

Cilt/Volume: 4

Sayı/Issue: 2

Aralık/December 2015



BÜEFAD

# BARTIN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DERGİSİ

Uluslararası Hakemli Dergi

BARTIN UNIVERSITY  
JOURNAL  
OF FACULTY OF  
EDUCATION

International Refereed Journal

ISSN 1308-7177

2015-4

2



# BARTIN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DERGİSİ

BARTIN UNIVERSITY JOURNAL OF FACULTY OF EDUCATION

ISSN:1308-7177

ULUSLARARASI HAKEMLİ DERGİ / INTERNATIONAL REFEREED JOURNAL

Cilt/Volume: 4, Sayı/Issue: 2, Aralık/December 2015

## Sahibi

Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Adına  
Prof. Dr. Firdevs GÜNEŞ (Dekan)

## Editör

Yrd. Doç. Dr. Sedat BALLYEMEZ

## Alan Editörleri

Prof. Dr. Çetin SEMERCİ  
Doç. Dr. Necati HIRÇA  
Doç. Dr. Nuriye SEMERCİ  
Yrd. Doç. Dr. Ayşe Derya IŞIK  
Yrd. Doç. Dr. Ayla ÇETİN DİNDAR  
Yrd. Doç. Dr. F. Gizem KARAOĞLAN YILMAZ  
Yrd. Doç. Dr. Gülsün ŞAHAN  
Yrd. Doç. Dr. Harun ER  
Yrd. Doç. Dr. Neslihan USTA  
Yrd. Doç. Dr. Sinem TARHAN  
Yrd. Doç. Dr. Süleyman Erkam SULAK  
Yrd. Doç. Dr. Süreyya GENÇ  
Yrd. Doç. Dr. Yılmaz KARA

## Yabancı Dil Sorumlusu

Yrd. Doç. Dr. Özge GÜN

## Yayıma Hazırlık

Arş. Gör. Arzu ÇEVİK  
Arş. Gör. Ömer KEMİKSİZ

## Sekretarya

Arş. Gör. Hasan Basri KANSIZOĞLU

## Teknik Sorumlular

Yrd. Doç. Dr. Ramazan YILMAZ  
Arş. Gör. Barış ÇUKURBAŞI

## İletişim

Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
74100 BARTIN – TÜRKİYE  
e-posta: bufad@bartin.edu.tr  
Tel: +90 378 223 54 59

Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BÜEFAD), yılda iki kez yayımlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Yazıların sorumluluğu, yazarlarına aittir.

## Owner

On Behalf of Bartın University Faculty of Education  
Prof. Firdevs GUNES (Dean)

## Editor

Asst. Prof. Sedat BALLYEMEZ

## Field Editors

Prof. Cetin SEMERCI  
Assoc. Prof. Necati HIRCA  
Assoc. Prof. Nuriye SEMERCI  
Asst. Prof. Ayse Derya ISIK  
Asst. Prof. Ayla CETIN DINDAR  
Asst. Prof. F. Gizem KARAOGLAN YILMAZ  
Asst. Prof. Gulsun SAHAN  
Asst. Prof. Harun ER  
Asst. Prof. Neslihan USTA  
Asst. Prof. Sinem TARHAN  
Asst. Prof. Suleyman Erkam SULAK  
Asst. Prof. Sureyya GENC  
Asst. Prof. Yilmaz KARA

## Foreign Language Specialist

Asst. Prof. Ozge GUN

## Preparing for Publication

RA. Arzu CEVIK  
RA. Omer KEMIKSIZ

## Secretary

RA. Hasan Basri KANSIZOGLU

## Technical Assistants

Asst. Prof. Ramazan YILMAZ  
RA. Baris CUKURBASIS

## Contact

Bartın University Faculty of Education  
74100 BARTIN – TURKEY  
e-mail: bufad@bartin.edu.tr  
Tel: +90 378 223 54 59

Bartın University Journal of Faculty of Education (BUJFED) is a international refereed journal that is published two times a year. The responsibility lies with the authors of papers.

**Kapak:** Arş. Gör. Barış ÇUKURBAŞI – Öğr. Gör. Hüseyin UYSAL

## Dizin / İndeks

ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı, EBSCOHOST, Index Copernicus, Proquest Education Journals Database, Modern Language Association, Citefactor, The Directory of Research Journal Indexing, Open Academic Journal Index, Ulrich's Periodicals Directory

YAYIN DANIŞMA KURULU / EDITORIAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Hayati AKYOL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin ALKAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Sebahattin ARIBAŞ	Adıyaman Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet ARIKAN	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Safure BULUT	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Recai DOĞAN	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Firdevs GÜNEŞ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet GÜNŞEN	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Bilgin Ünal İBRET	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan KAPLAN	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Firdevs KARAHAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Aziz KILINÇ	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet KIRKILIÇ	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ÖZBAY	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SABAN	Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Çetin SEMERCİ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. M. Fatih TAŞAR	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Yavuz TAŞKESENLİGİL	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Cemal TOSUN	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin TURAN	Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mimar TÜRKKAHRAMAN	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Selma YEL	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Bahri ATA	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Eyyup COŞKUN	Mustafa Kemal Üniversitesi
Doç. Dr. Erol DURAN	Uşak Üniversitesi
Doç. Dr. Tolga GÜYER	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Emine KOLAÇ	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Nuriye SEMERCİ	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Sabri SİDEKLİ	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Çavuş ŞAHİN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Neşe TERTEMİZ	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Kubilay YAZICI	Niğde Üniversitesi

**BU SAYININ HAKEMLERİ / REFEREES OF THIS ISSUE**

Prof. Dr. Firdevs GÜNEŞ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Çetin SEMERCİ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim BİLGİN	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Nergüz BULUT SERİN	Lefke Avrupa Üniversitesi
Doç. Dr. Adnan KARADÜZ	Erciyes Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Osman ALAKUŞ	Dicle Üniversitesi
Doç. Dr. Ayşe OKVURAN	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Başaran GENÇDOĞAN	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Berna CANTÜRK GÜNHAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Cemal TOSUN	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Cihan ÖZDEMİR	Yunus Emre Enstitüsü
Doç. Dr. Çiğdem KILIÇ	Mersin Üniversitesi
Doç. Dr. Deniz Beste ÇEVİK KILIÇ	Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr. Duygu Piji KÜÇÜK	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Erdal TATAR	Mustafa Kemal Üniversitesi
Doç. Dr. Fatma ŞAŞMAZ ÖREN	Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Fatime BALKAN KIYICI	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Gizem SAYGILI	Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Gökhan DEMİRCİOĞLU	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Gülsen ÜNVER	Ege Üniversitesi
Doç. Dr. H. Elif DAĞLIOĞLU	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Hünkâr KORKMAZ	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Kasım YILDIRIM	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Altan KURNAZ	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Barış HORZUM	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa BAŞARAN	Bozok Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa KURT	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuzhan KILDAN	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Ömer ADIGÜZEL	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Salih Zeki GENÇ	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Sevgi KINGİR	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Soner Mehmet ÖZDEMİR	Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Şebnem Kandil İNGEÇ	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Tazegül DEMİR ATALAY	Kafkas Üniversitesi
Doç. Dr. Tolga ERDOĞAN	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Tolga KABACA	Pamukkale Üniversitesi
Doç. Dr. Türkay Nuri TOK	Pamukkale Üniversitesi
Doç. Dr. Yavuz ERİŞEN	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Yusuf CERİT	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Yücel ÖKSÜZ	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Doç. Dr. Zarife SEÇER	Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ahmet YIKMIŞ	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aslıhan OSMANOĞLU	Trakya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ayla ÇETİN DİNDAR	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aynur PALA	Celal Bayar Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ayşe Derya IŞIK	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ayşe ELİÜŞÜK	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Bekir Necati ALTIN	Niğde Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Emrullah YILMAZ	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Erol BARIN	Hacettepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Esen ERSOY	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Esin ERGÜN	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Cansel KADIOĞLU	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gülce COŞKUN ŞENTÜRK	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gürcan UZAL	Namık Kemal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gürsoy MERİÇ	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. F. Gizem KARAOĞLAN YILMAZ	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hülya KUTU	Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin EŞ	Sinop Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İlker CIRIK	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İlknur GÜVEN	Marmara Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Kemal Zeki ZORBAZ	Mustafa Kemal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Kemalettin PARLAK	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. M. Hülya ÜNAL KARAGÜVEN	Marmara Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mehmet BİLGİN	Çukurova Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mustafa KALE	Gazi Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mustafa Onur CESUR	Maltepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Neslihan BAY	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Neslihan USTA	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Nurhan ÖZTÜRK GEREN	Sinop Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Özge GÜN	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ramazan YILMAZ	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ramazan YİRCİ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sadet MALTEPE	Balıkesir Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Safiye ASLAN	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sedef CANBAZOĞLU BİLİCİ	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Seçil Eda KARTAL	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sefa DÜNDAR	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sema SOYDAN	Mevlana Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sema SULAK	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Serpil ÖZDEMİR	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sevan NART	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sibel SADİ YILMAZ	Kafkas Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sinem TARHAN	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Songül GİREN	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Süleyman GÖKSOY	Düzce Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Şenay YAPICI	Amasya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR	Fırat Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yasemin KIYMAZ	Ahi Evran Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yılmaz KARA	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yılmaz TONBUL	Ege Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Özge ELİÇİN	Uludağ Üniversitesi
Dr. Hayriye Tuğba ÖZTÜRK	Ankara Üniversitesi

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

<b>Firdevs GÜNEŞ</b>		
<b>Başlık ve Zihni Yönlendirme</b> <i>Title and Guiding Mind</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000131232	290-305
<b>Belgin BAL İNCEBACAK</b>		
<b>Müzedede Drama: Heykel ve İmgelem Kavramı</b> <i>Drama at the Museum: The Concept of Sculpture and Imagination</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000222	306-318
<b>Özgür EROĞLU</b>		
<b>Eğitim Fakültesi Mezunu Müzik Öğretmenlerinin Armoni Bilgi ve Becerilerine İlişkin Görüşleri</b> <i>Faculty of Education Graduate Music Teachers' Opinions on their Harmony Knowledge and Skills</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000143436	319-330
<b>Yeliz ÇELEN</b>		
<b>İlköğretim Öğretmenlerinin Matematiğe Yönelik Tutumlarının Öğretmen Özellikleri Açısından İncelenmesi</b> <i>Review of Primary School Teachers' Attitude towards Mathematics in the Framework of their Teaching Features</i>	Doi: 10.14686/buefad.01263	331-343
<b>Melike YAVUZ TOPALOĞLU - Fatime BALKAN KIYICI</b>		
<b>Fen Bilimleri Programlarının Karşılaştırılması: Türkiye ve Avustralya</b> <i>Comparison of Science Curriculum: Turkey and Australia</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000266	344-363
<b>Cafer ÇARKIT – Adnan KARADÜZ</b>		
<b>Ortaokul Yazarlık ve Yazma Becerileri Dersi Bağlamında Yazma Becerisi Öğretimi Üzerine Öğretmen Görüşleri</b> <i>Teachers' Perceptions in Teaching Writing Skills in the Context of Middle School Authorship and Writing Skills Course</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000137223	364-381
<b>Oğuz DİLMAÇ – Cihan İNANÇ</b>		
<b>Sınıf Öğretmenlerinin Görsel Sanatlar Dersine Yönelik Öz Yeterlik Düzeyleri</b> <i>The Self-Sufficiency Levels of Classroom Teachers about Visual Arts Course</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000254	382-400
<b>Ayşe Belgin AKSOY – Hurşide Kübra ÖZKAN</b>		
<b>Çocukların Bilişsel Tempoları İle Sosyal Problem Çözme Becerilerinin Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi (Kırklareli İl Merkezi Örnekleme)</b> <i>Examination of Children's Cognitive Tempo and Social Problem-Solving Skills Regarding Some Demographic Characteristics (A Sample Study of Kırklareli City Centre)</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000136006	401-417
<b>Feyza GÜN – Hilal BÜYÜKGÖZE</b>		
<b>Araştırma Görevlilerinin Bireysel Gelişim İnişiyatifinde Özyeterliğin Rolü</b> <i>The Role of Self-Efficacy on Personal Growth Initiative among Research Assistants</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000139086	418-432

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

<b>Ali KIRKSEKİZ - Mehmet UYSAL – Onur İŞBULAN - Özcan Erkan AKGÜN</b>		
<b>Mübin KIYICI – Mehmet Barış HORZUM</b>		
<b>Okul Deneyimi ve Öğretmenlik Uygulaması Derslerine Eleştirel Bir Bakış: Problemler, Beklentiler ve Çözüm Önerileri</b> <i>A Critical View to School Experience and Application of Teaching Courses: Problems, Expectations and Solution Suggestions</i>		433-451
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000250	
<b>F. Ceyda ÇINARDAL - Levent ÇINARDAL – Binali ÇATAK</b>		
<b>Mesleki Müzik Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğrencilerin Eleştirel Düşünme Eğilimleri</b> <i>Critical Thinking Tendency of Students at Higher Education Institutions Providing Professional Music Education</i>		452-465
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000240	
<b>Güngör KESKİNKILIÇ YUMUŞAK</b>		
<b>Öğretmen Adaylarının Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Ve Mesleğe Yönelik Tutumları</b> <i>Reflective Thinking Tendencies of Preservice Teachers and their Attitudes towards the Teaching Profession</i>		466-481
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000206	
<b>Ensar AYDIN - Süleyman Erkam SULAK</b>		
<b>Sınıf Öğretmeni Adaylarının “Değer” Kavramına Yönelik Metafor Algıları</b> <i>Metaphor Perception of Prospective Primary School Teachers for “Value” Concept</i>		482-500
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000148420	
<b>Abdullah Çağrı BİBER – Ziya ARGÜN</b>		
<b>Matematik Öğretmen Adaylarının Tek ve İki Değişkenli Fonksiyonlarda Limit Konusunda Sahip Oldukları Kavram Bilgileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi</b> <i>The Relations Between Concept Knowledge Related to the Limits Concepts in One and Two Variables Functions of Mathematics Teachers Candidates</i>		501-515
	Doi: 10.14686/buefad.26967	
<b>Arzu ÖZYÜREK – Fatih AKÇA</b>		
<b>Zihinsel Yetersizliği Olan Çocukların Oyuncak Profillerinin İncelenmesi</b> <i>An Examination of the Toy Profiles of the Children with Mental Deficiency</i>		516-529
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000142122	
<b>Aysun DOĞUTAŞ</b>		
<b>Cultural Intelligence Level of Turkish Teacher Candidates in Globalized World</b> <i>Küreselleşen Dünyada Türk Öğretmen Adaylarının Kültürel Zekâ Seviyeleri</i>		530-547
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000131990	
<b>Ali SICAK – Mehmet BAŞÖREN</b>		
<b>Ortaöğretim Öğrencilerinin Akademik Motivasyonlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Bartın Örneği)</b> <i>An Investigation of High School Students Academic Motivation in Related to Various Variables (Bartın Samples)</i>		548-560
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000239	
<b>Songül GİREN – Emre DURAK</b>		
<b>Okul Öncesi Öğretmenlerinin Oyuncak Kavramına İlişkin Metaforik Algıları</b> <i>Early Childhood Education Teachers’ Metaphors about Toy Concept</i>		561-575
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000143590	
<b>Erdal TATAR</b>		
<b>Bir Kimyasal Problem Çözme Tekniği: Stokiyometrik Haritalama</b> <i>A Chemical Problem Solving Technique: Stoichiometric Mapping</i>		576-585
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000138529	

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

<b>Yavuz ERİŞEN - Fazilet YAVUZ BİRBEN - Hatun SEVGİ YALIN - Pinar OCAK</b>	
<b>Üstün Yetenekli Çocukları Fark Edebilme ve Destekleme Eğitiminin Öğretmenler Üzerindeki Etkisi</b> <i>The Awareness and Support Training for Gifted Children: The Impact on Teachers</i>	586-602
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000137872	
<b>Ahmet AKIN – Mehmet BAŞÖREN</b>	
<b>Algılanan Empatik Öz-Yeterlik ve Sosyal Öz-Yeterlik Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği</b> <i>The Validity and Reliability of Turkish Version of the Perceived Empathic and Social Self-Efficacy Scale</i>	603-610
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000235	
<b>Ercan ATASOY – Neslihan UZUN – Berna AYGÜN</b>	
<b>Dinamik Matematik Yazılımları ile Desteklenmiş Öğrenme Ortamında Öğretmen Adaylarının Teknolojik Pedagojik Alan Bilgilerinin İncelenmesi</b> <i>Investigating Pre-service Teachers' Technological Pedagogical Content knowledge in Learning Environment Supported by Dynamic Mathematics Software</i>	611-633
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000143622	
<b>A. Oğuzhan KILDAN – Berat AHİ</b>	
<b>Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bilimsel Çalışmalara Yönelik Okuma Alışkanlıkları</b> <i>Reading Habits of Scientific Studies For Pre-School Teachers</i>	634-650
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000251	
<b>Tuncay CANBULAT - Hadiye KÜÇÜKKARAGÖZ - Fatma ERDOĞAN – Ayşe YEŞİLOĞLU</b>	
<b>Sınıf Öğretmeni Adaylarında Empatik Eğilim Düzeyi ve Geleceğe Dönük Beklenti</b> <i>The Level of Hopelessness and Empathic Tendency of a Group of Class Teacher Candidates</i>	651-665
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000145067	
<b>Nail İLHAN - Yakup DOĞAN – Özge ÇİÇEK</b>	
<b>Fen Bilimleri Öğretmen Adaylarının “Özel Öğretim Yöntemleri” Dersindeki Yaşam Temelli Öğretim Uygulamaları</b> <i>Preservice Science Teachers' Context Based Teaching Practices in “Special Teaching Methods” Course</i>	666-681
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000143534	
<b>Rıza SALAR – Ümit TURGUT</b>	
<b>Implementing Differentiated Instruction on Pre-Service Physics Teachers: Agendas</b> <i>Fizik Öğretmen Adaylarına Farklaştırılmış Öğretimin Uygulanması: Ajandalar</i>	682-695
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000136908	
<b>Fadime KOÇ DAMGACI - Yeliz KAYA - Rafet GÜNAY</b>	
<b>David Fetterman’ın Değerlendirme Modeli: Yetkilendirme Değerlendirmesi</b> <i>David Fetterman’s Evaluation Model: Empowerment Evaluation</i>	696-710
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000139306	
<b>Sinem ATIŞ – Mustafa ARSLAN</b>	
<b>Yabancılara Türkçe Öğretiminde Dilsel Becerilerin Gelişimine Etkisi Bakımından Ders Materyallerinin Önem Derecelerinin Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS) İle Belirlenmesi</b> <i>Determining the Importance Level of Teaching Materials by Using Analytic Hierarchical Process (AHP) in Terms of Their Influence Over the Development of Language Skills in Teaching Turkish as a Foreign Language</i>	711-726
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000136908	
<b>Gökmen ARSLAN</b>	
<b>Psikolojik İstismar Ölçeği (PiÖ) Geliştirme Çalışması: Ergenlerde Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi</b> <i>Development Psychological Maltreatment Questionnaire (PMQ): Investigating Psychometric Properties in Adolescents</i>	727-738
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000146983	



İÇİNDEKİLER / CONTENTS

**Fatma SUSAR KIRMIZI – Ceren SAYGI**

Sınıf Öğretmeni Adaylarının Yaratıcı Drama Yöntemini Kullanmaya Yönelik Özyeterlik Algıları

*Elementary*

*Teacher Candidates' Self-Efficacy Perceptions towards Using the Creative Drama Method*

739-750

Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000144840

**Burçin GÖKKURT – Tuğba ÖRNEK - Fatih HAYAT – Yasin SOYLU**

Öğrencilerin Problem Çözme ve Problem Kurma Becerilerinin Değerlendirilmesi

*Assessing Students' Problem-Solving and Problem-Posing Skills*

751-774

Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000145637

**Soner DOĞAN – Celal Teyyar UĞURLU - Orhan KAYA**

Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Algı ve Görüşlerine Göre

Değerlendirilmesi

*Evaluation of School Administrators' Ethical Leadership Behaviors According Teachers' Perceptions and*

*Opinions*

775-789

Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000145818

**Cemil KIRIM – Necati HIRÇA**

Lise Öğrencilerinin Kişisel Hijyen ve Temizlik Alışkanlıklarının Fen Okur-Yazarlığına Göre

Değerlendirilmesi

*The Evaluation of High School Students' Personal Hygiene Habits Based on Science Literacy*

790-802

Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000138700

## Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Algı ve Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi

Soner DOĞAN, Yrd. Doç. Dr, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi, snr312@gmail.com

Celal Teyyar UĞURLU, Doç. Dr, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi, celalteyyar@yahoo.com

Orhan KAYA, Yüksek Lisans Öğrencisi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi, orhan\_cu@hotmail.com

**Öz:** Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin algılarına ve görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını değerlendirmektir. Araştırmada, nicel ve nitel yöntemleri içerisinde alan açıklayıcı (explanatory) desen kullanılmıştır. Araştırmanın nicel bölümü ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Veriler, Sivas ilinde görev yapan 420 öğretmenden, Etik Liderlik Algısı Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın nitel bölümü ise durum çalışması desenine uygun olarak yürütülmüştür. Veriler, nicel bölümde kullanılan ölçeklerin içeriğine uygun olarak hazırlanan 3 adet açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla Sivas ilinde görev yapan 10 öğretmenden yüz yüze yapılan görüşmelerle elde edilmiştir. Araştırmanın nicel bulguları öğretmenlerin, yöneticilerin etik liderlik davranışlarını yüksek düzeyde olumlu algıladıklarını; nitel bulgular ise öğretmenlerin, yöneticilerin etik liderlik davranışlarına yüksek düzeyde önem verdiklerine yönelik görüş bildirdiklerini göstermektedir. Bu bağlamda nitel bulguların nicel bulguları açıkladığı ve desteklediği söylenebilir.

**Anahtar kelimeler:** Etik, Etik Liderlik, İlköğretim Okulu Öğretmenleri, Okul Yöneticisi, Etik Liderlik Davranışları

## Evaluation of School Administrators' Ethical Leadership Behaviors According Teachers' Perceptions and Opinions

**Abstract:** The aim of this study is to evaluate school administrators' ethical leadership behaviors according teachers' perceptions and opinions in the study, the explanatory design which is inclusive of both quantitative and qualitative methods was used. The quantitative phase of the study was designed in the relational screening model. The data were collected from 420 teachers working in the province of Sivas through Ethical Leadership Perception Scale. The qualitative phase of the study, however, was conducted in accordance with the case study design. The data were obtained from 10 teachers working in the province of Sivas through face to face interviews by means of semi-structured interview form consisting of 3 open-ended questions prepared in accordance with the content of the scales used in the quantitative phase. Quantitative findings of the study show that teachers perceive administrators' behaviors based on the ethical leadership highly positive whereas qualitative findings show that they reported to attach great importance to administrators' behaviors based on the ethical leadership. In this regard, it can be said that the qualitative findings explain and support the quantitative findings.

**Key Words:** Ethics, ethical leadership, elementary school teachers, school administrators, ethical leadership behaviors

## 1.GİRİŞ

Etik kavramı tarih boyunca önemini korumuştur. Tüm toplumlarda etik kurallar var olmuştur ve insanlar bu etik kuralları benimseyerek düzenli bir sosyal yaşam kurmaya çalışmışlardır. Etik kurallar zaman içinde örgütler bünyesinde de var olmaya başlamıştır. Her örgüt sahip olduğu kültürün bir yansıması olarak kendi içinde etik kurallar meydana getirmiştir. Örgütlerde var olan bu etik kurallar liderlik tarzlarını da etkileyerek yeni bir lider tipinin doğmasına neden olmuştur. Bu yeni liderin adı ise “etik lider” olmuştur.

Liderlik ahlâkını teşvik sadece daha iyi şirketlere sahip olmak için değil, daha iyi hayatlara sahip olmak içinde zorunludur. İnsanlara korku vasıtasıyla motive eden otoriter müteşebbislerin aksine, modern liderler yeni ürün ve hizmetlere dair kişisel vizyonları yaratıcı biçimde fark etme kabiliyetleriyle diğer insanların coşkusunu cezbederler. İnsanları yapıardan kurtardığı ve onları beşeri ilerlemede hakiki katılımcılar haline getirdiği için bu tür liderlik gerçek anlamda insanidir (Zaleznik, 1993).

Liderliğin ön koşulları ahlaklı olmak ve bir mesaja sahip olmaktır (Baltaş, 2001). Etkili ve ahlaki yöntemlerle gücünü kullanmayı bilen yöneticiler liderlik sanatı içerisinde kendilerini keşfederler (Zaleznik, 1993). Bu bağlamda üst düzey liderler, ahlaki vizyonlarını gerçekliğe dönüştürmek için gerek karşıtlarını gerekse yandaşlarını büyük bir özenle değerlendirirler (Badarocco, 1998). Yarının liderleri ise kendilerine en yüksek etik standartları model alarak, hayatın gerçekliği ile sağlıklı bağlantılar kurarlar (Q’neil, 1997). Modern liderlik yaklaşımları içerisinde değerlendirilen etik lider, politik kararların alınması ve bu normların etik prensiplerle bileşen oluşturmasına yardımcı olur (Crosby, 1999).

Liderlik ve değişimle ilgili tüm yaklaşımlar, liderlerin kararlarını, eylemlerini ve değişim çabalarını etkileyen etik değerler tarafından desteklenmektedir. Bu bağlamda etik değişmez kurallar dizisi ya da kitabı değildir. Daha çok kişisel inançlara dayanan iyi-kötü, doğru-yanlış ayrımının yapılmasını sağlayan evrensel değerlerdir. Bu değerler motivasyon sağlamada, adil davranmada temel oluşturur ve bireylerin diğer bireyler, gruplar ve örgütler ile sağlıklı ilişkiler kurmalarına rehberlik ederler (Burnes ve Jackson, 2011). Başlangıçta bir birey ya da grup tarafından ortaya konulan bu değerler zamanla örgütün amaçları, tutumları ve davranışları konusunda belirleyici hale gelir (Rokeach, 1973; Akt: Roberts, 2012).

Örgütte bulunan vizyon, misyon ve strateji örgütün sistematik olarak hareket etmesini sağlar. Ancak bu hareket tarzı iş değerleri ve mesleki etik olmadan ruhsuz olacaktır ve örgüt pek çok sorunla karşı karşıya kalacaktır (Soltani ve Joneghani, 2012). Bu nedenle liderler etik uygulamalar konusunda açık ve net olmalıdır. Çünkü değişimi yönetenler uygulamalarını etik değerlerle desteklemezlerse elde edilen sonuçlar yıkıcı olabilir. Sonuç olarak takipçiler ve diğer paydaşlar pasif gözlemciler değil örgüt içinde gelişen etik olmayan değerlerin tanımlanmasında ve ortadan kaldırılmasında aktif rol oynamalıdır. Bu ise politika anlayışında ve pratik uygulamalarda farklı liderlik ve değişim yaklaşımlarını temel alan etik değerlerde doğru bir anlayış geliştirilmesini gerektirir (Todnem, Burnes ve Oswick, 2012). Etik değerler örgüt yönetiminde vazgeçilmez bir unsur olarak kabul edilmektedir. İnsan yetiştiren bir kurum olarak eğitim kurumlarını bu anlayışın dışında bırakmak ise eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu bağlamda etik değerlere ve etik liderliğe ihtiyaç duyan örgütlerin başında eğitim kurumları gelmektedir.

Örgüt açısından moral, kişiler arası iyi ilişkilerin yarattığı mutluluk verici bir hava veya örgüt amaçları ile üyelerinin gereksinimleri arasındaki uyumun aynası ya da üyelerin bu amaçlara doğru ilerlemeden dolayı kazandığı duygu olarak görülebilir (Bursalıoğlu, 2002). Bu bağlamda okul yöneticisi, okuldaki etik havanın kurulmasında en temel belirleyicidir. Etik hava yalnızca bir ilkeler dizisi ya da yasalarla değil, eylemlerin sorumlulukla örüldüğü, dikkatli bir

tutumla sağlanabilir. Yöneticinin aldığı tüm kararlar, okulun etik havasını oluşturur (Aydın, 2001:149). Okulun etik boyutu diğer örgütlere göre daha fazla önem taşımaktadır. Okul yöneticiliği ve öğretmenlik, var olan meslekler içinde etik sorumluluğu en fazla olan mesleklerdir. Çünkü eğitim hizmeti kutsal bir hizmettir. Okul yöneticisi öğrencilerin daha iyi eğitilmesi ve öğretmenlerin daha uygun ortamda çalışabilmesi için, güçlü bir etik liderlik davranışı göstermek zorundadır (Çelik, 2000:106).

Literatürde eğitim kurumlarında etik liderliğe ilişkin yapılan çalışmalara (Doğan, 2005; Küçükkaraduman, 2006; Uğurlu, 2009; Walumbwa ve Schaubroeck, 2009; Yıldırım ve Baştuğ, 2010; Helvacı, 2010; Uğurlu ve Üstüner, 2011; Stouten, Van Dijke ve De Cremer, 2012; Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Acar ve Kaya, 2012; Gülcan, Kılınç ve Çepni, 2012; Yeşiltaş, Çeken ve Solmaz, 2012; Yukl, Mahsud, Hassan ve Prussia, 2013; Hansen, Alge, Brown, Jackson ve Dunford, 2013; Teyfur, Beytekin ve Yalçınkaya, 2013; Özdemir, Özcan ve Yirci, 2013) rastlanmaktadır. Ancak literatürde etik liderlik olgusuna ilişkin karma yöntemle yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda araştırmamızın literatüre farklı bir bakış açısı getireceği söylenebilir. Sonuç olarak, araştırmamızda öğretmenlerin algı ve görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının nicel ve nitel bulgulara dayanılarak değerlendirilmesi ve konuya ilişkin derinlemesine bilgi edinilmesi amaçlanmaktadır.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli

Araştırma karma yöntemle yapılandırılmıştır. Creswell'e (2013) göre eğer araştırmacının nitel ve nicel verilere ulaşma olanağı var ise karma yöntem en ideal yaklaşımdır. İşlemsel seviyede ise araştırma sorularının daha iyi anlaşılması için faydalı bir stratejidir. Fraenkel ve Wallen, (2006; akt., Sönmez ve Alacapınar, 2011), bu bağlamda araştırmamızda önce nicel verilerin toplandığı daha sonra nitel verilerin toplandığı açıklayıcı desen kullanılmıştır. Açıklayıcı desende önce nicel veriler toplanır. Daha sonra nicel bulgulardan yola çıkılarak nitel veriler elde edilir. En son aşamada nitel ve nicel veriler karşılaştırılır.

Araştırmamızın nicel bölümü genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline dayalı betimsel bir çalışmadır. Karasar'a (2011:81) göre ilişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu kapsamda araştırmamızda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi, cinsiyet, branş, kıdem, okuldaki öğretmen sayısı ve mezun olunan fakülte değişkenlerine göre incelenmiştir.

Çalışmamızın nitel bölümünde durum deseni kullanılmıştır. Nitel durum çalışması ile belirli bir duruma ilişkin derinlemesine bilgi edinilmesi amaçlanmaktadır. Bilgi elde etme sürecinde katılımcı gözlemleri, derinlemesine görüşmeler ve doküman toplama yöntemlerinden faydalanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu kapsamda katılımcıların, yöneticilere ilişkin olarak etik liderlik ile ilgili düşünceleri açık uçlu sorular aracılığıyla irdelenmiştir.

### 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmamızın nicel bölümünde evren Sivas merkezde bulunan ilköğretim okullarıdır. Çalışma grubunu ise 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Sivas il merkezinde bulunan ilköğretim okulları arasından tesadüfi olarak seçilen 24 ilköğretim okulunda görev yapan 420 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler ile ilgili kişisel bilgilere Tablo 1'de yer sunulmuştur:

**Tablo 1: Örneklem İlişkin Sayısal Veriler**

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	199	47.3
	Erkek	221	52.7
Öğretmenlik Branşı	Sınıf ögr.	218	51.9
	Branş ögr.	202	49.1
Mesleki Kıdem	15 yıl ve altı	139	33.4
	16-20 yıl arası	159	37.8
	21 yıl ve üzeri	121	28.8
Mezun Olduğu Fakülte	Eğitim	277	65.9
	fakültesi	143	34.1
	Diğer fakülte		
Çalıştığı Okuldaki Öğretmen Sayısı	10 ve altı	142	33.8
	11-20 arası	141	33.5
	21 ve üzeri	137	32.6

Araştırmanın nitel bölümünde amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum örneklem yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme; göreceli olarak küçük bir örneklem oluşturarak bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011:113). Buna göre örneklem alınacak katılımcılar belirlenirken branş, görev yeri, cinsiyet ve okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik düzeyi kriterleri dikkate alınmıştır. Tablo 2’de görüldüğü üzere 5 branştan, her bir branştan 2 öğretmen olmak üzere; cinsiyet dağılımına göre 5 erkek 5 kadın öğretmen olmak üzere; yerleşim yerlerinin dağılımında ise 5’i araştırma yapılan ilin merkezinde sosyo-ekonomik ve kültürel düzeyi yüksek olan bölgelerde görev yapan, 5’i araştırma yapılan ilin merkezinde sosyo-ekonomik ve kültürel düzeyi düşük olan bölgelerden olmak üzere toplam 10 öğretmen örneklem alınmıştır. Aynı zamanda katılımcılar belirlenirken görüşme yapmayı kabul etme ve katılmaya istekli olma durumu da göz önünde bulundurulmuştur. Katılımcı öğretmenlerle ilgili kişisel bilgiler Tablo’2 de ayrıntılı olarak sunulmuştur:

**Tablo 2: Öğretmenlerin Branş, Cinsiyet ve Yerleşim Yerine Göre Özellikleri**

	Branş	Cinsiyet	Yerleşim yeri	Okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik düzeyi
Katılımcı 1	Türkçe	Kadın	İl merkezi	Düşük
Katılımcı 2	İngilizce Öğretmeni	Kadın	İl merkezi	Yüksek
Katılımcı 3	Fen ve Teknoloji	Erkek	İl merkezi	Yüksek
Katılımcı 4	Sınıf Öğretmeni	Kadın	İl merkezi	Düşük
Katılımcı 5	İngilizce Öğretmeni	Erkek	İl merkezi	Düşük
Katılımcı 6	Matematik	Kadın	İl merkezi	Yüksek
Katılımcı 7	Matematik	Erkek	İl merkezi	Yüksek
Katılımcı 8	Türkçe	Erkek	İl merkezi	Düşük
Katılımcı 9	Fen ve Teknoloji	Kadın	İl merkezi	Düşük
Katılımcı 10	Sınıf Öğretmeni	Erkek	İl merkezi	Yüksek

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Nitel veri toplama aracı kişisel bilgiler (cinsiyet, branş, kıdem, mezun olduğu fakülte, okuldaki öğretmen sayısı), Etik Liderlik Algısı Ölçeği (Uğurlu ve Sincar, 2009) olmak üzere 2 bölümden oluşmaktadır.

Uğurlu ve Sincar (2012) tarafından geliştirilen etik liderlik ölçeği 24 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Yapılan faktör analizinde faktör yük değerlerinin 0.536 ile 0.870 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alpha iç Tutarlılık katsayısı ise 0.973 olarak bulunmuştur. Tek boyuttan oluşan ölçeğin toplam açıklanan varyans değeri ise % 65.391'dir. Ölçek, 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Orta derecede katılıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlanmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puan etik liderlik konusundaki olumlu algıyı göstermektedir. Ölçekte, Tüm öğretmenlerle ilişkilerine sıcaklık katar, Ödüllerin dağıtımında adil davranırlar, Etik dışı davranışlara karşı tavır alır gibi maddeler bulunmaktadır.

Araştırmanın nitel verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Nitel veri toplama aracının geliştirilmesi sürecinde öndelikle katılımcılara yöneltilecek açık uçlu sorular araştırmanın çalışma grubunda yer almayan iki öğretmene yöneltilmiş, elde edilen sonuçlara göre soruların açık ve anlaşılır olduğu görülmüştür. Ayrıca sorular nitel araştırmalar konusunda uzman bir öğretim üyesi tarafından incelemeye tabi tutulmuş ve son olarak iki Türkçe öğretmeni tarafından gözden geçirilmiştir.

Araştırmada katılımcılara yöneltilen sorular şunlardır: 1. Etik liderlik kavramını nasıl tarif edersiniz? 2. Yöneticiler, yönetim görevi sürecinde, etik liderlik davranışlarını önemsiyorlar mı? Açıklayınız. 3. Yöneticiler daha çok hangi etik liderlik davranışlarını ön plana çıkarıyorlar? Araştırma kapsamında elde edilen sorular 10 katılımcıya yöneltilmiştir.

#### 2.4.Verilerin Analizi

Nitel bölümde, araştırmanın alt problemleri çözümlenirken ikili karşılaştırmalarda t-testi, üç ve daha fazla boyutu olan karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Yapılan t testi ve Anova analizlerinde aritmetik ortalamalar toplam puan üzerinden hesaplanmıştır. Buna göre etik liderlik ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan  $24 \times 5 = 120$ 'dir. Anlamlı çıkan F değerleri için, farkın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testlerinden scheffe testi kullanılmıştır. Fark çıkan boyutlarda farklılığın etki derecesini belirlemek için  $\eta^2$  (eta-squared) istatistiği kullanılmıştır.  $\eta^2$  değeri; 0,01–0,05 arasında olması küçük, 0,06–0,13 arasında olması orta, 0,14'ten büyük olması büyük bir etki olarak yorumlanmıştır (Pallant, 2013).

Nitel bölümde, katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirilen tüm görüşmeler, ses kayıt cihazıyla, katılımcıların onayı alınarak kaydedilmiştir. Bu kapsamda katılımcılar ile 240 dakikalık görüşme yapılmıştır. Görüşmelerden sonra elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Elde edilen çıktılar iki araştırmacı tarafından analiz edilmiştir. Verilerin yorumlanmasında betimsel analiz, içerik analizi ve sürekli karşılaştırma tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizi, verilerin kodlanması, temaların ve kategorilerin bulunması, düzenlenmesi, bulguların yapılandırılması ve yorumlanması basamaklarına göre yapılmıştır. İki araştırmacı tarafından aynı süreç takip edilmiş ve ortaya iki araştırmacının ortak görüşleri doğrultusunda kodlar ve temalar çıkmıştır. Bu kodlar ve temalar düzenlenerek elde edilen bulgular tanımlanmış ve yorumlanmıştır. Ayrıca betimsel analizde, görüşülen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir şekilde yansıtmak için sık sık doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Katılımcılara (K1, K2, K3.....K10) şeklinde rumuzlar verilmiştir. Nitel verilerin güvenilirliğinin sağlanması amacıyla iki araştırmacının birbirinden bağımsız olarak kullandıkları kodların tutarlığı "Görüş Birliği" ya da "Görüş Ayrılığı" şeklinde işaretlemeler yapılarak belirlenmiştir. Buna göre nitel verileri inceleyen iki uzman arasında %87 oranında görüş birliği sağlanmıştır.

### 3.BULGULAR

#### 3.1. Nicel Bulgular

Bu bölümde araştırma verilerinin analizi sonucu elde edilen bulgulara ve bulgulara dayanılarak yapılan yorumlara yer verilmiştir.

Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarına göre genel dağılımı Tablo 3'te sunulmuştur:

**Tablo 3: Öğretmenlerin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Puanlarının Genel Dağılımı**

	<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>s</i>
Etik Liderlik	420	90.37	23.74

Tablo 3'e göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile ilgili algı puanları ( $\bar{x} = 90.37$ )'dir. Etik liderlik ölçeğinden alınabilecek en yüksek puanın 120 olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını yüksek düzeyde olumlu algıladıkları söylenebilir.

Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin branşına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, yapılan analiz sonucunda dağılımın normal olması nedeniyle, T-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur:

**Tablo 4: Öğretmenlerin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Puanlarının Branş Değişkenine Göre Dağılımı**

	<i>Branş</i>	<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Etik Liderlik	Sınıf öğretmeni	218	84.67	26.27	-4.614	.008
	Branş öğretmeni	202	97.19	25.12		

Tablo 4 'de öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $t = -4.614$ ;  $p < .05$ ). Sınıf öğretmenlerinin etik liderlik algısı puanları ( $\bar{x} = 84.67$ ) branş öğretmenlerinden ( $\bar{x} = 97.19$ ) daha düşüktür. Farklılığın etki derecesini belirlemek için hesaplanan eta kare değeri (0.06)'dir. Bu değer 0.14'den küçük olduğu için öğretmenlik branşının etik liderlik davranışı üzerindeki etkisinin düşük olduğu söylenebilir. Bu durum, öğrencilerde etik anlayışın daha çok okulun ilk yıllarında gelişmeye başlamasının sınıf öğretmenlerinin etik gelişim konusunda branş öğretmenlerine göre daha çok sorumluluk almalarına neden olmasından ve sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre okulda daha çok vakit geçirmelerinden dolayı sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre etik liderlik konusunda yöneticilerden daha çok beklenti içerisinde oldukları şeklinde açıklanabilir.

Yöneticilerin, etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, yapılan analiz sonucunda dağılımın normal olması nedeniyle, T-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur:

**Tablo 5: Öğretmenlerin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı**

	<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Etik Liderlik	Kadın	199	83.78	26.27	-4.78	.000
	Erkek	221	96.97	20.84		

Öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. ( $t = -4.78$ ;  $p < .05$ ). Kadınların etik liderlik algısı puanları ( $\bar{x} = 83.78$ ) erkeklerin puanından ( $\bar{x} = 96.97$ ) daha düşüktür. Bu durum erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yöneticilerini etik liderlik konusunda daha yeterli algılamaları, yöneticilerin genellikle erkek olmasına ve erkek öğretmenlerin hemcinsleri olan yöneticilerle benzer etik algılara kadın öğretmenlere göre daha çok sahip olmaları şeklinde açıklanabilir.

Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, yapılan analiz sonucunda dağılımın normal olması nedeniyle, T-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 6'de sunulmuştur:

**Tablo 6: Öğretmenlerin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Puanlarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Dağılımı**

	Fakülte	n	$\bar{x}$	s	t	p
Etik Liderlik	Eğitim	277	89.58	24.61	-1.416	.940
	Diğer	143	94.26	24.54		

Tablo 6'da görüldüğü üzere, öğretmenlerin algılarına göre etik liderlik davranışları ( $t = -1.416$ ,  $p > .05$ ) mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Eğitim fakültesi mezunlarının etik liderlik algısı puanları ( $\bar{x} = 89.58$ ) diğer fakülte mezunlarının puanından ( $\bar{x} = 94.26$ ) daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum eğitim fakültesi mezunlarının öğretmen olma bilinciyle yetiştirildikleri; eğitim fakültesi mezunlarının etik davranışlara karşı diğer fakülte mezunlarına göre daha çok beklenti içerisinde oldukları şeklinde açıklanabilir.

Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin kıdemine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, yapılan analiz sonucunda dağılımın normal olması nedeniyle, Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur:

**Tablo 7: Öğretmenlerin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı**

	Mesleki Kıdem	n	$\bar{x}$	ss	ANOVA		Anlamlı Fark
					F	p	
Etik Liderlik	15 yıl ve altı (1)	142	89.80	24.74	11.81	.000	(1-2) (2-3)
	16-20 yıl (2)	141	84.70	27.12			
	21 yıl ve üs (3)	137	101.17	15.95			

Tablo 7'ye göre yöneticilerin etik liderlik davranışları kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir [ $F = 11.81$ ,  $p < .05$ ]. Öğretmen algılarına göre (15 yıl ve altı) ile (16-20 yıl) yıl arasında yöneticilerin etik liderlik davranışı puanları azalırken, (16-20 yıl) ile (21 yıl ve üstü) arasında artmaktadır. Bu durum, mesleğin ilk yıllarında öğretmenlerin idealist bir bakış açısıyla etik liderlik anlamında yöneticilerini daha donanımlı algıladıkları; kıdem olarak mesleğin ortalarına gelindiğinde yönetici profilinin eksiklikleri konusunda öğretmenlerin farkındalık düzeylerinin ve beklentilerinin arttığı; mesleğin son yıllarında ise yönetici davranışlarının değişimi konusunda öğretmenlerin duyarsızlaştığı ve öğretmenlerin yöneticilerden etik davranış beklentilerinin azaldığı şeklinde açıklanabilir.

Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının okulda görev yapan öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, yapılan analiz sonucunda dağılımın normal olması nedeniyle Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 8'de sunulmuştur:



**Tablo 8: Öğretmenlerin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı**

	Öğretmen Sayısı	n	$\bar{X}$	ss	ANOVA		Anlamlı Fark
					F	p	
Etik Liderlik	10 ve altı (1)	102	96.99	23.69	7.352	.001	(1-2)
	10-20 arası (2)	101	84.00	25.25			
	21 ve fazlası (3)	102	91.04	23.43			

Tablo 8'e göre yöneticilerin etik liderlik davranışları okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir [  $F = 7.352$ ,  $p < .05$  ]. Öğretmen algılarına göre (10 ve altı ) ile (10-20) öğretmen arasında yöneticilerin etik liderlik davranışı puanları azalmaktadır. Buna göre öğretmen sayısı 10'a kadar olan okullarda görev yapan öğretmenler, öğretmen sayısı 10-20 arasında olan okullarda görev yapan öğretmenlere göre yöneticilerini etik liderlik konusunda daha yeterli algılamaktadırlar. Bu durum ise okulda öğretmen sayısı arttıkça ortaya çıkan karmaşık ilişkiler ağının yöneticileri etik kararlar verme konusunda zorladığı; öğretmen sayısı azaldıkça yöneticilerin daha etik davranma imkânı buldukları ve kendilerini daha iyi ifade ettikleri şeklinde açıklanabilir.

### 3.2.Nitel Bulgular

Görüşmelerden elde edilen verilerin analizi sonucunda; 1. Etik liderlik kavramını açıklanmasına yönelik görüşler, 2. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarını ne derece önemsendiklerine yönelik görüşler, 3. Yöneticilerin daha çok hangi etik liderlik davranışlarını ön plana çıkarttıklarına yönelik görüşler, olmak üzere 3 ana tema ve 22 kategori ortaya çıkmıştır. Her temaya ilişkin açıklayıcı bulgular aşağıda sunulmuştur.

**Etik Liderlik Kavramının Açıklanmasına Yönelik Görüşler:** Etik liderlik kavramının açıklanmasına yönelik katılımcıların görüşleri doğrultusunda 11 kategoriye ulaşılmıştır. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans ve yüzde analizi Tablo 13'de sunulmuştur:

**Tablo 13: Etik Liderlik Kavramının Açıklanmasına Yönelik Görüşler**

	Katılımcılar	f	%
Kurumda huzuru sağlam	K7, K3, K4, K9	4	8
Motivasyonu yüksek tutma	K 2, K7, K4, K6 K10, K5	6	11
Şeffaf ve objektif olma	K 5, K4, K2, K8, K6 K9, K3	7	13
Adil olma	K1, K2 K3, K5 K7, K8 K9, K10	8	15
Dürüst olma	K3, K4 K5, K6 K8, K9 K2, K10	8	15
Tarafsız olma	K 6, K3, K1, K9, K4,	5	9
Hakkaniyeti gözetme	K8, K3, K6	3	6
Belli bir bilgi ve tecrübe birikimine sahip olma	K 1, K4	2	4
Etik kurallar çerçevesinde muamele etme	K3, K5 K8, K4, K9	5	9
Personel ilişkilerinde gerektiği zaman gizliliğe uygun davranabilme	K 2, K8, K10,	3	6
Emekleri takdir etme	K 3, K8	2	4
Toplam		53	100

Katılımcılara göre etik lider olan bir yönetici, kurumda huzuru sağlamalı, motivasyonu yüksek tutabilmeli, şeffaf ve objektif olmalı, adil olmalı, dürüst olmalı, tarafsız olmalı, hakkaniyeti gözetmeli, belli bir bilgi ve tecrübe birikimine sahip olmalı, etik kurallar

çerçevesinde muamele etmeli, personel ilişkilerinde gerektiği zaman gizliliğe uygun davranabilmeli ve emekleri takdir edebilmelidir. Tablo 13'e göre en çok vurgulanan iki kavram "adil olma" ve dürüst olma" iken en az vurgulanan iki kavram ise "belli bir bilgi ve tecrübe birikimine sahip olma" ve "emekleri takdir etme" olmuştur.

Etik liderlik kavramının açıklanmasına ilişkin olarak K 1 rumuzlu katılımcı "okulun çalışabilirliğini mesleki açıdan ortaya koyan liderde diyebiliriz. Etik lider olmazsa okul kurala, mevzuata bağlı olabilir ama dışı altın içi tenekeden ibaret olur"; K 4 rumuzlu katılımcı "idarecinin etik lider olması; yeri geldiği zaman benimle okulun meselelerini dürüst bir şekilde konuşması, bana verilen görevlerin veya yapmamı istediklerini nedenleriyle, gerekçeleriyle açıklaması, şeffaf ve objektif olması, diğer öğretmenlerin arasında bir ayrıcalığımla veya aksine bir olumsuz ikinci üçüncü sınıf hissetmememin sağlaması, bana karşı etik bir şekilde yani adil davranması anlamına gelir"; K 7 rumuzlu katılımcı ise "masa başından değil de sürece dahil olarak, öğretmenlerine motivasyon kaynağı olabilen bir yönetici etik lider olabilir" ifadelerini kullanmışlardır.

İfadelerden anlaşılacağı üzere katılımcılarda yöneticilerinin etik bir lider olması beklentisi vardır. Bu beklenti karşılandığında K 3 rumuzlu katılımcının ifadesiyle "süreci yönetmeyi bilen ve öğretmen motivasyonunu yüksek tutabilen yöneticilerin okullarında çalışan öğretmenler kurumlarından memnun olurlar ve daha uzun süreler aynı yerde çalışmak isterler". Bu beklenti karşılanmazsa K 9 rumuzlu katılımcının ifadesiyle "yöneticilerinden beklenen lider davranışlarını göremeyen öğretmenler okulu bir zorunluluk, sadece görevden öteye gitmeyen özverisiz bir ortam olarak görürler. Bu öğretmenler okulda minimum performans sergileme eğilimindedirler" açıklanabilir.

**Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarını Ne Derece Önemsendiklerine Yönelik Görüşler:** Yöneticilerin etik liderlik davranışlarını ne derece önemsendiklerine yönelik katılımcıların görüşleri doğrultusunda elde edilen veriler iki kategoride, frekans ve yüzde analizleri yapılarak Tablo 14'de sunulmuştur:

**Tablo 14: Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarını Ne Derece Önemsendiklerine Yönelik Görüşler**

	Katılımcılar	f	%
Yöneticiler etik liderlik davranışlarını önemsiyor	K2, K3, K1, K7, K8, K4, K5	7	70
Yöneticiler etik liderlik davranışlarını önemsemiyor	K9, K6, K10	3	30
Toplam		10	100

Katılımcıların çoğunluğu (K2, K3, K1, K7, K8, K4, K5) yöneticilerin etik liderlik davranışlarını önemsendiğini düşünürken bazı katılımcılar ise (K9, K6, K10) çeşitli faktörlere de değinerek etik liderlik davranışlarının önemsenmediğini belirtmişlerdir.

Yöneticilerin kendileriyle iletişim kurarken etik liderlik davranışlarını önemsendiğini düşünen K4 rumuzlu katılımcı "ben kesinlikle önemsendiğini düşünüyorum. Mesela okulda küçük yada büyük bir karar alınacağı zaman sadece idarenin inisiyatifinde olan bir durum bile olsa mesela ders ağırlığının paylaşımı, ders programı yada işte bir projenin yapılması yapılmaması gibi tamamen idarenin elindeki bir şey de dahi olsa bize danışmış olması etik bir davranış. Görüşlerimizin alınması -uygulanıp uygulanmaması önemli değil- fikrimizin sorulması bile çok önemli bir şeydir. Süreçte okulun bir parçası olarak kendimizi kabul ediyoruz. Okul bize yabancı olmuyor, öğrenciler yabancı olmuyor ve olayın içerisine işten daha ziyade bir samimiyet giriyor. Samimiyetin olduğu yerde başarıda oluyor, motivasyonda oluyor olumlu etkileri kesinlikle görülebiliyor"; K 8 rumuzlu katılımcı "Evet. En basiti mesela ben idarecilikte yaptım, idare

altında da çalıştım. İlk gelir gelmez herkese bey diye hitap etmesi Ahmet Bey, Mehmet Bey, Ayşe Hanım. Kesinlikle saygıya önem veriyor. Yani oradaki öğretmene gelir gelmez o bey kelimesiyle sen öğretmensin vasfını hissettiriyor”; ifadelerini kullanırken yöneticilerin kendileriyle iletişim kurarken etik liderlik davranışlarını önemsemediğini düşünen K 9 rumuzlu katılımcı “sanırım etik lider anlayışı göreceli bir kavram ve benim anladığım etik lider kavramı ile idarecinin anladığı kavram biraz farklı”; K 6 rumuzlu katılımcı “etik liderlikteki güçlü etkinin olumlu bir etki olduğunu kabul edersek okul yöneticimin benim üzerimde motive edici böyle bir olumlu etkisi yok. Bunun için etik liderlik davranışlarını önemsemediğini düşünmüyorum” söylemlerinde bulunmuşlardır.

**Yöneticilerin Daha Çok Hangi Etik Liderlik Davranışlarını Ön Plana Çıkarttıklarına Yönelik Görüşler:** Yöneticilerin daha çok hangi etik liderlik davranışlarını ön plana çıkarttıklarına yönelik katılımcıların görüşleri doğrultusunda 9 kategoriye ulaşılmıştır. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans ve yüzde analizi tablo 15’de verilmiştir:

**Tablo 15: Yöneticilerin Daha Çok Hangi Etik Liderlik Davranışlarını Ön Plana Çıkarttıklarına Yönelik Görüşler**

	Katılımcılar	f	%
Adalet	K3, K4, K1, K8, K5	5	11
Destek sağlamak	K 2, K10, K6, K7	4	9
Yardım severlik	K 10, K9, K2, K9, K8, K5	6	13
Öz veri	K5, K6	2	5
Eşitlik	K 5, K3, K8, K1, K9, K7, K4	7	16
Dürüstlük	K 8, K6, K9, K5, K4, K2, K3, K7	8	17
Objektiflik	K 5, K3, K9, K6	4	9
Hoşgörü	K 8, K4, K10	3	7
Karşılıklı sevgi ve saygı	K 4, K3, K1, K10, K9, K6	6	13
Toplam		45	100

Katılımcılara göre yöneticilerde ön plan çıkan etik liderlik davranışları adalet, destek sağlamak, yardım severlik, öz veri, eşitlik, dürüstlük, objektiflik, hoşgörü, karşılıklı sevgi ve saygıdır. Tablo 15’e göre en çok vurgulanan iki kavram “dürüstlük” ve eşitlik” iken en az vurgulanan iki kavram ise “hoşgörü” ve “öz veri” olmuştur.

Yöneticilerin göstermiş olduğu etik liderlik davranışlarına ilişkin olarak K 5 rumuzlu katılımcı söz konusu etik davranışların meslekte geçirilen sürece ve karşılaşılan iyi yaşantılara bağlı olduğunu belirtmiştir. Bu anlamda K 10 rumuzlu katılımcı etik davranışların oluşmasında göreve başlanan ilk yılların önemli olduğunu “köy okuluna gelen öğretmenler daha çok yeni öğretmenler oluyor. Yeni okulunu bitirmiş oluyor. Geldiği okulda iyi etik kuralları gördüğü zaman bu, meslek hayatını şekillendiriyor ve bu da ilerde gittiği merkez okullarda daha da tecrübe kazanmasını sağlıyor. Onun için bulunduğumuz konumdaki bir okulda liderin çok önemli bir etkeni var çünkü orda geçireceği üç sene dört sene bütün eğitim öğretim hayatını bütün iş hayatını etkileyeceği için çok önem arz ediyor” şeklinde ifade ederken K 8 rumuzlu katılımcı etik davranışın oluşmasında inisiyatif alan yönetici ile kanunlara bağlı olan tek yönlü yönetici arasındaki farkı “kimi idareci vardır inisiyatifini kullanır öğretmenlerini biraz daha korur kollar. Kimi idarecide vardır kanunları uygular, mevzuatı uygular. Bunun iki sebebi vardır birincisi başım yanmasın diye düşünür, ikincisi de ben kanun adamıyım der, çünkü kanun oraya getirip koymuştur. Kanunları uygulamakla zaten görevlidir. İkinci tip idarecide o şekilde hareket eder. Bizim idarecimize gelecek olursak ikisini de aynı düzeyde yapmaya çalışıyor. Bazen inisiyatifini kullanıyor bazen kanunları uygulama ön plana çıkıyor buda güzel bir şey. Nabza

göre şerbet derler ya onu uyguluyor” söylemiyle betimleyerek yöneticilerin etik davranış gösterme konusunda nasıl bir strateji geliştirdiklerine vurgu yapmıştır.

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma, nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı açıklayıcı (explanatory) desene göre yürütülmüştür. Açıklayıcı desende, önce nicel verilerin toplandığı sonra bu verilerin yorumlanması için nitel araştırmaya gidildiği daha önce belirtilmişti. Bu kapsamda araştırma bulguları incelendiğinde; nicel bulgulara göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını yüksek düzeyde olumlu algıladıkları saptanmıştır. Bu bulguları açıklamak için yapılan nitel çalışmanın sonuçları ise katılımcı öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını yüksek düzeyde önemsediklerini göstermektedir. Bu sonuçlara göre nitel bulguların nicel bulguları açıkladığı ve desteklediği söylenebilir.

Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları konusunda genel algılarının ortalaması ile branş, cinsiyet, mezun olunan okul, kıdem ve öğretmen sayısı değişkenlerine bağlı olarak ortaya çıkan ortalamalar benzerlik göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını genel olarak yüksek düzeyde algıladıkları söylenebilir. İlgili literatür tarandığında benzer bulgulara rastlanmaktadır. Buna göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını algılama düzeyleri Cemaloğlu ve Kılınç'ın (2012); Uğurlu'nun (2009); Doğan'ın (2005) araştırmalarında orta düzeyde; Yıldırım ve Baştuğ'un (2010); Helvacı'nın (2010); Acar ve Kaya'nın (2012); Gülcan, Kılınç ve Çepni'nin (2012) araştırmalarında ise yüksek düzeyde bulunmuştur. Q'neil'in (1997) yarının liderlerinin, kendilerine en yüksek etik standartları model alacaklarını, Badarocco'nun (1998) üst düzey liderlerin ahlaki vizyonlarını gerçekliğe dönüştürmek için çaba sarf ettiklerini ve Zaleznik'in (1993) liderin etkili ve ahlaki yöntemlerle gücünü kullanması gerektiğini belirtmeleri, etik liderliğin örgütün sağlıklı bir şekilde yönetilebilmesinde etkili olduğunun göstergesidir. Bu bağlamda düşünüldüğünde, bu araştırma kapsamında öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını yüksek düzeyde olumlu algılamalarının, okullar için memnuniyet verici bir durum olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin branşına, cinsiyetine, kıdemine ve okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Bu sonuçların olası nedenleri, öğrencilerde etik anlayışın daha çok okulun ilk yıllarında gelişmeye başlamasının sınıf öğretmenlerinin etik gelişim konusunda branş öğretmenlerine göre daha çok sorumluluk almalarına neden olması; yöneticilerin genellikle erkek olması ve erkek öğretmenlerin hemcinsleri olan yöneticilerle benzer etik algılara kadın öğretmenlere göre daha çok sahip olmaları; mesleğin ilk yıllarında öğretmenlerin idealist bir bakış açısıyla etik liderlik anlamında yöneticilerini daha donanımlı algılamaları ancak kıdem ilerledikçe bu konudaki hassasiyetlerini kaybetmeleri; öğretmen sayısı azaldıkça yöneticilerin daha etik davranma imkanı buldukları ve kendilerini daha iyi ifade ettikleri şeklinde açıklanabilir. Literatürde ise Doğan'ın (2005), Gülcan, Kılınç ve Çepni'nin (2012) bulguları yöneticilerin etik liderlik davranışlarının cinsiyete göre farklılaşmadığına; Küçükkaraduman'ın (2006), Acar ve Kaya'nın (2012) bulguları ise yöneticilerin etik liderlik davranışlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığına; Küçükkaraduman (2006), Gülcan, Kılınç ve Çepni'nin (2012) bulguları yöneticilerin etik liderlik davranışının kıdem değişkenine göre farklılaştığına; Doğan'ın (2005) bulguları yöneticilerin etik liderlik davranışlarının kıdeme göre farklılaşmadığına ilişkin bulgulara rastlanmıştır.

Araştırmanın nitel bölümü için veri toplanan katılımcılara göre etik lider olan bir yönetici, *kurumda huzuru sağlamalı, motivasyonu yüksek tutabilmeli, şeffaf ve objektif olmalı, adil olmalı, dürüst olmalı, tarafsız olmalı, hakkaniyeti gözetmeli, belli bir bilgi ve tecrübe birikimine sahip olmalı, etik kurallar çerçevesinde muamele etmeli, personel ilişkilerinde*

gerektiği zaman gizliliğe uygun davranabilmeli ve emekleri takdir edebilmelidir. Bu ifadelerden anlaşılacağı üzere katılımcılar etik liderlik davranışının içeriğini ilgili literatürde geçen çeşitli kavramlarla açıklayabilmektedir. Bu durum katılımcıların etik liderlik davranışları konusunda bilgi sahibi olduklarını göstermesi açısından önemlidir. Bir başka nitel bulguya göre katılımcılar yöneticilerde ön plana çıkan etik liderlik davranışlarının *adalet, destek sağlamak, yardım severlik, öz veri, eşitlik, dürüstlük, objektiflik, hoşgörü, karşılıklı sevgi ve saygı* olduğunu ifade ederlerken katılımcıların çoğunluğu *yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını önemsemediğine* vurgu yapmaktadırlar. Nitel bulgular, öğretmenlerin etik liderlik davranışları konusunda bilinçli olduğunu ve etik liderlik ölçeğini etik liderlik kavramının içeriğini bilerek cevapladıklarına dair işaretler vermektedir. Ayrıca nitel bulgularda katılımcıların çoğunluğunun yöneticilerin etik liderlik davranışlarını önemsediklerini ifade etmeleri nicel bulguları desteklemektedir. K 1 rumuzlu katılımcının “*Etik lider olmazsa okul kurala, mevzuata bağlı olabilir ama dışı altın içi tenekeden ibaret olur*” ifadesinden de anlaşılacağı üzere öğretmenlerde yöneticilerinin etik bir lider olması beklentisi ve isteği vardır. Helvacı'nın (2010) araştırma bulgularında okul yöneticilerinin etik davranış bağlamında en yüksek gösterdikleri davranışlar *öğretmenler arasında arabozucu olmama, merhametli olma, kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapma, davranışların sınırlarını bilme, okulda yapılan işlerde ölçüyü belirleme, içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterme, faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapma* şeklinde sıralanmıştır. Helvacı'nın (2010) bulguları, bu çalışmada nitel bulgulara göre, katılımcıların yöneticilerde ön plana çıkan etik liderlik davranışlarına ilişkin ortaya koydukları görüşlerle paralellik göstermektedir. Uğurlu ve Üstüner (2011); Yeşiltaş, Çeken ve Solmaz (2012) araştırmalarında etik liderlik ve örgütsel adalet arasındaki pozitif yönlü ilişkilere yönelik bulguları, bu araştırma kapsamında görüş bildiren katılımcıların gerek etik liderliğin açıklamasında, gerekse yöneticilerin gösterdiği etik liderlik davranışlarında “*adalet*” vurgusu yapımlarıyla örtüşmektedir. Ancak Teyfur, Beytekin ve Yalçınkaya (2013); Cemaloğlu ve Kılınç, (2012) araştırmalarında etik liderlik ve güven arasında pozitif yönlü bulgulara ulaşırken, bu çalışmada katılımcılar etik liderlik ile ilgili olarak “*güven*” vurgusu yapmamışlardır. Araştırma sonuçlarına dayanılarak:

- 1- Etik değerlere bağlı bir yönetim anlayışının geliştirilmesinde eğitim kurumlarında öğretmenlerden, velilerden, öğrencilerden ve yöneticilerden oluşan komisyonların kurulması,
- 2- Her okulun, sahip olduğu etik değerleri ve bu değerleri nasıl yönettiğine dair stratejik bir plan yapılandırması,
- 3- Etik liderlik davranışları konusunda eğitim kurumlarında görev yapan tüm paydaşların farkındalık düzeyinin arttırılmasına yönelik değerler eğitimi programlarının planlanması,
- 4-Etik liderliğe ilişkin farklı eğitim kademelerinde nicel ve nitel araştırmaların yapılması,
- 5- Milli Eğitim Bakanlığı liderliğinde tüm Milli Eğitim Müdürlüklerinin katılımıyla eğitim sisteminde etik liderliğe ilişkin uygulamaların bir bilgisayar yazılımı aracılığıyla takip edilmesi, bu uygulamaların bütün okullarla paylaşılması ve iyi uygulamaların ödüllendirilmesi önerilebilir.

#### KAYNAKLAR

- Acar, G. ve Kaya, M. (2012). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14 (1), 95-102.
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Badarocco, J. L. ve Ellsworth, R.R. (1978). *Leadership and the Quest for Integrity*. Boston: Harward Busines School Press.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış. İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.

- Burnes, B. ve Jackson, P. (2011). Success and Failure in Organizational Change: An Exploration of the Role of Values. *Journal of Change Management*, 11(2), 133-162.
- Bursalioğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri İle Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim*, 37 (165), 137-151.
- Creswell, J.W. (2013). *Araştırma Deseni*. (Çev. Ed. S. B. Demir). Ankara: Eğiten Kitap.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Doğan, S. (2005). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Kullandıkları Çatışma Çözüm Stratejileri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gülcan, M.G., Kılınç, A.Ç. ve Çepni, O. (2012). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*,10(1), 123-142.
- Hansen, S. D., Alge, B. J., Brown, M. E., Jackson, C. L. ve Dunford, B. B. (2013). Ethical Leadership: Assessing The Value of A Multifoci Social Exchange Perspective. *Journal of Business Ethics*, 115(3), 435-449.
- Helvacı, M. A. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeyleri. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken/Journal of World of Turks*, 2(1), 391-410.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Küçükkaraduman, E. (2006). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi (Ankara İli, Mamak)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özdemir, T. Y., Özcan, M. B. ve Yirci, O. R. (2013). Öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre il/ilçe milli eğitim müdürlükleri yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *International Journal of Social Science*, 6(3), 509-527.
- Q'neil, J. (1997). *Leadership Aikido*. New York: Three Rivers Press.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual*. UK: McGraw-Hill Education.
- Roberts, C. (2012). Identifying and Defining Values in Media Codes of Ethics. *Journal of Mass Media Ethics: Exploring Questions of Media Morality*, 27 (2), 115-129.
- Soltani, I. ve Joneghani, R.B. (2012). Operational Model of Cascading Values and Professional Ethics in Organization: A Context for Spiritual Development of Employees. *International Journal of Business and Management*; 7 (18), 130-140.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, G. F. (2011). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Stouten, J., Van Dijke, M. ve De Cremer, D. (2012). Ethical Leadership. *Journal of Personnel Psychology*, 11(1), 1-6.
- Teyfur, M., Beytekin, O. F. ve Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (İzmir İl Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 84-106.
- Todnem B. R., Burnes, B. ve Oswick, C. (2012). Change Management: Leadership, Values and Ethics. *Journal of Change Management*, 12 (1), 1-5.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Uğurlu, C. T. ve Sincar, M. (2012). The Validity and Reliability Study of School Administrators' Ethical Leadership Scale. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 191-204.
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.

- Yeşiltaş, M., Çeken, H. ve Sormaz, Ü. (2012) Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 18-39.
- Yıldırım, A. ve Baştuğ, İ. (2010). Teachers' Views about Ethical Leadership Behaviors of Primary School Directors. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4109–4114.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S. ve Prussia, G. E. (2013). An Improved Measure of Ethical Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38-48.
- Zaleznik, A. (1993). *Learning Leadership*. Chicago: Harward Business School. Bonus Boks Inc..
- Walumbwa, F. O. ve Schaubroeck, J. (2009). Leader Personality Traits and Employee Voice Behavior: Mediating Roles of Ethical Leadership and Work Group Psychological Safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275-1286.

## SUMMARY

The concept of ethics has maintained its significance throughout the history. Ethical rules have existed in all societies, and people have tried to lead a regular social life by adopting these ethical rules. Ethical rules have also begun to exist within the organizations over time. All organizations have formed ethical rules, in their own right, as a reflection of their cultures. These ethical rules prevalent in the organizations have affected the way the leadership is perceived and enabled the creation of a new type of leader. This new type of leader is called the "ethical leader". This study aims at evaluating the ethical leadership behaviors of school administrators according to the teachers' perceptions and opinions and based on the qualitative and quantitative findings, and obtaining in-depth knowledge on the issue.

The quantitative phase of the study was designed in the relational screening model. The data were collected from 420 teachers working in the province of Sivas through Ethical Leadership Perception Scale. The qualitative phase of the study, however, was conducted in accordance with the case study design. The data were obtained from 10 teachers working in the province of Sivas through face to face interviews by means of semi-structured interview form consisting of 3 open-ended questions prepared in accordance with the content of the scales used in the quantitative phase.

The average of the overall perception of the teachers on the ethical behaviors of the school administrators bears similarity with the averages resulting based on such variables as the branch, gender, alma mater, seniority and the number of teachers. As such, it can be suggested that teachers generally perceive at a high level the ethical leadership behaviors displayed by the school administrators. When the relevant literature is reviewed, similar findings can be found. For the qualitative part of the study, the participants have the opinion that an ethical leader must ensure peace within the institution, keep the motivation high, be transparent and objective, be just, honest and impartial, ensure fairness, be equipped with a certain level of knowledge and experience, act within the scope of the ethical rules, act in line with the confidentiality in his relationship with the staff when required and appreciate the efforts. As can be concluded from these statements, the participants explain the content of the ethical leadership behaviors with the concepts specified in the relevant literature. Quantitative findings of the study show that teachers perceive administrators' behaviors based on the ethical leadership highly positive whereas qualitative findings show that they reported to attach great importance to administrators' behaviors based on the ethical leadership. In this regard, it can be said that the qualitative findings explain and support the quantitative findings.

Based on the study findings, it can be suggested that;

- 1- A commission consisting of teachers, parents, students and administrators should be established in the educational institutions for the development of an administrative mentality based on the ethical values,
- 2- Each school should construct ethical values as well as a strategic plan regarding how the school manages these values,
- 3- Values training programs should be planned on the ethical leadership behaviors for an increased level of awareness among all the stakeholders working in the educational institutions,
- 4- Quantitative and qualitative research in respect to the ethical leadership behavior should be carried out in different educational levels,
- 5- Applications regarding the ethical leadership in the education system should be monitored through a computer software under the leadership of the Ministry of National Education and with the participation of the Directorates of National Education, and these applications should be shared with all schools and the good implementations should be awarded.