedir.

Üçüncü alt amaca ilişkin yaş grubu değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Yaş Grubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p
İletişimsel Etik	30 Ve Altı	101	3,926	0,745	2,116	0,097
	31-40	238	3,955	0,623		
	41-50	241	3,817	0,604		
	51 Ve üstü	113	3,876	0,512		
İklimsel Etik	30 Ve Altı	101	3,763	0,771	0,975	0,404
	31-40	238	3,825	0,660		
	41-50	241	3,726	0,594		
	51 Ve üstü	113	3,783	0,564		
Karar Vermede Etik	30 Ve Altı	101	4,014	0,721	1,465	0,223
	31-40	238	4,109	0,585		

Davranışsal Etik	41-50	241	4,025	0,541	0,706	0,549
	51 Ve üstü	113	4,123	0,486		
	30 Ve Altı	101	3,919	0,720		
	31-40	238	3,973	0,618		
Genel Etik Liderlik	41-50	241	3,894	0,556	1,319	0,267
	51 Ve üstü	113	3,942	0,546		
	30 Ve Altı	101	3,902	0,705		
	31-40	238	3,958	0,593		
	41-50	241	3,853	0,545		
	51 Ve üstü	113	3,917	0,499		

Tablo 5 incelendiğinde okul müdürlerinin iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik, genel etik liderlik davranışı sergileme puanları ortalamalarının öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Bu sonuçlara göre öğretmenlerin, yöneticilerinin etik liderlik rollerine ilişkin algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Üçüncü alt amaca ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p
İletişimsel Etik	1-5 Yıl	74	3,932	0,703	1,141	0,332
	6-10 Yıl	106	3,972	0,688		
	11-20 Yıl	351	3,881	0,614		
	21 Yıl ve üstü	162	3,837	0,545		
İklimsel Etik	1-5 Yıl	74	3,828	0,726	0,193	0,901
	6-10 Yıl	106	3,773	0,731		
	11-20 Yıl	351	3,768	0,621		
	21 Yıl ve üstü	162	3,766	0,582		
Karar Vermede Etik	1-5 Yıl	74	4,078	0,690	0,015	0,998
	6-10 Yıl	106	4,066	0,648		
	11-20 Yıl	351	4,065	0,561		
	21 Yıl ve üstü	162	4,073	0,512		
Davranışsal Etik	1-5 Yıl	74	3,973	0,654	0,309	0,819
	6-10 Yıl	106	3,951	0,695		
	11-20 Yıl	351	3,934	0,582		
	21 Yıl ve üstü	162	3,899	0,554		
Genel Etik Liderlik	1-5 Yıl	74	3,944	0,657	0,321	0,811
	6-10 Yıl	106	3,937	0,657		
	11-20 Yıl	351	3,901	0,569		
	21 Yıl ve üstü	162	3,880	0,518		

Tablo 6 incelendiğinde okul müdürlerinin iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik, genel etik liderlik davranışı sergileme puanları ortalamalarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Üçüncü alt amaca ilişkin şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Şu Anki Okul Yöneticisi İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
İletişimsel Etik	1 Yıl ve Daha Az	355	3,939	0,554	3,447	0,032	1 > 3
	2-5 Yıl	280	3,861	0,649			
	5-10 Yıl	58	3,726	0,814			
İklimsel Etik	1 Yıl ve Daha Az	355	3,805	0,604	2,172	0,115	
	2-5 Yıl	280	3,768	0,650			
	5-10 Yıl	58	3,618	0,788			
Karar Vermede Etik	1 Yıl ve Daha Az	355	4,073	0,528	1,112	0,329	
	2-5 Yıl	280	4,085	0,591			
	5-10 Yıl	58	3,962	0,774			
Davranışsal Etik	1 Yıl ve Daha Az	355	3,961	0,551	1,676	0,188	
	2-5 Yıl	280	3,922	0,622			
	5-10 Yıl	58	3,808	0,771			
Genel Etik Liderlik	1 Yıl ve Daha Az	355	3,938	0,526	2,299	0,101	
	2-5 Yıl	280	3,896	0,600			
	5-10 Yıl	58	3,764	0,766			

Tablo 7 incelendiğinde okul müdürlerinin iletişimsel etik sergileme puanları ortalamalarının öğretmenlerin şu anki okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,447$; $p=0,032<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Şu anki okul müdürü ile çalışma süresi 1 yıl ve daha az olan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik puanları ($\bar{x}=3,939$), şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 5-10 yıl olan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik puanlarından ($\bar{x}=3,726$) yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlardan yola çıkarak okul müdürü ile yeni çalışmaya başlayan öğretmenlerin müdürleri ile daha iyi bir iletişim ve ilişki içinde oldukları yönünde yorum yapılabilir.

Okul müdürlerinin iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik, genel etik liderlik davranışı sergileme puanları ortalamalarının öğretmenlerin şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Üçüncü alt amaca ilişkin görev yaptığı okul türü değişkenine göre istatistik değerleri ve t- testi sonucu Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	t	p
İletişimsel Etik	İlkokul	319	3,932	0,627	1,644	0,101
	Ortaokul	374	3,854	0,614		
İklimsel Etik	İlkokul	319	3,832	0,627	2,177	0,030
	Ortaokul	374	3,726	0,650		
Karar Vermede Etik	İlkokul	319	4,123	0,571	2,291	0,022
	Ortaokul	374	4,022	0,581		
Davranışsal Etik	İlkokul	319	3,978	0,610	1,865	0,063
	Ortaokul	374	3,893	0,592		
Genel Etik Liderlik	İlkokul	319	3,955	0,580	2,061	0,040
	Ortaokul	374	3,864	0,579		

Tablo 8 incelendiğinde okul müdürlerinin iklimsel etik ($t=2.177$; $p=0.030<0,05$), karar vermede etik ($t=2.291$; $p=0.022<0,05$) ve genel etik liderlik ($t=2.061$; $p=0.040<0,05$) puanları ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iklimsel etik puanları ($\bar{x}=3,832$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iklimsel etik puanlarından ($\bar{x}=3,726$) yüksek bulunmuştur. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları karar vermede etik puanları ($\bar{x}=4,123$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları karar vermede etik puanlarından ($\bar{x}=4,022$) yüksek bulunmuştur. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanları ($\bar{x}=3,955$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanlarından ($\bar{x}=3,864$) yüksek bulunmuştur. Etik liderliğin diğer alt boyutlarında ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Üçüncü alt amaca ilişkin görev yaptığı ilçe değişkenine göre istatistik değerleri ve t-testi sonucu Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	t	p
İletişimsel Etik	Bandırma	547	3,817	0,608	-6,128	0,000
	Erdek	146	4,163	0,593		
İklimsel Etik	Bandırma	547	3,714	0,614	-4,888	0,000
	Erdek	146	4,001	0,688		
Karar Vermede Etik	Bandırma	547	4,043	0,556	-2,267	0,039
	Erdek	146	4,164	0,648		
Davranışsal Etik	Bandırma	547	3,881	0,577	-4,409	0,000
	Erdek	146	4,125	0,651		
Genel Etik Liderlik	Bandırma	547	3,851	0,560	-4,967	0,000
	Erdek	146	4,115	0,613		

Tablo 9 incelendiğinde okul müdürlerinin iletişimsel etik ($t= -6.128$; $p=0.000<0,05$), iklimsel etik ($t= -4.888$; $p=0.000<0,05$), karar vermede etik ($t= -2.267$; $p=0.039<0,05$), davranışsal etik ($t= -4.409$; $p=0.000<0,05$) ve genel etik liderlik ($t= -4.967$; $p=0.000<0,05$) puanları ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Erdek’te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik ve genel etik liderlik puanları, Bandırma’da görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik ve genel etik liderlik puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın dördüncü alt amacı; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul yöneticisi ile çalışma süresi, okul türü ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaca ilişkin cinsiyet değişkenine göre istatistik değerleri ve t- testi sonucu Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem, genel örgütsel vatandaşlık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	t	p
Özgecilik	Kadın	436	3,360	0,869	0,775	0,439
	Erkek	257	3,305	0,958		
Vicdanlılık	Kadın	436	3,873	0,808	-1,653	0,086
	Erkek	257	3,973	0,691		
Nezaket	Kadın	436	4,349	0,629	0,892	0,373
	Erkek	257	4,306	0,596		
Sportmenlik	Kadın	436	3,657	0,748	-1,334	0,163
	Erkek	257	3,731	0,626		
Sivil Erdem	Kadın	436	3,679	0,780	-0,395	0,693
	Erkek	257	3,702	0,712		
Genel Örgütsel Vatandaşlık	Kadın	436	3,727	0,568	-0,341	0,733
	Erkek	257	3,742	0,537		

Dördüncü alt amaca ilişkin yaş grubu değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Yaş Grubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
Özgecilik	30 ve Altı	101	3,360	0,947	1,809	0,144	
	31-40	238	3,365	0,927			
	41-50	241	3,390	0,890			
	51 ve üstü	113	3,161	0,825			
Vicdanlılık	30 ve Altı	101	3,743	0,783	4,734	0,003	3 > 1
	31-40	238	3,835	0,798			3 > 2
	41-50	241	4,037	0,721			
	51 ve üstü	113	3,947	0,749			
Nezaket	30 ve Altı	101	4,376	0,605	1,843	0,138	
	31-40	238	4,382	0,631			
	41-50	241	4,317	0,616			
	51 ve üstü	113	4,227	0,593			
Sportmenlik	30 ve Altı	101	3,602	0,854	1,306	0,271	
	31-40	238	3,706	0,702			
	41-50	241	3,731	0,686			
	51 ve üstü	113	3,611	0,600			
Sivil Erdem	30 ve Altı	101	3,735	0,784	1,511	0,210	
	31-40	238	3,696	0,765			
	41-50	241	3,722	0,749			
	51 ve üstü	113	3,553	0,711			
Genel Örgütsel Vatandaşlık	30 ve Altı	101	3,711	0,559	1,933	0,123	
	31-40	238	3,741	0,557			
	41-50	241	3,780	0,567			
	51 ve üstü	113	3,631	0,524			

Tablo 11 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından vicdanlılık boyutu puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc

analizi yapılmıştır. Yaş grubu 41-50 olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları yaş grubu 30 ve altı olan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 41-50 olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları yaş grubu 31-40 olan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik, nezaket, sportmenlik, sivil erdem, genel örgütsel vatandaşlık puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Dördüncü alt amaca ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
Özgecilik	1-5 Yıl	74	3,303	0,895	0,556	0,644	
	6-10 Yıl	106	3,396	1,043			
	11-20 Yıl	351	3,305	0,854			
	21 Yıl ve üstü	162	3,395	0,915			
Vicdanlılık	1-5 Yıl	74	3,622	0,767	5,145	0,002	3 > 1
	6-10 Yıl	106	3,909	0,783			4 > 1
	11-20 Yıl	351	3,911	0,747			
	21 Yıl ve üstü	162	4,041	0,774			
Nezaket	1-5 Yıl	74	4,293	0,657	1,226	0,299	
	6-10 Yıl	106	4,437	0,597			
	11-20 Yıl	351	4,321	0,611			
	21 Yıl ve üstü	162	4,311	0,623			
Sportmenlik	1-5 Yıl	74	3,466	0,893	3,675	0,012	2 > 1
	6-10 Yıl	106	3,818	0,726			
	11-20 Yıl	351	3,687	0,660			
	21 Yıl ve üstü	162	3,690	0,677			
Sivil Erdem	1-5 Yıl	74	3,568	0,779	3,501	0,015	2 > 1
	6-10 Yıl	106	3,889	0,775			2 > 4
	11-20 Yıl	351	3,678	0,720			
	21 Yıl ve üstü	162	3,631	0,786			
Genel Örgütsel Vatandaşlık	1-5 Yıl	74	3,600	0,532	2,744	0,042	2 > 1
	6-10 Yıl	106	3,834	0,560			
	11-20 Yıl	351	3,720	0,530			
	21 Yıl ve üstü	162	3,753	0,609			

Tablo 12 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları ($\bar{x}=3,911$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından ($\bar{x}=3,622$) yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin vicdanlılık puanları ($\bar{x}=4,041$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin vicdanlılık puanlarından ($\bar{x}=3,622$) yüksek bulunmuştur.

Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin sportmenlik puanları ($\bar{x}=3,818$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin sportmenlik puanlarından ($\bar{x}=3,466$) yüksek bulunmuştur.

Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin sivil erdem puanları ($\bar{x}=3,889$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin sivil erdem puanlarından ($\bar{x}=3,568$) yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin sivil erdem puanları ($\bar{x}=3,889$), mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin sivil erdem puanlarından ($\bar{x}=3,631$) yüksek bulunmuştur.

Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanları ($\bar{x}=3,834$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanlarından ($\bar{x}=3,600$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik ve nezaket boyutu puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Dördüncü alt amaca ilişkin şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre istatistik değerleri ve ANOVA sonucu Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Şu Anki Okul Yöneticisi İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
Özgecilik	1 Yıl ve Daha Az	355	3,253	0,915	3,382	0,035	2 > 1
	2-5 Yıl	280	3,430	0,878			
	5-10 Yıl	58	3,435	0,909			
Vicdanlılık	1 Yıl ve Daha Az	355	3,844	0,762	2,782	0,063	
	2-5 Yıl	280	3,971	0,780			
	5-10 Yıl	58	4,017	0,721			
Nezaket	1 Yıl ve Daha Az	355	4,301	0,598	1,268	0,282	
	2-5 Yıl	280	4,379	0,636			
	5-10 Yıl	58	4,310	0,639			
Sportmenlik	1 Yıl ve Daha Az	355	3,659	0,692	1,729	0,178	
	2-5 Yıl	280	3,682	0,734			
	5-10 Yıl	58	3,845	0,640			
Sivil Erdem	1 Yıl ve Daha Az	355	3,644	0,745	1,853	0,158	
	2-5 Yıl	280	3,712	0,766			
	5-10 Yıl	58	3,836	0,750			
Genel Örgütsel Vatandaşlık	1 Yıl ve Daha Az	355	3,680	0,542	3,539	0,030	3 > 1
	2-5 Yıl	280	3,778	0,579			
	5-10 Yıl	58	3,836	0,508			

Tablo 13 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik boyutu ve genel örgütsel vatandaşlık puanları ortalamalarının şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 2-5 yıl olan öğretmenlerin özgecilik puanları ($\bar{x}=3,430$), şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 1 yıl ve daha az olan öğretmenlerin özgecilik puanlarından ($\bar{x}=3,253$) yüksek bulunmuştur.

Şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 5-10 yıl olanların genel örgütsel vatandaşlık puanları ($\bar{x}=3,836$), şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi 1 yıl ve daha az olanların puanlarından ($\bar{x}=3,680$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem puanları ortalamalarının şu anki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Dördüncü alt amaca ilişkin görev yaptığı okul türü değişkenine göre istatistik değerleri ve t- testi sonucu Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	t	p
Özgecilik	İlkokul	319	3,524	0,937	5,054	0,000
	Ortaokul	374	3,182	0,843		
Vicdanlılık	İlkokul	319	3,990	0,763	2,527	0,012
	Ortaokul	374	3,842	0,767		
Nezaket	İlkokul	319	4,381	0,611	1,897	0,058
	Ortaokul	374	4,292	0,620		
Sportmenlik	İlkokul	319	3,763	0,694	2,718	0,007
	Ortaokul	374	3,617	0,710		
Sivil Erdem	İlkokul	319	3,791	0,756	3,347	0,001
	Ortaokul	374	3,600	0,743		
Genel Örgütsel Vatandaşlık	İlkokul	319	3,839	0,556	4,744	0,000
	Ortaokul	374	3,641	0,541		

Tablo 14 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı puanları ortalamalarının görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). İlkokulda görev yapan öğretmenlerin özgecilik vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı puanları, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin nezaket boyutu puanları ortalamalarının görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Dördüncü alt amaca ilişkin görev yaptığı ilçe değişkenine göre istatistik değerleri ve t- testi sonucu Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	t	p
Özgecilik	Bandırma	547	3,264	0,898	-4,305	0,000
	Erdek	146	3,622	0,867		
Vicdanlılık	Bandırma	547	3,920	0,764	0,671	0,502
	Erdek	146	3,872	0,783		
Nezaket	Bandırma	547	4,321	0,596	-1,057	0,333
	Erdek	146	4,381	0,690		
Sportmenlik	Bandırma	547	3,679	0,692	-0,381	0,703
	Erdek	146	3,704	0,758		
Sivil Erdem	Bandırma	547	3,693	0,730	0,387	0,722
	Erdek	146	3,666	0,843		
Genel Örgütsel Vatandaşlık	Bandırma	547	3,712	0,536	-1,848	0,092
	Erdek	146	3,808	0,625		

Tablo 15 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin özgecilik boyutu puanları ortalamalarının görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel

açından anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Erdek'te görev yapan öğretmenlerin özgecilik puanları), Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin özgecilik puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem, genel örgütsel vatandaşlık puanları ortalamalarının görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Araştırmanın beşinci alt amacı; öğretmen algılarına göre, okul müdürlerinin etik liderlik davranışı sergileme düzeyleri ile ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu sebeple Pearson Korelasyon Testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeylerinin ve Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerinin Arasındaki Korelasyon Analizi

Boyutlar		Özgecilik	Vicdanlılık	Nezaket	Sportmenlik	Sivil Erdem	Genel Örgütsel Vatandaşlık
İletişimsel	r	0,066	0,081*	0,085*	0,230**	0,155**	0,167**
Etik	p	0,081	0,032	0,024	0,000	0,000	0,000
İklimsel Etik	r	0,126**	0,091*	0,090*	0,237**	0,154**	0,197**
	p	0,001	0,016	0,018	0,000	0,000	0,000
Karar Vermede Etik	r	-0,014	0,139**	0,031	0,199**	0,142**	0,123**
	p	0,706	0,000	0,410	0,000	0,000	0,001
Davranışsal Etik	r	0,100**	0,082*	0,083*	0,224**	0,155**	0,179**
	p	0,008	0,031	0,029	0,000	0,000	0,000
Genel Etik	r	0,077*	0,100**	0,080*	0,237**	0,161**	0,178**
Liderlik	p	0,042	0,008	0,036	0,000	0,000	0,000

Tablo 16 incelendiğinde algılanan İletişimsel Etik ile özgecilik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmazken, vicdanlılık ($r=0.081$; $p=0,032<0.05$), nezaket ($r=0.085$; $p=0,024<0.05$), sportmenlik ($r=0.230$; $p=0,000<0.05$), sivil erdem ($r=0.155$; $p=0,000<0.05$) ve genel örgütsel vatandaşlık ($r=0.167$; $p=0,000<0.05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre iletişimsel etik arttıkça vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık artmaktadır.

Algılanan İklimsel Etik ile özgecilik ($r=0.126$; $p=0,001<0.05$), vicdanlılık ($r=0.091$; $p=0,016<0.05$), nezaket ($r=0.090$; $p=0,018<0.05$), sportmenlik ($r=0.237$; $p=0,000<0.05$), sivil erdem ($r=0.154$; $p=0,000<0.05$) ve genel örgütsel vatandaşlık ($r=0.197$; $p=0,000<0.05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre iklimsel etik arttıkça özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık artmaktadır.

Algılanan Karar Vermede Etik ile özgecilik ve nezaket arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Algılanan Karar Vermede Etik ile vicdanlılık ($r=0.139$; $p=0,000<0.05$), sportmenlik ($r=0.199$; $p=0,000<0.05$), sivil erdem ($r=0.142$; $p=0,000<0.05$), genel örgütsel vatandaşlık ($r=0.123$; $p=0,001<0.05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmuştur. Buna göre karar vermede etik arttıkça vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık artmaktadır.

Algılanan Davranışsal Etik ile özgecilik ($r=0.1$; $p=0,008<0.05$), vicdanlılık ($r=0.082$; $p=0,031<0.05$), nezaket ($r=0.083$; $p=0,029<0.05$), sportmenlik ($r=0.224$; $p=0,000<0.05$), sivil

erdem ($r=0.155$; $p=0,000<0.05$), genel örgütsel vatandaşlık ($r=0.179$; $p=0,000<0.05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre davranışsal etik arttıkça özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık artmaktadır.

Algılanan Genel Etik Liderlik ile özgecilik ($r=0.077$; $p=0,042<0.05$), vicdanlılık ($r=0.100$; $p=0,008<0.05$), nezaket ($r=0.08$; $p=0,036<0.05$), sportmenlik ($r=0.237$; $p=0,000<0.05$), sivil erdem ($r=0.161$; $p=0,000<0.05$), genel örgütsel vatandaşlık ($r=0.178$; $p=0,000<0.05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Tartışma / Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada; ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bulgular, algılanan etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede pozitif yönde çok zayıf bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Buna göre genel etik liderlik arttıkça özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık artmaktadır.

Literatüre bakıldığında etik liderlik, etik kültür, iş etiği davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirten ve benzer bulguları olan araştırmalara (Turnipseed (2002), Palomino ve Cañas (2014), Ülkü (2014), Aksoy (2012), Kılıç (2014) rastlanmıştır.

Etik liderlik alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde;

Ertürk'ün (2012) çalışmasında yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda müdürlerin “iklimsel etik”, “örgütsel karar vermede etik”, “iletişimsel etik” ve “davranışsal etik”, alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Benzer şekilde okul müdürlerinin etik liderlik düzeyine ilişkin kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark göstermemektedir. Yine Gültekin'in (2008) çalışması ile Özdemir (2013)'in çalışmasında etik liderlik ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan çıkan sonuçlar ile bu araştırmanın sonuçları uyumluluk göstermektedir.

Karagöz (2008)'ün ve Işık'ın (2009) çalışmalarında yaş değişkenine göre etik liderliğin alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlar bu araştırmadaki bulgularla uyumluluk göstermektedir. Diğer yandan İskele'nin (2009) çalışmasında yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık çıkmıştır. Değişik yaş gruplarında bulunan öğretmenlerin tamamı, okul yöneticilerinin etik liderliğin tüm boyutlarındaki davranışlarını “sık sık” gerçekleştirdikleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu sonuçlar, bu araştırmadan elde edilen bulgular ile tamamen ters yöndedir. Bahçeci'nin (2014) çalışmasında öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre algıladıkları etik liderlik davranışları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Sonuçlar ile buradaki sonuçlar uyumluluk göstermektedir. Gülcan, Kılınc ve Çepni'nin (2012) çalışmasında ise öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile karar vermede etik ve davranışsal etik arasında fark bulunurken iletişimsel etik ile iklimsel etik açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmalardan yola çıkarak etik liderliğin algılanışı ile mesleki kıdem arasında birbirinden farklı sonuçların ortaya çıkmasında bulunulan ilin etkisi ve öğretmenlerin beklentilerinin etkisinin olduğu söylenebilir.

İlkokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanları, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanlarından yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar ilkokulda görev yapan öğretmenlerin okulda daha uzun zaman geçiriyor olması ve okul yönetimi ile daha sık iletişim kuruyor olmasından dolayı yüksek çıkmış şeklinde yorumlanabilir.

Erdek'te görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanları Bandırma'da görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları genel etik liderlik puanlarından yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlara göre Erdek ilçesinde görev yapan

öğretmenlerin okul müdürleriyle daha iyi iletişim kurduğu, müdürlerini destekledikleri, daha olumlu ilişkiler içinde oldukları ve Erdek'in Bandırma'ya göre daha az nüfuslu küçük bir ilçe olmasından dolayı çalışanların birbirleriyle bağının güçlü olduğu söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık alanında yapılan çalışmalara bakacak olursak; Polat'ın (2007) yaptığı çalışmada öğretmenlerin kendilerine ilişkin örgütsel vatandaşlık algısı, "yüksek" düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarına ilişkin algılarında ise, vicdanlılık davranışının gösterilme düzeyi "çok yüksek" düzeyde algılanırken diğer üç alt boyuttaki davranışların gösterilme düzeyi "yüksek" düzeyde algılanmıştır. Yine, Karakuş'un (2008) yaptığı çalışmada ise öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışları ile ÖVD'nin alt boyutlarından vicdanlılık ve sportmenliğin "çok yüksek" düzeyde olduğu, ÖVD'nin diğer alt boyutları olan özgecilik, nezaket ve sivil erdeminin ise "yüksek" düzeyde olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların sonuçları ile araştırmanın sonuçlarının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin okullarına gönüllü olarak bağlı oldukları, okulu sahiplendikleri, birbirlerine saygı ile yaklaşp birbirlerinin haklarını en yüksek düzeyde korumaya çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir. Kaya'nın (2015) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlılık düzeyi incelendiğinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar bu çalışmayla benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre kıdemi yüksek olan tecrübeli öğretmenlerin göreve yeni başlayan öğretmenlere göre daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir. Titrek, Bayrakçı ve Zafer'in (2009) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin olarak araştırmaya katılanların kıdemi 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl arası olanlar ile 16 yıl ve üstü olanlar ile 6-15 yıl arası olanların görüşleri arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Mesleki kıdemi az olanların, mesleki kıdemi yüksek olanlara göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha yetersiz düzeyde gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar bu araştırmayla benzerlik göstermektedir.

İlkokulda görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanları, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık puanlarından yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ilkokulda görev yapan öğretmenlerin okullarında daha uzun zaman geçirdikleri için okullarına gönüllü bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçları okul müdürlerinin etik liderlik becerileri öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Bu sebeple etik liderlik davranışlarının gösterilmesi için okullarda etik ilkeler ve etik değerler müdürler tarafından benimsenmelidir.

Yine araştırma sonuçlarına göre öğretmenler en az özgecilik boyutunda örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir. Öğretmenlerin bu konudaki davranışlarını arttırabilmek için onlar arasındaki iletişimi ve işbirliğini artırıcı kaynaştırma toplantıları düzenlenip bunun alışkanlık haline dönüştürülmesi sağlanabilir.

İlkokulda görev yapan öğretmenler ile ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Bu sebeple ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin öğrencilerle ve veliler ile ilişki kurmasını sağlayacak toplantı ve faaliyetlerin sayısının artırılması sağlanabilir. Bununla birlikte branş öğretmenlerine verilen okul proje yürütme görevlerinin sayısı arttırılabilir. Onların okulda daha fazla zaman geçirmesini sağlamak için branşlarıyla ilgili egzersiz çalışmaları yaptırılabilir.

Eğitim öğretim alanında, etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki konulu çalışma çok fazla yapılmamıştır. Bu nedenle araştırma konusuna ilişkin bilimsel çalışmaların sayısı arttırılabilir.

Araştırma evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Balıkesir iline bağlı Bandırma ve Erdek ilçelerinin resmi ilkokul ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Aynı demografik değişkenler kullanılarak Balıkesir'in merkezinde ve diğer ilçelerinde bu araştırma yapılabilir.

Araştırma resmi ilkokul ve ortaokul öğretmenleri ile sınırlıdır. Özel okullarda ve liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde bu araştırma yapılabilir.

Aynı araştırma konusu öğrenim durumu, görev yapılan il gibi farklı demografik değişkenler kullanılarak öğretmenlere uygulanabilir.

Araştırmanın kapsamı genişletilerek araştırmaya öğrencilerin ve velilerin de dâhil olması sağlanabilir.

Kaynaklar

- Arslantaş, C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1) 111-128.
- Aydın, İ. (2012). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Basım, N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 61(4) 83-101.
- Beckett, R. (2006). İletişim etiği ve enformasyon: küresel dünyanın vatandaşları kendileri için düşünüyorlar. Çev. Ersoy Kontacı. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 23, 117-134.
- Celep, C. (2014). *Eğitim yöneticisinin liderlik davranışı*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Cullen, J.B., Praveen, K.P., & Bart, V. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127-141. 17.04.2014 Retrieved from http://www.researchgate.net/publication/226150884_The_Effects_of_Ethical_Climates_on_Organizational_Commitment_A_Two-Study_Analysis.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, M. (2010). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, V. (2012). *Eğitimsel liderlik*. (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çetin Ölçüm, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eraslan, L. (2004). Okul düzeyinde dönüşümcü liderlik. *Atatürk Üniversitesi Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1) 1-22.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gümüşeli, A.İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (28), 531-548.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların yöneticilerine ilişkin duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kacmar, M., Bachrach, D., Harris, K., & Zivnuska, S. (2011). Fostering good citizenship through ethical leadership: exploring the moderating role of gender and organizational politics. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 633-642.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Piccolo F., Greenbaum, R., Hartog, D., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, (31)259-278.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S., Paine, B., & Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestion for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Serinkan C. ve Erdiş, Y. (2014). *Dönüşümcü liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sezgin, F. (2005) Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.

- Songür, N., Basım, N. ve Şeşen H. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışında adalet algısının öncüllük rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4), 79-100.
- Şişman, M. (2004). *Öğretim liderliği*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uğurlu, C.T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uğurlu, C.T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (41), 434-448.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Extended Abstract

Introduction

The quality of education and teaching in school organizations is directly related to the good management of schools, and the school principals are the ones who are primarily responsible for the management. School principals who have taken over the task of managing the school fence; It is necessary for the school staff to use the facilities of the school efficiently and accurately, collectively around the common aims of the school organization.

Being successful in schools, performing advanced applications depends on teachers' attitude towards the institution. The most important factor determining the attitude of the teachers is that they are fair, honest, transparent and reliable in their behavior. Ethical values to be in the school principal; Honesty, trustworthiness, goodness, loyalty, courtesy, courage, generosity, compassion and sacrifice.

School principals are head of all the features of the schools. This situation is expected to be valid for the level of organizational citizenship behavior in the school. The ethical leadership skills of school principals lead to this expectation.

Method

The purpose of this research is to determine the relationship between the ethical leadership of primary and secondary school principals and organizational citizenship behaviors of teachers. A study group of research that used screening model generated 693 teachers working at public primary and secondary schools in Bandırma and Erdek which are the districts of the city of Balıkesir in 2014-2015 academic years. "Ethical Leadership Scale" developed by Yılmaz and "Organizational Citizenship Behavior Scale" developed by Basım and Şeşen were applied to the participants.

In reaching these sub-aims, "t-test" and "ANOVA" are performed, and whenever there is differentiation among the groups, "Tukey Post Hoc" test is performed in order to determine from which group this differentiation stems from. In addition, Correlation Analysis is performed in determining the relationship between the ethical leadership of principals and organizational citizenship behaviors of teachers in the survey.

Results

When results of the research are examined, it is seen that the average ethical leadership behavior of principals and organizational citizenship behaviors of the teachers conducted are high. As a result of the examination of the relationship between the ethical leadership levels and the organizational citizenship levels with correlation analysis, a meaningful relationship between general ethical leadership and general organizational citizenship has emerged. Accordingly, the level of general ethical leadership behavior of principals increases the level of organizational citizenship behavior of teachers.

When we look at the literature, we found that there is a meaningful relationship between ethical leadership, ethical culture, business ethic and organizational citizenship behavior on the positive side and similar findings: Turnipseed (2002), Palomino and Cañas (2014), Ülku (2014), Aksoy (2012), Kılıç (2014).

Recommendation

- This research can be done in different cities.
- This research is limited to public primary and secondary school teachers. This research can be done on teachers working in private schools and high schools.
- Students and parents can be included in the research.