

Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Rollerini İle Kurum İmajı Arasındaki İlişkiler

M. Yüksel Erdoğan¹, Fatma Umurkan² ve Tahir Kuru³

Bu araştırmanın ana amacı “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Rollerini ile Kurum İmajı Arasındaki İlişkileri” ortaya koymaktır. Araştırma betimsel korelasyonel araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni İstanbul Küçükçekmece İlçe sınırları içindeki tüm okullardır. Araştırmanın verileri random (seçkisiz) olarak seçilen dördü özel olmak üzere toplam dokuz okuldan araştırmaya katılmaya gönüllü 320 öğretmenlerden elde edilmiştir. Araştırmada Etik Liderlik Rollerini Ölçeği ile Kurum İmajı Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilmiş anket kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi için, iki değişken arasındaki ilişki için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, iki değişken ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı için Mann Whitney U testi, ikiden fazla ortalama arasındaki farkın anlamlılığı içinde Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin etik liderlik algıları ile kurum imajları arasında pozitif yönde ilişki gözlenmiştir. Bununla birlikte kadın öğretmenler okul idarecilerini etik liderlik açısından erkek öğretmenlere göre daha olumlu, aynı şekilde kurum imajlarını daha yüksek algılamaktadırlar. Kadın okul yöneticileri, erkek okul yöneticilerine göre daha etik liderlik özelliklerine sahiptir, bununla birlikte kurum imajları daha yüksektir. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre kurum imajlarını daha yüksek algılamaktadırlar. Özel sektörde çalışan okul yöneticileri, kamu kurumlarında çalışan okul yöneticilerine göre etik liderlik açısından daha olumlu algılanmakta, bununla birlikte özel okulda çalışan öğretmenler kurum imajlarının daha yüksek olduğunu düşünmektedirler. Sonuç olarak eğitim öğretim etkinliklerinin başarılı olması, kurum içi ilişkilerin sağlıklı olması ve kurum imajının yüksek olması açısından kurum yöneticilerinin etik liderlik özelliklerine sahip olmaları önemli görülmektedir.

Anahtar sözcükler: Liderlik, Etik liderlik, Kurumsal İmaj.

The aim of this study is to investigate the relationship between the Corporate Image and the Ethical Leadership of School Administrators. This investigation was implemented by using descriptive-correlational research model. This investigation

1 İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, myerdogdu@gmail.com

2 Halkalı Mehmet Akif Ersoy Teknik ve EML, fatumurkan@gmail.com

3 Rehber öğretmen, tahirkuru@hotmail.com

includes all the schools in İstanbul Küçükçekmece County boundaries. The data were carried out by using the data from nine schools which include 320 volunteer teachers and one randomly selected person. In this investigation, Ethic Leadership Roles Scale, Corporate Image Scale and the scale which was created by the researcher were used. For the analysis of the carried data; Pearson Multiplication Correlation Factor is used for the correalation between two variables, Mann Whitney U Test is used for the significance of two variant means and Kruskal Wallis Test was used for the significance of variant means more than two. According to the carried data, it can be concluded that there is a positive correlation between the ethical concepts of teachers and corporate images. In addition to this point, female teachers perceive their corporate image more superior than male teachers. At the same time, they perceive school administrators in a more positive way than male teachers. Female school administrators have more ethical leadership qualities than male teachers. Also, their corporate images are superior. Primary-school teachers perceive their corporate image more superior than in-field teachers. The school administrators work in private sector are perceived more positive than the ones who work in public sector. In addition to this point, the teachers who work in private schools think that their corporate image is superior. In conclusion, it is rather important to have Corporate Administrators with ethical leadership qualities to be successful in education and schoolteaching, to have well in-house relationship and to have a superior corporate image.

Keywords: Leadership, Ethical Leadership, Corporate Image.

Giriş

Eğitim öğretim etkinliklerin en önemli halkalarından biri de okul yöneticileridir. Tarihsel sürece bakıldığında okul müdürlerinin temel görevi okulunu yönetmek ve belirlenen misyon çerçevesinde okulu idare etmektir. Ancak günümüzde okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları okulun işleyişi, çağdaş eğitim yönetimindeki değişime bağlı olarak farklılıklar göstermektedir.

Eski okul yönetiminde müdürlerin gerçekleştirdikleri roller, katı kuralların hüküm sürdüğü bürokratik süreç ve normların bütünlüğünü korumak olarak tasarlanmıştır. Günümüz eğitim örgütlerinde görev yapan müdürlerin rolleri, sahip oldukları güçler, öğrenci performansına odaklı değerlendirme, karmaşık sosyal çevre, çok kutuplu toplum, öğretmenlerin rollerindeki değişim ve öğretme işinin yeniden düzenlenmesi gibi etkenlerden dolayı daha esnek ve çeşitlidir (Mulford, 2003).

Çağdaş okul müdürlerinin gerçekleştirmeleri beklenen rollere dair yürütülen araştırmalar, müdürlerin en temel rollerini kolaylaştırıcı olarak tanımlamaktadır. Bu kapsamda Foley (2001) müdürlerin %77'sinin okulda işleri kolaylaştırma, %30,8'inin zamanı düzenleme, %23,2'sinin ekonomik kaynak bulma ve toplulukla ilişkilerin geliştirilmesi rolleri üzerinde durduklarını ortaya koymuştur. Grimmer'e göre (1996) okul yöneticilerinin sahip olması gereken temel roller; çatışma yönetimi, meslektaş işbirliği ve deneyime dayalı okul ortamları oluşturma, öğretmen söylem ve eylemine odaklanma ile öğretmen ve öğrenci öğrenmesiyle ilgili eylem çalışmalarında bulunmaktadır.

Okul yöneticilerinin özellikle kurum içi işleyişi düzenli, işbirlikçi ve sağlıklı yönetmesi için sahip olması gereken birçok özelliklerinden biri de liderlik vasıflarına sahip olmasıdır. Liderlik birçok kuramcıya göre farklı bir şekilde tanımlanmıştır. Şişman'a (2004) göre liderlik; belirli amaçlar ve hedefler doğrultusunda başkalarını etkileyebilme ve eyleme sevk edebilme gücü olarak tanımlanırken, Werner'e (1993:17) göre liderlik; belli bir durumda, belli bir anda ve belli koşullar altındaki bir grup insanın örgütsel hedeflerine ulaşmaları için gönüllü olarak çabalamasını teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmada yardımcı olan, deneyimleri aktaran ve uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayan etkileme sürecidir (Akt. Alkın, 2006:5). Zaleznik'e (1977:267) göre liderlik; izleyicilerin düşünce ve eylemlerini etkileme doğrultusunda güç kullanmaktır (Akt. Çelik, 2007:1). Verilen tanımlamalara bağlı olarak liderlik ve yöneticilik aynı anlamda kullanılabilir mi sorusu akla gelmektedir. Yöneticilik ve liderlik birçok kez benzer anlamlarda kullanılsa da aralarında temel

bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bursalıoğlu'na(2008:204).göre lideri yöneticiden ayıran en büyük özelliği onun yönetici gibi bugünle değil gelecekle ilgilenmesidir. Bir başka deyişle yönetici bugünü kurtarmanın telaşındayken, lider yarın ne yapabilirim ile ilgilenmektedir. Liderler büyük planların yaratıcısı ve başlatıcısıdır. Yöneticiler ise bu planların gerçekleşmesini sağlayan kişilerdir.

Lider olanın sahip olması gereken temel bazı özellikleri; ileriye görebilme, inisiyatif sahibi olma, dürüstlük, kişiler arası ilişkilerde başarıllık, kişisel bütünlük, strese karşı dayanıklılık, iş başarına yeteneği, kararlılık, kendine güven vb. sayılabilir (Zel, 2001: akt. Sağlam 2008). Liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar farklı liderlik model ve kuramlarının da oluşumuna zemin hazırlamıştır. Bu kuramlardan biri de etik liderlik modelidir.

Çağımızda, insanları etkilemek için bürokratik ve yasal otoriteden çok,değer, inanç, duygu ve güven temelli yeni bir liderlik biçimine ihtiyaçduyulmaktadır. Bu liderlik biçiminin temel güç ve etki kaynağı moral (ahlaki)ve etik otoriteye dayanmaktadır. Etik bir lider, moral ve bürokratik gücükışiliğinde birleştirmiş, doğruyu tanımlamaya ilişkin bir değerler ve inançsistemi oluşturmuş dengeli bir liderdir (Sergiovanni, 1992: 16; Fulmer, 2004:313; Crawford and Nicklaus, 2000: 24).

Etik liderlik Fulmer'e (2004) göre etik, yöneticiler ve çeşitli alanlardaki akademisyenler için sıkıastlanan bir konu haline gelmiştir. Etik, değerler, liderlik ve doğruluk gibi kavramlar yöneticilerin ulusal ve küresel ekonomilerde önemli kayıplar söz konusu iken, büyükönem verdikleri konular olmuştur.Sergiovanni (1992: 7), Bolman ve Deal (1995: 5), etik liderliği, liderliğinkalbi olarak ifade etmekte ve okul yönetimi açısından büyük önem taşıyan bir kavram olarak görmektedir. Eğer liderin beyni ve kalbi, elinden ayrılırsa, yaptığı eylemler, verdiği kararlar ve davranışları anlaşılamaz. Liderliğin kalbi, liderin (liderlik yapan kişinin) değerleri, inançları ve arzularını ifade etmektedir. Liderliğin beyni, liderin sürekli geliştirdiği zihin kapasitesi, uygulamaya ilişkin teorileri ve yeteneklerini yansıtmaktadır. Lider bunları karşılaştığı durumlara yansıtarak eylemde bulunur. Liderin beyni, kalbi tarafından biçimlendirilir. Kararlar ve eylemler beyin ve kalp tarafından doğrulanır ya da yeniden biçimlendirilir.

Aydın'a göre etik yönetiminin temel amacı, örgütlerde arzulanan davranışları teşviketmektir. Etikyönetimini diğer yönetim uygulamaları ile birleştirmek, çalışanların katılım ve sahiplenme duygularının yüksek düzeyde olmasını sağlayacaktır. Etik yönetimini yerine getirirken, karar verme ve davranış sergileme aşamasında etiksel anlamda düşünme noktasında yol gösterici bazı ilkeler mevcuttur. Bu ilkeler, yapılacak

işlerde, alınacak kararlarda saptanan standartlar olarak kabul edilebilmektedir. Etiksel yönetim ilkeleri topluma faydalı işleri gerçekleştirmede, halkın güvenini sağlamada ve şüpheleri gidermede önemli rol oynamaktadırlar. (Akt: Başarır, 2006).

Liderlik rollerini benimsemiş ve bunu uygulamaya aktarabilmiş yöneticiler bireylerin örgütsel bağlılığını, mesleki performanslarını, sosyal adaleti ve kurum imajını da olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu araştırmada etik liderlik özellikleri ile kurum imajı arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır.

Kurum imajı, Aydın ve Özer'e (2005:913) bir değerlendirme sürecinin sonucudur. Kurum hakkında yeterli bilgiye sahip olunmasa bile ağızdan ağıza iletişim ya da reklam yoluyla, kurum imajı oluşumu gerçekleşebilmektedir. (Akt. Marangoz ve Biber, 2007:175). Johnson'a (2008) göre kurumsal imajı bir kurumun paydaşlarının kuruma ait kasıtlı ya da kasıtsız bir biçimde oluşmuş algılamalarının bütünüdür. Uyar'a (2003) göre kurumsal imaj, bir kurum ya da kuruluşun, kamuoyu tarafından algılanış biçimidir. Bu algılama insanların zihninde peşin hükümler ve önyargılar sonucu oluşmaktadır. Bu algılama her zaman kurumun gerçek görüntüsünü yansıtmasa da, bu imaj gerçek olarak algılanmaktadır (akt. Fidan, 2009). Peltekoğlu'na (1997) göre kurumsal imaj; kurumsal görüntü, kurumsal iletişim ve kurumsal davranış olmak üzere üç unsurdan meydana gelir. Başka bir deyişle kurumun imajını kurum içi iletişimi, bireylere karşı davranışları ve kurumun genel görüntüsü oluşturur(akt. Özüpek, 2005).

Zheng'e (2005) göre ise okul imajını, okulun sunumu, öğretmenleri, yönetim hizmetleri, çevresi, çalışma programları, halkla ve okul aile birliği ile olan ilişkileri belirlemektedir. Ludvik'e (2001) göre okul imajı okulun büyüklüğü, tesisleri, program kalitesi, derslerin içeriklerini yenileme hızı, ders dışı aktiviteleri, okuldaki sıcak arkadaş iklimi, öğrenci davranışları, mezunların okula katkıları, eğitim ve öğretmenlerin kalitesi, okul-aile işbirliği, yerel kuruluşlarla işbirliği yapma durumu ve okulun ünü ile ölçülmektedir (akt. Tai ve diğerleri, 2007:193).

Jiang ve Xu'a (2005) göre olumlu bir okul imajında, öğretim kalitesindeki kusursuz performans, öğrencibaşarısı, kaliteli yönetim hizmetleri, temiz ve kullanışlı fiziki mekânlar gibi özellikler bulunmalıdır. Daha önce okul imajıyla ilgili yapılan çalışmaları inceledikten sonra okul imajı ile ilgili olarak altı özellik tespit edilmiştir

1. Öğretmen kalitesi: Profesyonel bilgi, eğitim düzeyi ve öğretmenlerin öğretme tutumları.

2. Öğrenci kalitesi: Öğrencilerin kişilik davranışları ve çalışma tutumları.

3. Fiziki mekânlar: Okulun fiziksel tesisleri, donanımları ve tabelaları.

4. Okulun atmosferi: Okuldaki moral düzeyi.

5. Okulun çevresi: Okulun ve okulun çevresinin fiziksel düzenlemeleri.

6. Okulun başarısı: Okulun yönetsel etkililiği, öğrencilerin ilerleme düzeyleri ve okulu bitirdikten sonra iş bulma yüzdeleri, özel yetenek başarıları ve mezunların okul etkinliklerine katılımları gibi tüm performansını ifade etmektedir (Akt. Tai ve diğerleri, 2007:194).

Bu araştırma ile yöneticilerin etik liderlik rolleri ile kurum imajı arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin sahip olduğu demografik özellikleri ile belirtilen değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek bu bağlamda etik liderlik ve kurum imajı algısını yükseltmek amacıyla gerekli düzenlemelere temel oluşturacak sonuçlara ulaşmak amaçlandığından araştırmanın özel bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

Yöntem

Bu araştırmanın temel amacı “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Rollerini ile Kurum İmajı Arasındaki İlişkilerinin” incelenmesidir. Bu bağlamda araştırma, betimsel ilişkisel modeldedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul Küçükçekmece İlçe Sınırları içinde bulunan tüm ilköğretim okulları öğretmenleridir. Araştırmanın verileri dördü özel dokuz okulda çalışan toplam 320 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırmaya alınan okullar seçkisiz olarak belirlenmiş araştırmanın verileri aşağıda adı verilen okullarda araştırmaya katılmak isteyen gönüllü öğretmenlerden elde edilmiştir. Araştırmaya alınan öğretmenlerin cinsiyet dağılımlarına Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo-1. Örneklem Alınan Okulların Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımları ve Yüzdeleri

Cinsiyet	N	%
Kadın	183	57
Erkek	137	43
Toplam	320	100

Tablo1’de görüldüğü gibi araştırmaya 320 öğretmen alınmıştır. Öğretmenlerin 183’ü (% 57) kadın 137’si (% 43) erkektir.

Veri Toplama Araçları

Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ), Yılmaz (2005) tarafından öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Yılmaz (2005) ölçeğinde 4 faktör bulunmuştur. Dört faktörün açıklanan toplam varyansı %61,139'dur. Birinci faktör varyansın %21,525'ini (özdeğer:8,302), ikinci faktör %14,208'ini (özdeğer:5,480), üçüncü faktör %14,638'ini (özdeğer:4,165), dördüncü faktör ise %10,798'ünü (özdeğer:5,646) açıklamaktadır. Etik Liderlik Ölçeğinin (ELÖ) güvenilirliğini kestirmek için Cronbach Alpha katsayısını elde edilen güvenilirlik değerleri .90 ile .97 arasında değişmektedir.

Kurum İmajı Ölçeği Gürbüz(2008) tarafından öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarının kurumsal imajının nasıl algılandığını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek yedi alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin faktör yükleri .60 ile .88 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayı ile hesaplanan güvenilirlik değerleri de .81 ile .94 arasında değişmektedir.

Ayrıca öğretmenlerin demografik özellikleri ortaya koymak amacıyla araştırmacı tarafından bir anket geliştirilmiştir.

Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikleri

Etik Liderlik Ölçeğinden ve Kurum İmajı Ölçeği puanları arasındaki ilişkinin hesaplanması için "Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon" katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırmadan kullanılan ölçme araçlarından elde edilen puanların normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı Kolmogorov Simirnov testi ile test edilmiş ve elde edilen anlamlılık değerinin (p değeri) 0.05'ten küçük olduğu gözlenmiş ve buna bağlı olarak puanların normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle iki değişken ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı için "Mann Whitney U Testi" ikiden fazla grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı içinde "Kruskal Wallis Testi" kullanılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin Etik Liderlik Rollerini ile Kurum İmajı Ölçeği puanları arasındaki ilişkilere Tablo-2'de yer verilmiştir.

Tablo-2. Etik Liderlik Ölçeği Puanları ile Kurum İmajı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki

	Etik Liderlik	Kurum İmajı
r		.730*
p		0.00

*p<0.01

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin etik liderlik ölçeği puanları ile kurum imajı ölçeği puanları arasında yüksek ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin kurum yöneticilerinin etik liderlik özelliklerine sahip olduğuna dönük algıları yükseldikçe kurum imajına dönük algıları da yüksek olmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Etik Liderlik ve Kurum İmajı Ölçeği puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney U testi ile test edilmiş elde edilen sonuçlara Tablo 3’de yer verilmiştir.

Tablo-3. Etik Liderlik ve Kurum İmajı Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Etik Liderlik	Kadın	137	70.22	5013.50	1925.500**	0.18
	Erkek	183	64.35	3101.50		
Kurum İmajı	Kadın	137	68.33	5179.50	1820.500**	0.48
	Erkek	183	58.66	3101.50		

**p<0.05

Etik Liderlik Ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir (U=1925.50 p<0.05). Sıra ortalamaları dikkat alındığında kadın öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeği puan ortalamaları (\bar{x} =70.22) erkek öğretmenlerin ortalama puanlarından (\bar{x} =64.35) daha yüksektir. Bu sonuç kadın öğretmenlerin okul idarecilerini etik liderlik açısından erkek öğretmenlere göre daha olumlu algıladıklarını göstermektedir.

Kurum İmajı Ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir (U=1820.50 p<0.05). Sıra ortalamaları dikkat alındığında kadın öğretmenlerin Kurum İmajı Ölçeği puan ortalamaları (\bar{x} =68.33) erkek öğretmenlerin ortalama puanlarından (\bar{x} =58.66) daha yüksektir. Bu sonuç kadın öğretmenlerin çalıştıkları okulun imajını erkek öğretmenlere göre daha olumlu algıladıklarını göstermektedir.

Etik Liderlik ve Kurum İmajı Ölçeği puanlarının okul idarecisinin cinsiyetine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla uygulanan göre Mann Whitney U Testi sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo-4. Etik Liderlik ve Kurum İmajı Ölçeği Puanlarının Okul İdarecisinin Cinsiyetine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra Ortalaması		U	P
			Kadın	Erkek		
Etik Liderlik	Kadın	92	70.02	5413.50	1925.500**	0.42
	Erkek	228	61.65	3101.50		
Kurum İmajı	Kadın	92	69.23	5179.50	3101.500**	0.33
	Erkek	228	60.02	2948.50		

**p<0.05

Etik Liderlik Ölçeği puanları okul idarecisinin cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir (U=1925.50 p<0.05). Sıra ortalamaları dikkat alındığında kadın idarecilerinin Etik Liderlik Ölçeği puan ortalamaları (\bar{x} =70.02) erkek idarecilerin ortalama puanlarından (\bar{x} =61.65) daha yüksektir. Bu sonuç kadın idarecilerin erkek idarecilere göre daha etik liderlik özelliklerine sahip olduğunu göstermektedir.

Kurum İmajı Ölçeği puanları okul idarecilerinin cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir (U=3101.50 p<0.05). Sıra ortalamaları dikkat alındığında kadın idarecilerinin Kurum İmajı Ölçeği puan ortalamaları (\bar{x} =69.23) erkek idarecilerinin ortalama puanlarından (\bar{x} =60.02) daha yüksektir. Bu sonuç kadın idarecilerinin okulun imajının erkek idarecilere göre daha yüksek algılandığını ortaya koymaktadır.

Etik Liderlik ve Kurum İmajı Ölçeği puanlarının öğretmenlerin branşına göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla uygulanan göre Mann Whitney U Testi sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo-5. Etik Liderlik ve Kurum İmajı Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Branşına Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra Ortalaması		U	P
			Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		
Etik Liderlik	Sınıf	138	73,58	1839,50	1110,500	.233
	Branş	182	63,58	6675,50		
Kurum İmajı	Sınıf	138	78,65	1993,00	1010,000	.045*
	Branş	182	61,40	6263,00		

**p<0.05

Etik Liderlik Ölçeği puanları öğretmenlerin branşına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir (U=1110.50 p>0.05).

Kurum İmajı Ölçeği puanları öğretmenlerin branşına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir (U=1010.00. p<0.05). Sıra ortalamaları dikkat alındığında sınıf öğretmenlerinin Kurum İmajı Ölçeği puan ortalamaları (\bar{x} =78.65) branş öğretmenlerinin ortalama puanlarından (\bar{x} =61.40) daha yüksektir.

Etik Liderlik ve Kurum İmajı Ölçeği puanlarının öğretmenlerin bağlı olduğu kuruma göre (kamu ya da özel) farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla uygulanan göre Mann Whitney U Testi sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo-6. Etik Liderlik ve Kurum İmajı Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Bağlı Olduğu Kuruma Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra Ortalaması		U	P
			Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		
Etik Liderlik	Kamu	211	64,80	8164,50	163,500**	.011
	Özel	109	96,30	481,50		
Kurum İmajı	Kamu	211	63,08	7758,50	132,500*	.000
	Özel	109	99,50	497,50		

*p<0.01 **p<0.05

Etik Liderlik Ölçeği puanları öğretmenlerin bağlı olduğu kuruma göre anlamlı farklılıklar göstermektedir (U=163.50 p<0.05). Sıra ortalamaları dikkat alındığında özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeği puan ortalamaları (\bar{x} =96.30) kamu kurumunda çalışan öğretmenlerin ortalama puanlarından (\bar{x} =63.08) daha yüksektir. Bu

sonuç özel okullarda çalışan öğretmenlerin kamu kurumunda çalışan öğretmenlere göre okul idarecilerini daha etik liderlik özelliklerine sahip olduğunu algıladıklarını göstermektedir.

Kurum İmajı Ölçeği puanları öğretmenlerin bağlı olduğu kuruma göre anlamlı farklılıklar göstermektedir ($U=132.50$ $p<0.00$). Sıra ortalamaları dikkat alındığında özel okullarda çalışan öğretmenlerin Kurum İmajı Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{x}=99.50$) kamu kurumunda çalışan öğretmenlerin ortalama puanlarından ($\bar{x}=63.08$) daha yüksektir. Bu sonuç özel okullarda çalışan öğretmenlerin kamu kurumunda çalışan öğretmenlere göre çalıştıkları kurum imajını daha yüksek algıladıklarını göstermektedir.

Kurum İmajı Ölçeği Puanlarının öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre Kruskal Wallis Testi sonuçlarına Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo-7. Kurum İmajı Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	n	Sıra Ort.	sd	p	Anlamlı Fark	
Öğrenim Durumu						
A.Önlisans	55	90,75	2	7,007*	.030	A-B
B.Lisans	163	61,31				A-C
C.Yüksek Lisans	102	60,68				

* $p<0.05$

Analiz sonuçları Kurum İmajı Ölçeği puanlarının öğretmenlerin öğrenim durumuna göre farklılıklar göstermektedir. ($sd=2$, $n=320$) $= 7.07$, $p<0.05$. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında ön lisans mezunu olanların kurum imajı ölçeği puanlarının, lisans ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerden yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Gruplar arasındaki farkın anlamlılığını ortaya koymak amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmış elde edilen sonuçlara göre ön lisans mezunlarının Kurum İmajı Ölçeği puanlarının lisans ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Etik Liderlik Ölçeği puanları öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının öğretmenlerin okulda çalışma sürelerine göre Kruskal Wallis Testi sonuçlarına Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo-8. Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Okulda Çalışma Sürelerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	n	Sıra Ort.	sd		p	Anlamlı Fark
A. 0-5 yıl	164	60,49	3	10.23*	.000	D-A
B.6-10 yıl	63	87,92				
C.11-15 yıl	46	82,25				
D. 16 ve üstü	37	92,50				

*p<0.01

Analiz sonuçları Etik Liderlik Ölçeği puanlarının öğretmenlerin okulda çalışma sürelerine göre farklılıklar göstermektedir. $F(3,320) = 10.23, *p<0.01$. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında 16 ve üstü yıl çalışan öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeği puanlarının, 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıldır çalışan öğretmenlerden yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Gruplar arasındaki farkın anlamlılığını ortaya koymak amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmış elde edilen sonuçlara göre sadece 16 ve üstü yıl çalışan öğretmenlerin, 0-5 yıldır çalışanlara göre Etik Liderlik Ölçeği puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Kurum İmajı Ölçeği puanları öğretmenlerin okulda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Araştırma bulgularına göre Etik Liderlik Ölçeği puanları ile Kurum İmajı Ölçeği puanlarının öğretmenlerin mesleki kıdemi, okulda bulunan öğretmen sayısı ve okul yöneticisinin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Tartışma Sonuç ve Öneriler

Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerine sahip olması ile öğretmenlerin kurum imajlarını olumlu algılamaları arasında pozitif yönde olumlu ilişkiler gözlenmiştir. Etik lider özelliklerine sahip yöneticiler, etik bilince sahiptir ve bu yönde bilinç oluşturur, başkalarına örnek olup çalışanlarına sorumluluklar verir, çalışanların duygu ve düşüncelerine dikkate alır ve önem verir. Bu bağlamda bu şekilde yönetim sergileyen yöneticiler ister istemez kurum imajlarının yükselmesine katkıda bulunurlar. Kurşun(2011) tarafından yapılan bir araştırmada okul yöneticilerinin etik liderlik rolleri ile kurum imajı ve alt ölçekleri arasında genel olarak olumlu ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Etik liderlik özelliklerine sahip yöneticiler çalışanlarına sorumluluk vermektedirler. Bu çerçevede Özüpek (2004) tarafından Turkcell'de yapılan bir başka araştırmada çalışanlara sorumluluk verilmesi durumunda çalışanların kurum imajlarının daha olumlu olduğunu ortaya koymaktadır.

Aikman (2003) tarafından sağlık sektöründe yapılan bir başka araştırmada ise, etik liderlik ile kurum kültürü arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Uğurlu (2009), öğretmenlerin, yöneticilerin etik liderlik özelliklerine ait algılamaları ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa ait algıları arasındaki ilişkiyi açıklama düzeyini ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmada, öğretmenlerin, yöneticilerin etik liderlik düzeyini algılama düzeyi oldukça yüksek çıkmıştır. Özellikle örgütsel bağlılığın kurum imajını olumlu etkilemesi açısından elde edilen bulgular bu araştırma içinde önemli görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre okul yöneticilerini daha etik liderlik özelliklerine sahip olarak algılamaktadırlar. Bunun temel nedenlerinin kadın öğretmenlerin daha çok sorumluluk üstlenme eğilimleri, değer anlayışına daha çok sahip olma istekleri ve okul yönetiminde görev alma konusunda rekabetçi bir yapıya sahip olmaktan kaçınmaları olarak düşünülmektedir. Tan (2006), "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları" isimli araştırmasında ilköğretim okullarında örgütsel adaletin gerçekleşme düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet, hizmet yılı ve eğitim bölgeleri açısından anlamlı farklılıkların olduğu ortaya koymuştur. Özellikle bayan öğretmenlerin ilköğretim okullarında örgütsel adaletin gerçekleşme düzeyi hakkında daha olumlu düşündükleri sonucuna varılmıştır. Yılmaz (2005), tarafından yapılan bir başka araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını bununla birlikte kendi memleketlerinde çalışıp çalışmama durumlarına göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Küçükkaraduman (2006), Turhan (2007) ve Kentsu (2007) tarafından yapılan araştırmalarda da kadın öğretmenlerin okul yöneticilerini etik liderlik açısından erkek öğretmenlere göre daha olumlu algıladığını ortaya koymuştur.

Araştırma bulgularına göre kadın öğretmenlerin kurum imajı algıları erkek öğretmenlerden anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin kurumsal bağlılıklarının ve sahiplenme duygularının yüksek olması bu durumun olası nedenlerinden olduğu düşünülmektedir.

Büyükgöze (2012) tarafından bir büyükşehir belediyesinin insan kaynaklarında yapılan, kurumsal imaj ile demografik özellikler arasındaki ilişkileri konu alan araştırmasında, kurumsal imajın ve alt boyutlarının, çalışanların cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durumlarına göre değişmediğini ortaya koymuştur.

Araştırma bulgularına göre kadın yöneticilerin etik liderlik özellikleri erkek okul yöneticilerine göre daha yüksek algılanmaktadır. Etik lider; hümanist özelliklere

sahip, insan haklarına saygılı, sevgi ve hoşgörülü, olumlu insan ilişkilerine sahip, tarafsız bireylerdir. Bu niteliklerin kadın yöneticilerin cinsiyet özellikleri ile daha çok paralellik göstermesi nedeniyle kadın idarecilerin daha etik liderlik rollerine sahip olduğu düşünülmektedir.

Algılanan okul imajının okul yöneticisinin cinsiyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgulara bakıldığında, okul yöneticisinin kadın olduğu okullardaki okulun imajının, okul yöneticisinin erkek olduğu okullara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum kadın yöneticilerin sahip olduğu özellikler nedeniyle çalıştıkları okulların algılanış biçimini artıracak çalışmalarda bulunuyor olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Türkiye’de okul yöneticisinin cinsiyeti ile etik liderlik ve kurumsal imaj algılamalarını konu alan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin alanları (sınıf, branş) ile okul yöneticilerinin algılanan etik liderlik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Bununla birlikte sınıf öğretmenlerinin algıladıkları kurum imajı, branş öğretmenlerinden daha yüksektir. Bunun en temel nedenleri sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre zamanlarını daha çok okulda geçirmeleri, düzenli bir çalışma saatlerine sahip olmaları bu bağlamda örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Özel okullarda çalışan öğretmenler, okul yöneticilerini kamu kurumunda çalışan öğretmenlere göre etik liderlik açısından daha olumlu algılamaktadırlar. Özellikle özel okullarda merkezîyetçilikten uzak okul merkezli yönetim anlayışının hakim olması, rekabet gücünün daha fazla olması, nitelikli insan gücüne önem verilmesi, yönetimde öğretmenlerinde görüşlerine sıklıkla başvurulması, toplam kalite yönetimi uygulamalarının daha düzenli yapılması, veli, okul ve öğretmen işbirliğinin sağlanması, okul idarecilerinin girişimci vasıflarının yüksekliği vb. faktörler özel okul yöneticilerinin daha etik liderlik rollerine sahip olmasını gerekli kılmaktadır. Baştuğ (2009) tarafından yapılan bir araştırmada, devlet ve özel ilköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik davranışını gösterme durumları karşılaştırılmış ve etik liderliğin dört alt boyutunda da özel ilköğretim okulu yöneticileri devlet ilköğretim okulu yöneticilerine göre daha fazla etik liderlik davranışı gösterdiğini ortaya koymuştur.

Özel okullarda çalışan öğretmenler okul imajlarını kamu kurumunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek algılamaktadırlar. Özel okulların fiziksel koşullarının devlet okullarına göre daha sağlıklı olması, sınıf mevcudiyetlerinin daha az olması,

merkezi sınavlarda öğrenci başarılarının daha yüksek olması gibi nedenlerle özel okulların imaj algısının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Gürbüz (2008), yönetici, öğretmen ve velilerin görüşlerine göre kamuilköğretim okullarının kurumsal imajını saptamak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma bulgularına göre özel okullar ile devlet okulları karşılaştırıldığında özel okul paydaşları kurumlarının imajlarını devlet okulu paydaşlarına göre daha olumlu bulmuşlardır.

Kurum İmajı Ölçeği puanlarının öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre karşılaştırılmasında ön lisans mezunlarının kurum imajı algısının lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin daha sorgulayıcı olması, beklenti düzeylerinin daha yüksek olmasının kurum imajı algılarının daha düşük olmasına neden olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin öğrenim durumları ile etik liderlik algıları arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır. Türkiye’de öğrenim durumu ile kurum imajı ve etik liderlik algısını konu alan araştırmalara rastlanmamıştır.

Öğretmenlerin okulda çalışma süreleri ile etik liderlik algıları arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Öğretmenlerin okulda çalışma süreleri arttıkça yöneticilerini etik liderlik açısından daha olumlu algılamaktadırlar. Çalışma süresi arttıkça okul yöneticisi ile ilişkilerin daha iyi olması, karşılıklı anlayış düzeylerinin yükselmesi gibi nedenler bu durumun temel gerekçeleri olarak düşünülmektedir. Okulda çalışma süresi ile etik liderlik algısı üzerine yapılmış Küçükkaraduman (2006) tarafından yapılan araştırmada; 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin müdürlerini etik ilkeleri yansıtmada konusunda daha olumlu algıladıklarını göstermektedir.

Öneriler

Ekonomik sosyal ve politik değişimler okulların yönetimini daha karmaşık, öğretmen ve öğrenciyi merkeze alan, topluma daha duyarlı bir duruma getirmiştir. Bu farklılaşmalar okulların yapı ve işleyişini değiştirmiş, bununla birlikte okul yöneticilerinin nitelik ve yeterliliklerini tekrar gözden geçirilmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda okul idarecilerinin etik liderliğini artırmaya dönük çalışmaların yapılmasına, öğretmenlerin kurum imajı ile ilişkili olabilecek değişkenlerin ortaya çıkarılmasına dönük çalışmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Aikman, P. (2003). *Towards Ethical Leadership In Health Care*. A Major Project Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Arts In Leadership And Training, Royal Roads University.

Alkın, M. C. (2006). *Liderlik Özellik ve Davranışlarının Belirlenmesi ve Konuyla İlgili Olarak Yapılan Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Başarır, Ç. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Etiksel İlkelerin Yerleştirilmesi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Baştuğ, İ. (2009). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Konya.

Bursalıoğlu, Z. (2008). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (14. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Büyükgöze, T. (2012). *Çalışanların Kurumsal İmaj Algılaması ie Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Bolman, L.G. and Deal, T.E. (1995). *Leading with Soul: An Uncommon Journey of Spirit*. Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.

Çelik, V. (2007). *Eğitimsel Liderlik* (4. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Crawford, G. And Nicklaus, J. (2000). *Philosophical & Cultural Values: Applying Ethics in Schools*. Eye On Education Inc. New York.

Fidan, Z. (2009). *Kurum İmajının Oluşum Sürecinde Sponsorluk Faaliyetlerinin Rolü Üzerine Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Foley, R.M. (2001). Professional Development Needs of Secondary School Principals of Collaborative-Based Service Delivery Models, *The High School Journal*, 85(1), 10-23.

Fulmer, R. M. (2004). The Challenge Of Ethical Leadership. *Organizational Dynamics*. Vol.33, No.3, pp.307-317.

Grimmett, P.P.(1996). The Struggles Of Teacher Research In A Context Of Education Reform: Implications For Instructional Supervision. *Journal of Curriculum and Supervision*, 12(1), 37-65.

Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, Öğretmen Ve Velilere Göre Ankara İli Özel Ve Kamu İlköğretim Okullarının Kurumsal İmajı*.Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kentsu, J. (2007) *Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Etik Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Kurşun, A. T.(2011). *Okulların Kurumsal İmajının Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.

Küçükkaraduman, E.(2006) *İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Marangoz, M. ve Biber, L. (2007). Kurumsal İmajın Ve Kurumsal Ünün Müşteri Bağlılığına Etkileri. *KMÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Aralık 2007, 173-193.

Mulford, B. (2003). School Leaders: Changing Roles and Impact On Teacher and School Effectiveness, *OECD*, 1-65.

Özüpek, M.N. (2004). *Kurum İmajında Sosyal Sorumluluk Kuramsal ve Uygulamalı Bir Çalışma*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Özüpek, M.N. (2005). *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk* (1. Baskı). Konya: Tablet Kitabevi.

Sağlam, E. (2008) *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarıyla Kişilik yapıları Arasındaki İlişki*.Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Sergiovanni, T.J. (1992). *Moral Leadership: Getting To The Heart of Scholl Improvement*. Jossey-Bass Inc., California.

Şişman, M. (2004). *Öğretim Liderliği* (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Tai, D.W-S. ve diğerleri (2007) *The Correlation Between School Marketing Strategy*

and The School İmage of Vocational High Schools. *The Business Review, Cambridge*, 8 (2) 191-197.

Tan, Ç. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.

Turhan, M. (2007) *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Yılmaz, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları İle Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8).