OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DÜZEYLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN SOSYAL SERMAYE DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ADANA İLİ ÖRNEĞİ¹

Oğuz KAYA²

Mehmet YAŞAR³

Öz

Bu araştırmanın temel amacı, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinin karşılaştırılarak incelenmesidir.

Araştırma modeli olarak ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın hedef evrenini, Adana ili merkez ilçelerinde bulunan 114 resmi ortaöğretim kurumunda 2015-2016 eğitim-öğretim yılında görev yapan 6371 öğretmen oluşturmıştır. Araştırmanın örnekleme ise basit seçkisiz örneklem yöntemiyle seçilen 59 okuldan 1196 öğretmenden oluşmuştur. Araştırmanın verileri, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Ölçeği” (ELÖ) ve Ekinci (2008) tarafından geliştirilen “Sosyal Sermaye Ölçeği” (SSÖ) ile toplanmıştır. Verilerin analizinde etik liderlik ve sosyal sermaye değişkenleri arasındaki ilişki için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Regresyon analizi sonucunda ($B=0.62$; $p<0.05$), açıklanan varyans olarak sosyal sermaye değişkenindeki değişkenliğin %47 sini etik liderlik değişkeni ile açıklanabileceğini söyleyebiliriz ($\Delta R^2=0.47$; $p<0.05$).

Yöneticilerin etik liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasında “pozitif” yönde ve “orta” düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı, sosyal sermaye düzeyindeki değişkenliğin %47’sini etik liderliğin; aynı şekilde etik liderlik düzeyindeki değişkenliğin de %47’sini sosyal sermaye değişkeninin açıkladığı söylenebilir.

¹ Bu araştırma Oğuz KAYA’nın Gaziantep Üniversitesinde Mehmet YAŞAR danışmanlığında yapmış olduğu doktora tezinin bir parçasıdır. “Bu çalışmada; “2020 TR Dizin Dergi Değerlendirme Kriterleri”nin 8. maddesinde belirtilen araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.”

² Dr., Maarif Müfettişi, Millî Eğitim Bakanlığı, kayaoguz@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8661-1931>

³ Dr. Öğr. Üyesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Gaziantep Üniversitesi öğretim üyesi, mehmetyasar1@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0001-9237-7216>

Araştırma bulguları ışığında okul yöneticilerine önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, etik liderlik, sosyal sermaye

A THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND SOCIAL CAPITAL LEVELS OF TEACHERS: THE CASE OF ADANA PROVINCE

Abstract

This research aims to investigate the ethical leadership behaviors of school administrators and the social capital levels of teachers.

Relational studies were utilized as a research model. This research's target population consisted of 6371 teachers working at the 114 state secondary schools in five central districts of Adana in the 2015-2016 academic year. The current study sample consisted of 1196 teachers from 59 schools selected by simple random sampling method. The data of the study were collected by "Ethical Leadership Scale (ELÖ)" developed by Yılmaz (2005) and by "Social Capital Scale (SSÖ)" developed by Ekinci (2008). In data analysis, correlation and regression analyses were applied for the relationship between ethical leadership and social capital variables. Based on the result of regression analysis ($B=0.62$; $p<0.05$) and the explained variance, it can be said that 47.6% of variance in the social capital level of the teachers can be explained by ethical leadership variable ($\Delta R^2= 0.47$; $p<0.05$).

Besides, it can also be said that there is a significant relationship with a medium effect between the administrators' ethical leadership behavior levels and the teachers' social capital levels. The administrators' ethical leadership behaviors can significantly account for 47% of the variation in the teachers' social capital levels; likewise, 47% of the variability in the level of ethical leadership is explained by the social capital variable.

In the light of research findings, some suggestions were made to the school administrators.

Keywords: Ethics, ethical leadership, social capital

GİRİŞ

Günümüzde gerek bilim ve teknolojiye gerekse sosyal hayatta hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Var olan sistemler gelişmek, varlığını devam ettirmek için değişmek ve yenileşmek durumundadırlar. Sistemler insan kaynağı ve zaman yönetimini, bilgi ve gücün paylaşım biçimlerini değiştirebilmeli, örgütsel yapılar ile değişen teknolojilerin ilişkilerini görebilmelidir. Örgüt dışındaki güçler kadar örgüt içindeki güçler de değişimi etkileyebilmektedir. Örgüt içindeki değişim hızı örgüt dışındaki değişim hızından geride kalırsa bu durum örgüt varlığı için tehdit oluşturabilir (Özden, 2005). Değişimin etkileri bireyler, gruplar, örgütler, örgütlerin yapı ve sistemleri ile sosyal yapılar üzerinde farklı biçimlerde kendini göstermektedir. Özellikle değişimin hızı, var olan yapı ve sistemler ile olan etkileşimleri, değişimin yansımaları üzerinde belirleyici olmaktadır. Değişen koşullar yeni durumlara uygun kararların alınmasını ve buna uygun yönetsel yaklaşımları gerektirecektir. Değişim yeni olanakları ve sorunları da beraberinde getirmekte, bu durum değişime uyumu ve değişim sürecinin bilinçli yönetimini kaçınılmaz hale getirirken değişimin yönüne yönelik güçlü bir öngörüye sahip olmayı da gerekli kılmaktadır.

Güçlü bir öngörü örgütsel yapı içinde etkili bir iletişim ve doğru kararlar almayı gerektirecektir. Etkili iletişim ile karşılıklı güven ve insani ilişkilerde etik ortak paydasının güçlü bir şekilde paylaşımı, insanın örgüt ve sosyal yapı içinde karşılıklı ve karmaşık etkileşimlerinin sıklığını arttıracakı söylenebilir. Bu durumun insani ilişkilerin önemini ve güven temeline dayalı olmasını, bireysel, örgütsel ya da yönetsel kararlar alımında etik ilkelere uygun davranmayı gerektireceği söylenebilir. Sosyal sistemin bir parçası olan girdilerini toplumdan alarak çıktılarını yine topluma sunan okullar insani ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı örgütlerdendir. İnsanı hayata hazırlamayı hedef edinen okullarda insani ilişkiler yoğun, karmaşık ve canlı bir süreci içerir. Bu sürecin insani ilişkilerde esas olarak kabul edilen nezaket, saygı, güven temeline dayalı ahlaki-etik değerleri içerir nitelikte olması beklenir.

Öğretmenler okulda iyi, güzel ve doğru değerlerin biçimlendirdiği bir karakter doğrultusunda görev yapmak durumundadırlar. Ancak kişiliği etik değerler doğrultusunda şekillenmemiş çalışanlar, kimi zaman sınırlamalar olmasına rağmen etik dışı davranışlarda bulunabilirler (Altinkurt ve Yılmaz, 2011). Bu durumda etik lider, çalışanların bu istenmeyen davranışlarını ve okul içi sorunları pozitif yönde şekillendirebilir. Bu bağlamda etik liderler dürüstlük ve doğruluğun yanı sıra sadakatlilik, erdemlilik gibi değerlere önem veren bir nevi ruhsal liderlerdir (Uğurlu, 2009). Eğitim örgütlerinde eğitimin bir parçası olan etik değerlerin yaşatılması için okul yöneticilerine önemli bir etik liderlik rolü düşmektedir.

Okulda çalışanlar arası ilişkiler ve güveni temsil eden sosyal sermayenin sağlanmasında müdürlerin etik değerleri öne alan bir yönetim tarzı benimsemesinin önemli olduğu aşikârdır. Müdürler etik davranışlar sergileyerek ve açık bir örgüt iklimi oluşturarak çalışanların başkalarına karşı duygudaşlık kurmayı öğrenecekleri süreçleri oluştururlar ve böylece çalışanlar birbirleriyle derin duygusal ilişkiler kurabilirler (Pastoriza ve Arino, 2013). Örgütsel adalet ve güven ile yönetilen okullarda açık iklim ve çalışanlar arası pozitif ilişkilerin gelişmesiyle sosyal sermaye de gelişim olanağı bulabilir. Örgütte verimin artmasını sağlayan sosyal sermayenin unsurları; topluluk ağı, aidiyet duygusu, güven ve sadakat olarak bulunmuştur (Cohen ve Prusak, 2001). Sosyal sermayenin geliştiği okullarda çalışanların verimi ve iş doyumunun da sağlanabileceği söylenebilir.

Okulda bireyleri, grupları ve bunların çok boyutlu ilişkilerini yöneten okul yöneticileri, etik prensiplere uygun davranarak okulda anlamlı ve ortak duygular oluşturabilir. Anlamlı ve ortak duyguların etkin olduğu, ilişkilerin bu perspektifte geliştiği örgütsel ortamda işgörenlerin güven içinde huzurlu bir örgüt ikliminin gerçekleşmesine yönelik katkılarını sunması beklenir. Bu bağlamda okul yöneticileri etik prensiplere uygun davranarak okulda anlamlı ve ortak duyguların etkin olduğu güven temeline dayalı örgütsel bir iklim oluşturulabilirler. Günümüzde etik liderlik ile bağlantılı bir diğer kavramdan yani, örgüt çalışanları arasındaki ilişkileri ve güveni araştıran “sosyal sermaye” den de bahsedebiliriz. Örgütte verimin artmasını sağlayan sosyal sermayenin unsurları; topluluk ağı, aidiyet duygusu, güven ve sadakattir (Cohen ve Prusak, 2001).

Güven ortamı bireylerin birbirleri ile aktif bir şekilde iletişim kurduğu ve tek başlarına üstesinden gelemeyecekleri işleri başarmaları için iş birliği ve dayanışma sağlayacakları örgüt ikliminin oluşmasına katkıda bulunur. Dolayısıyla bireylerin sosyal sermayelerinin gelişmesine olanak sunan bir örgüt kültürünün oluşmasını sağlayabilir. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları içinde güven temelinde oluşturacağı ilişkiler ve bunun yaratacağı örgüt iklimi işgörenlerin örgütsel çabalara katkılarını da arttırabilir.

Etik lider olarak okul yöneticileri güven, ahlaki değerler, tarafsızlık, adalet, sorumluluk duygusu, sevgi, hoşgörü gibi nitelikleriyle örgütte insan kaynağını arzu edilen istikamette etkileyecektir (Uğurlu, 2009). Canlı bir örgütsel yapı olan okullar çok boyutlu ilişkileri, açık bir iletişimi, şeffaf ve güven temeline dayalı kararların alınmasını, bunlarla tutarlı davranmayı gerektirir. Bu

bağlamda okul yöneticileri gerek örgüt içinde gerekse örgüt ve çevre ilişkilerinde doğru, adaletli, samimi, güvenilir, adil, farklılıklara toleranslı, saygılı ve hoşgörülü davranarak etik bir örgütsel iklimi yaratabilirler. Okul yöneticileri aynı zamanda öğretmenlerin ve diğer paydaşların etkin bir iletişim kurmasına, düzenlenen etkinliklere aktif bir şekilde katılmalarına, örgütsel ve bireysel sorunların çözümlerine katkı sağlayacak sosyal ağlar geliştirmelerine de katkıda bulunurlar (Adams, 2007). Örgütte oluşturulan güçlü sosyal ağlar örgütsel sorunların daha kısa sürede, daha kolay, yaratıcı ve etkili çözümünü de destekleyebilir.

Sosyal sermaye, sosyal ilişkilerin içinde taşıdığı kaynaklara ulaşabilmesi nedeniyle bu yapı içinde yer alan bireylere önemli kazançlar sağlar. Örgütlerde ise örgüt üyelerinin sahip olduğu ve örgütün diğer örgütlerle ilişkileri sayesinde elde edecekleri kazançları temsil eder. Bireyin ve örgütün sahip olduğu sosyal ilişkilerden doğan bu ilişkilerden meydana gelen kaynakların tamamı örgütün sosyal sermayesini oluşturur (Özdemir, 2007). Örgüt yöneticileri işgörenlerin gerek bireysel gerekse grup amaçlarının farkında olarak örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yönelik kararlar alacaktır. İşgörenlerin örgütsel kararlara katılımları ile kendi bireysel amaçlarının da gerçekleşeceğini fark edebilmeleri öngörülür. İşgörenlerin örgütsel kararlara katılımları ile bireysel amaçlarının da gerçekleşeceğini fark etmeleri onların örgütsel kararları benimsemelerini etkileyecektir. Bu durum işgörenlerin kararlara katılımını ve kararların etkililiğini belirleyecektir. İşgörenler paylaştıkları ortak amaçlarla emek ve çabalarına yön verirken aynı zamanda bireysel amaçlarının da gerçekleştiğini görebilme olanağına sahip olacaklardır. Böyle bir durumda işgörenlerin örgüte olan bağlılığı daha da güç kazanacaktır.

Sosyal sermaye, aktörlerin gücünü (birey, grup, örgütsel yapılar) bireysel veya grup amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan bireylerin gücünden daha etkili bir güce dönüştürür. Sosyal sermaye taşıdığı güven, ortak anlayış, katılım duygusuyla, zengin bireysel ve grup etkileşimiyle ve bireyleri takım haline getiren değerlerle örgütler için önemli bir zenginliktir (Cohen ve Prusak, 2001). Bireyler, gruplar ya da örgütsel yapılar sosyal sermayenin kendilerine sunduğu güven, ortak anlayış ve katılım duygusu ve bunun yaratacağı iletişim zenginliğiyle farklı bir kaynağa erişim olanağı elde edeceklerdir. Bundan dolayı, sosyal sermaye birey veya grupların gücünü aşabilen, bunlardan daha fazlası olarak niteleyebileceğimiz sosyal iletişim ağlarının taşıdığı güçlü bir örgütsel zenginliğe benzetilebilir.

İşgörenlerde sosyal ağ ve güven kavramlarının karşılığı olarak alanyazına giren “sosyal sermaye” kavramı insanlar arasında kurulmuş bir köprü gibidir. Aktörler arasındaki yüksek güven, sağlam bireysel ilişkiler, canlı topluluklar, anlayış ve iş birliği ile ortak bir girişime eşit katılım duygusu taşır. Böylesi bir bağlılık; iş birliğini, sadakati, bilgi ve yeteneklere ulaşımı, uyumlu örgütsel davranışları destekler (Cohen ve Prusak, 2001). Okul yöneticilerinin etik ilkelere dayalı davranışları güven temeline dayalı ilişkilerinde sadakati ve ortak değerlerde bütünleşmeyi esas alması onun etkililiğine önemli katkılar sunacaktır. Yüksek güven duygusu, canlı ve sağlam ilişkilerin geliştirilmesiyle okul yöneticileri zengin bir kaynağa sahip olmanın avantajlarına sahip olacaktır.

Örgüt kültürünün güçlenmesinde okulda öğretmen, öğrenci ve diğer çalışanlar öncelikle etik duyarlılığı ve etik davranışların gerçekleşmesini bir başka ifade ile etik ilkelerin uygulanmasını okul yöneticilerinden beklemektedirler (Arslantaş ve Dursun, 2008). Okullarda çalışanları etkileme rolündeki okul yöneticileri, örgüt düzenini oluşturmada rehberlik ve liderlik rollerini gerçekleştirmektedirler. Son yıllarda yeni bir liderlik türü olarak etik liderlikte liderin etik ilke ve değerleri taşıması, bunları gerçekleştirmesi vurgulanmaktadır (Çelik, 2003). Bu bağlamda yöneticilerin etik liderlik davranışlarının okul yönetiminde ön plana çıkmakta olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları sergilemeleri okulda etik değerlerin ön planda olmasını sağlayabilir. Etik değerlerin ön planda olduğu okul yönetimlerinde dürüstlük, şeffaflık,

adalet ile yönetim sonucu öğretmenlerde örgütsel güven oluşabilir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012). Örgütsel adalet ve güven ile yönetilen okullarda açık iklim ve çalışanlar arası pozitif ilişkilerin gelişmesiyle sosyal sermaye de gelişim olanağı bulabilir. Örgütte verimin artmasını sağlayan sosyal sermayenin unsurları olarak topluluk ağı, aidiyet duygusu, güven ve sadakat bulunmuştur (Cohen ve Prusak, 2001). Okullar sosyal sermayenin üretildiği ve aynı zamanda kullanıldığı yerlerdir. Okulların insana yönelik amaçlarının özü, insanlar arasındaki benzerliklerle ortak paydalar üretirken farklılıkları da bir zenginlik olarak kabul edip hayata aktarabilmektir (Töremen ve Ersözlü, 2010). Bu anlamda okul yöneticilerinin maddi alanlarda yapılacak yatırımların yanında sosyal sermaye alanında da yatırımı önemsemeleri, yüksek düzeyde sosyal sermaye üretebilmeyi de gözetmelerini gerektirir. Okulda sosyal sermayenin oluşumuna katkıda bulunacak ve bunu geliştirecek iş ve eylemlerin okul yöneticileri tarafından önemsenmesi gerekecektir. Okul yönetiminde etik ilkelerin uygulanması, son derece karmaşık olan insani etkileşimlerin sonuçlarına yönelik kaygı ve endişeleri de ortadan kaldıracak için bir gereklilik olarak düşünülebilir.

Yöneticilerin eğitim örgütlerinde etik liderlik davranışları sergilemeleri ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmaya değer bir konu olarak düşünülmüştür. Nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı bu araştırma ile elde edilen bulgular ışığında Adana ilinde okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermayeleri arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu araştırma ile okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasındaki ilişki ortaya konularak bulgular ışığında elde edilen sonuçlarla ilgili önerilerde bulunulması amaçlanmıştır. Öğretmenlerin sosyal sermayelerinin artırılması konusunda bir öncül değişken olarak yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öneminin vurgulanması ile bu araştırmanın eğitim etkinliğinde yer alan tüm paydaşlara ve alanyazına katkıda bulunması beklenmektedir.

Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacı kapsamında aşağıdaki problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranış düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri nedir?
3. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Varsa, bu ilişkinin yönü ve düzeyi nedir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırmada öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinin belirlenmesi amaçladığından bu araştırmada betimsel tarama modeli içinde ilişkiisel tarama yöntemi kullanılmıştır; çünkü tarama modelleri halen ya da geçmişte var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen araştırmalara uygun bir modeldir. Betimsel tarama modelleri olay taramaları ve genel taramalar olarak iki kısma ayrılabilir. Genel tarama modeli bir evrende yer alan çok sayıdaki bireyler hakkında genel bir görüşe varılmak istendiğinde ondan alınacak bir grup örneklem üzerinde yapılan taramadır. Bu grup içinde iki ya da daha çok değişken arasında beraber değişim varlığı ya da derecesini bulmaya yönelik çalışmaya ilişkiisel tarama modeli denilmektedir (Karasar, 2006).

Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırmanın hedef evrenini, Adana ili 5 merkez ilçesinde bulunan 114 resmi ortaöğretim kurumlarında 2015-2016 öğretim yılında görev yapan 6371 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırma verileri 2015-2016 öğretim yılında toplanmış ve değerlendirilmiştir. Araştırma sürecinde araştırma ve yayın etiğine uyularak gerekli izinler alınmış olup araştırma evrenindeki ilçelere göre öğretmen dağılımları Tablo 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Evreninde Bulunan Öğretmenlerin Merkez İlçelere Göre Dağılımı

Merkez İlçe	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı
Çukurova	28	1613
Karaisali	4	100
Sarıçam	12	513
Seyhan	43	2725
Yüreğir	27	1420
TOPLAM	114	6371

Kaynak: Adana İl Millî Eğitim Müdürlüğü, 2016

Tablo 1. incelendiğinde evren içerisinde okul ve öğretmen sayısının en fazla Seyhan ilçesinde (43 okul, 2725 öğretmen), en az okul ve öğretmen sayısının ise Karaisali ilçesinde bulunduğu görülmektedir (4 okul, 100 öğretmen). Çukurova ilçesinde (28 okul, 1613 öğretmen), Yüreğir ilçesinde (27 okul, 1420 öğretmen), Sarıçam ilçesinde (12 okul, 513 öğretmen) bulunmaktadır. Yüreğir ve Çukurova ilçelerinde okul ve öğretmen sayılarının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada Adana ilinin 5 merkez ilçesinden örneklem alma yoluna gidildiği için tabakalı örnekleme metodu uygulanmıştır. “Tabakalı örneklemede öncelikle evren benzeşik alt evrenlere ayrılır. Bu suretle alt evrenlere ait varyans azalır ve alt evrenin temsil gücü artmış olur” (Balci, 2010). Çalışmada örneklem geçerliğini arttırmak için en az olması gereken örneklem büyüklüğünün üzerinde örneklem seçilmiştir. Tabaka ağırlıkları dikkate alınarak merkez ilçelerden belirlenen örneklem büyüklüğü Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2. Araştırma Örneklemi Olarak Seçilen Öğretmenlerin Merkez İlçelere Göre Dağılımı

Merkez İlçe	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı
Çukurova	16	346
Karaisali	2	22
Sarıçam	6	104
Seyhan	20	431
Yüreğir	15	293
TOPLAM	59	1196

Tablo 2. incelendiğinde örneklem içerisinde okul ve öğretmen sayısının en fazla Seyhan ilçesinde (20 okul, 431 öğretmen), en az okul ve öğretmen sayısının ise Karaisali ilçesinde bulunduğu görülmektedir (2 okul, 22 öğretmen). Bu çalışmada evreni temsil eden 1196 öğretmen üzerinde ölçek uygulanmıştır.

Araştırmada yer alan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumlarına ait kişisel bilgilerine Tablo 3.’te yer verilmiştir.

Tablo 3. Araştırma Örneklemindeki Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları

Kategori	Grup	N	%
Cinsiyet	Erkek	604	50.5
	Kadın	592	49.5
Yaş	21-30	118	9.9
	31-40	481	40.2
	41-50	459	38.4
	51 ve üzeri	138	11.5
Kıdem	1-5 yıl	138	11.5
	6-10 yıl	157	13.1
	11-15 yıl	235	19.6
	16-20 yıl	303	25.3
	21 ve üzeri	363	30.4
Öğrenim Durumu	Lisans	1003	83.9
	Yüksek Lisans	193	16.1
TOPLAM		1196	100

Tablo 3. incelendiğinde cinsiyet bağlamında kadın ve erkek öğretmenlerin sayılarının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin sayısı 604 iken kadın öğretmenlerin sayısı 592'dir. Yaş bağlamında en çok 31-40 yaş aralığında (N=481), en az 21-30 yaş aralığında öğretmenin araştırmaya katıldığı söylenebilir. Bunun yanında 41-50 yaş aralığında araştırmaya katılan öğretmen sayısı 459'dur. Öğretmen kıdemlerine göre en çok 16-21 yıl kıdeme sahip öğretmenler (N=303), en az ise 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler (N=138) bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre büyük çoğunluğun lisans mezunu (N=1003), diğerlerinin (N=193) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan ölçekler sırasıyla verilmiştir.

Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını ölçmek için Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen "Etik Liderlik Ölçeği" (ELÖ) kullanılmıştır. Etik Liderlik Ölçeği, tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1) şeklinde puanlanan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Yılmaz (2005), Etik Liderlik Ölçeğinde "iletişimsel etik", "iklimsel etik", "karar vermede etik" ve "davranışsal etik" olarak 4 faktör belirlemiştir. Ölçekte toplam 44 madde bulunmaktadır. Bu dört faktör tarafından açıklanan toplam varyans %61.14'dür. Birinci faktör varyansın %21.53'ünü (özdeğer: 8.30), ikinci faktör %14.21'ini (özdeğer: 5.48), üçüncü faktör %14.64'ünü (özdeğer: 4.17), dördüncü faktör ise %10.80'ini (özdeğer: 5.65) açıkladığını göstermiştir. Etik Liderlik Ölçeği güvenirlik analizine ait alt boyutlardaki maddeler ve güvenirlik katsayıları iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tümü ile alt boyutlar için hesaplanmış ve güvenirliğin bir ölçütü olarak kabul edilmiştir. Yılmaz (2005) dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenirlik katsayıları, iletişimsel etik 0.95 olarak, iklimsel etik 0.92 olarak, karar vermede etik 0.94 olarak ve davranışsal etik alt boyutu ise 0.90 olarak bulmuş, ölçeğin toplam güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0.97 bulunmuştur.

Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini ölçmek için de Ekinci (2008) tarafından geliştirilen “Sosyal Sermaye Ölçeği” (SSÖ) kullanılmıştır. Ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar örgütsel bağlılık, iletişim-sosyal etkileşim, iş birliği-sosyal ağlar ve katılım, güven, farklılıklara tolerans ve normları paylaşımıdır. Ölçekte toplam 62 madde yer almaktadır. Sosyal Sermaye Ölçeği; her zaman (5), çoğu zaman (4), ara sıra (3), çok seyrek (2), hiçbir zaman (1) şeklinde yanıtlanan ve puanlanan 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğe ait boyutların Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayılarının Ekinci (2008) için 0.85 ile 0.91 arasında, bu araştırma için 0.91 ile 0.98 arasında değiştiği anlaşılmakta olup “Sosyal Sermaye Ölçeği” genel ve alt boyutlar bağlamında güvenilir durumda olduğu anlaşılmaktadır.

Elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı 26.0 Windows programına işlenerek analiz edilmiştir. Öğretmenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde değerlerine, araştırmanın alt amaçlarından olan etik liderlik ve sosyal sermaye değişkenlerine ait bulguların ortaya konulmasında aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarına bakılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemede korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırmanın amacı çerçevesinde cevapları aranan alt problemlere yönelik olarak toplanan veriler önce kodlanmıştır. Kodlanan veriler bilgisayara aktarılmıştır. Bilgisayara aktarılan veriler üzerinde gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Verilerin analizine başlamadan önce veriler eksik değer, aykırı değer, normallik, çoklu değişme açısından incelenmiştir. Bu çalışmada; 2020 TR Dizin Dergi Değerlendirme Kriterleri'nin 8. maddesinde belirtilen araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

BULGULAR

Verilerin analizine geçmeden önce etik liderlik ve sosyal sermaye ölçeklerinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ilgili çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Bu değişkenlere yönelik çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 4.’te verilmiştir.

Tablo 4. *Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Sosyal Sermayelerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri*

Değişken	Ortalama	Medyan	SS	Çarpıklık	Basıklık
Etik Liderlik	3.89	3.94	0.81	-0.66	0.12
Sosyal Sermaye	3.50	3.56	0.73	-0.37	-0.13

Tablo 4. incelendiğinde, etik liderlik veri setinin çarpıklık (skewness) değerinin -0.66 ve basıklık (kurtosis) değerinin ise 0.12 olduğu; öte yandan, sosyal sermaye düzeyine ilişkin veri setinin ait çarpıklık katsayısının (skewness) -0.37 ve basıklık katsayısının (kurtosis) ise -0.13 olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell (2013)’e göre basıklık ve çarpıklık katsayılarının +1.5 ile -1.5 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiğinin bir işaretidir. Dolayısıyla, araştırma problemleri doğrultusunda parametrik testlerden bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)’nın kullanılabileceği anlaşılmıştır.

Araştırmanın birinci alt problemini oluşturan “Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranış düzeyleri nedir?” sorusunun yanıtına ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalama, standart hata ve standart sapma değerleri Tablo 5.’te sunulmuştur.

Tablo 5. *Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri*

Boyutlar	N	$\bar{X}$	S.S.	S. Hata
1. İletişimsel Etik	1196	3.89	0.86	0,02
2. İklimsel Etik	1196	3.84	0.84	0,02

3. Karar Vermede Etik	1196	3.95	0.79	0,02
4. Davranışsal Etik	1196	3.90	0.84	0,02
Etik Liderlik (Genel)	1196	3.89	0.81	0,02

Tablo 5.'te de görüldüğü gibi, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ait alt boyutlar ve genel puanlarının beş üzerinden 3.40–4.19 “katılıyorum” aralığında olduğu görülmektedir. Ortalama puanlar birbirine yakın olmakla birlikte, en düşük ortalamaya sahip alt boyutun iklimsel etik ($\bar{X}$ =3.84) en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun karar vermede etik ($\bar{X}$ =3.95) boyutu olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri nedir?” sorusunun yanıtını oluşturan öğretmen görüşlerine dair ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6.'da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerine ilişkin değerler (N=1196)

Boyutlar	$\bar{X}$	S.S.	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
1.Örgütsel Bağlılık	3.50	0.89	3.58	-0.31	-0.49
2.İletişim-Sosyal Etkileşim	3.41	0.69	3.43	-0.24	-0.06
3.İş Birliği-Sosyal Ağlar ve Katılım	3.38	0.83	3.50	-0.33	-0.1
4.Güven	3.58	0.83	3.71	-0.52	0.03
5.Farklılıklara Tolerans ve Normları Paylaşım	3.76	0.89	3.87	-0.61	0.01
Sosyal Sermaye (Genel)	3.50	0.73	3.56	-0.37	-0.13

Tablo 6. incelendiğinde, öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerine yönelik alt boyutlar ve genel puanlarının 3.40–4.20 “katılıyorum” aralığında olduğu görülmektedir. Ortalama puanlar birbirine yakın olmakla birlikte; Bununla birlikte, en düşük ortalamaya ($\bar{X}$ =3.38) sahip alt boyutun “iş birliği-sosyal ağlar ve katılım”, en yüksek ortalamaya ($\bar{X}$ =3.76) sahip alt boyutun “farklılıklara tolerans ve normları paylaşım” alt boyutu, olduğu görülmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemini oluşturan “Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusunun yanıtlamak amacıyla elde edilen veri setleri üzerinde gerçekleştirilen pearson korelasyon analizi Tablo 7.'de sunulmuştur.

Tablo 7. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Etik Liderlik Genel	Sosyal Sermaye Genel
Etik Liderlik Genel	1	
Sosyal Sermaye Genel	0.69*	1

* $p < 0.05$

Tablo 7.'de görüldüğü üzere yöneticilerin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasında “orta” düzeyde ve “pozitif” yönde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .69$; $p < 0.05$). Bu sonuca göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gösterme

düzeylerindeki artışa bağlı olarak öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinin arttığı ileri sürülebilir. Bu ilişkinin yüksek düzey sınırı 0.70 ye çok yakın olması dikkat çekicidir. Açıklanan varyans olarak öğretmenlerin sosyal sermayelerinin % 47'sinin yöneticilerin etik liderlik davranışlarıyla açıklanabileceği söylenebilir ($r^2=0.47$; $p<0.05$).

Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasında anlamlı doğrusal bir korelasyon olması regresyon analizi yapılmasına zemin hazırlamıştır. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini yordamasına yönelik regresyon analizi sonuçları Tablo 8.'de verilmiştir.

Tablo 8. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Düzeylerini Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	Model	B	Std. Hata	Beta	t	p	R ²
1. Adım	(Sabit)	3.23	.08		41.97	.00	
	Cinsiyet	-.04	.04	-.03	-.94	.35	
	Yaş	.09	.04	.09	2.16	.03	.02
	Kıdem	.02	.02	.04	.89	.38	
	Öğrenim	-.02	.06	-.01	-.39	.70	
2. Adım	(Sabit)	.84	.09		9.26	.000	
	Cinsiyet	.01	.03	.01	.33	.74	
	Yaş	.07	.03	.08	2.35	.02	.49
	Kıdem	.02	.02	.04	1.15	.25	
	Öğrenim	-.02	.04	-.01	-.44	.66	
	Etik Liderlik Genel	.62	.02	.69	33.42	.00	

Bağımlı Değişken: Sosyal Sermaye Genel

$\Delta R^2 = 0.47$ ($p < 0.05$)

Tablo 8.'de yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini anlamlı yordadığı görülmektedir ($B=0.62$; $p<0.05$). Bu durumda yöneticilerde "1 birimlik" etik liderlik artışı öğretmenlerde "0.62 birimlik" sosyal sermaye artışına neden olacağı söylenebilir. Sosyal sermaye ile etik liderlik arasındaki ilişki ($\text{Sosyal Sermaye} = 3.23 + 0.62 \times \text{Etik Liderlik}$) şeklinde gösterilebilir: Regresyonun birinci adımında etik liderlik değişkeni yok iken modelin belirleyicilik katsayısı 0.02 iken ikinci adımda etik liderliğin modele eklenmesi ile belirleyicilik katsayısı 0.49'a yükselmiştir. Birinci adımdan ikinci adıma geçerken R^2 değişimine bakıldığında açıklanan varyans olarak sosyal sermayenin % 47'sini etik liderliğin açıkladığı söylenebilir ($\Delta R^2 = 0.47$; $p < 0.05$). Etik liderlik ile sosyal sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Etik liderliğin sosyal sermayeyi yordamasına yönelik model şekil 1.'de sunulmuştur.

Şekil 1. Etik liderliğin sosyal sermayeyi yordamasına yönelik model

Şekil 1. incelendiğinde etik liderlik ile sosyal sermaye arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini arttıracığı söylenebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın birinci alt problemini oluşturan *“Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları sergileme düzeyleri nedir?”* alt boyutlara göre ve genel olarak ($\bar{X}=3.89$) *“katılıyorum”* aralığında yani “yüksek düzey” dedir. Bu sonuç öğretmenlerin okul yöneticilerinden daha üst düzeyde etik liderlik davranışları sergilemeleri doğrultusunda beklentilerinin olduğu yönünde değerlendirilebilir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular Karadaş (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Her iki çalışmada da “okul yöneticilerinin yüksek düzeyde etik liderlik davranışları sergilediği” sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Konak (2014) da okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gösterme düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca, Konak araştırmasında bu araştırma sonuçları ile benzer şekilde okul müdürlerinin en fazla kullandıkları etik liderlik alt boyutlarının “karar vermede etik” ve “davranışsal etik” boyutları olduğunu, en az kullandıkları etik liderlik alt boyutunun “iklimsel etik” olduğunu saptamıştır. Gülcan (2012) ise araştırmasında en fazla sergilenen etik liderlik davranışlarının “karar vermede etik” ve “davranışsal etik” boyutu olduğunu tespit ederken Gültekin (2008) yaptığı araştırmada okul müdürlerinin en az “iklimsel etik” boyutuna yönelik davranışlar gösterdiğini belirtmiştir. Ayrıca, Helvacı (2010) da okul müdürlerinin “karar vermede etik” boyutuna yönelik etik liderlik davranışlarını “çok yüksek düzeyde” gösterdiğini belirtmiştir. Borman (2013) da araştırmasında okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını yüksek düzeyde yerine getirdiğini belirtmiştir. Özetle, önceki araştırmaların sonuçları ile bu araştırmanın sonuçlarının benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Mevcut araştırmada “iklimsel etik” alt boyutunun en düşük aritmetik ortalamaya sahip olması, Mahsud, Purissia, Yukl (2010)’un da ileri sürdüğü gibi “iklimsel etik” alt boyutuna ilişkin etik liderlik davranışlarını göstermenin diğer etik liderlik boyutlarına göre daha karmaşık süreçleri içermesinden, daha fazla zaman almasından ve daha yüksek düzeyde profesyonel yöneticilik gerektirmesinden kaynaklandığı düşünülebilir. Kalshoven, Den Hartog ve Hoogh (2013) ise etik liderliğin birbirini takip eden aşamalardan oluştuğunu, bu aşamaların ilkinin “karar vermede etik” olduğunu, onu “davranışsal etik” ve “iletişimsel etik” alt boyutunun takip ettiğini ve nihai aşamanın ise “iklimsel etik” alt boyutu olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca Kalshoven vd. (2013) “iklimsel etik” alt boyutunun etik liderlik piramidinin en üstünde yer aldığını ve bu boyutta liderlerin başarılı olabilmesi için piramidin daha alt kısımlarını oluşturan etik liderlik boyutlarını kusursuz şekilde yerine getirmesi gerektiğini ifade etmiştir. Kalshoven vd. (2013) belirttiği gibi “iklimsel etik” alt boyutuna ait etik liderlik davranışlarının olumlu şekilde değerlendirilebilmesi için diğer etik liderlik boyutlarına yönelik davranışların yüksek düzeyde ve etkili bir şekilde yerine getirilmesi gerekliliğinden dolayı “iklimsel etik” alt boyutunun diğer boyutlara göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu düşünülebilir. Bu konuda önceki araştırma sonuçlarıyla bu araştırma sonuçlarının benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemini oluşturan *“Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri nedir?”* sorusu ile ilgili olarak; öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri genel olarak “çoğu zaman” aralığında yani “yüksek düzey” olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Konu, alt boyutlar bazında değerlendirildiğinde, “örgütsel bağlılık”, “iletişim-sosyal etkileşim”, “güven” ve “farklılıklara tolerans ve normları paylaşım” boyutlarında “yüksek düzey” de “iş birliği-sosyal ağlar ve katılım” alt boyutunda “ara sıra” aralığında yani “orta düzeyde” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin sosyal sermayelerinin yüksek ya da çok yüksek düzeye çıkması için okul yöneticilerinden etik davranışlar beklentisinin olduğu anlaşılmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular Ersözölü (2008) ve Namalır (2015)’in araştırmalarının sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Benzer bir şekilde Durkan-Şimşek (2013) de ilkokullar

ve ortaokullardaki öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyinin “çoğunlukla katılıyorum” aralığında ve yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Arslanoğlu (2014)’nın araştırmasında da öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyinin “katılıyorum” aralığında olduğu sonucuna varmıştır.

Koebley (2013)’de araştırmasında öğretmenlerin iş birliği-sosyal ağlar ve katılım alt boyutuna ilişkin sosyal sermaye düzeylerinin diğer boyutlara göre daha düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmadan elde edilen “iş birliği-sosyal ağlar ve katılım” alt boyutunun en düşük aritmetik ortalamaya sahip olması, Minckler (2015)’in ileri sürdüğü gibi “iş birliği-sosyal ağlar ve katılım” alt boyutuna yönelik sosyal sermaye davranışlarını göstermenin diğer sosyal sermaye alt boyutları olan “örgütsel bağlılık”, “iletişim-sosyal etkileşim”, “güven” ve “farklılıklara tolerans ve normları paylaşım” alt boyutlarına göre daha karmaşık süreçleri içermesinden daha fazla zaman almasından, daha yüksek düzeyde profesyonel yöneticilik gerektirmesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “Okul yöneticilerinin etik liderlik davranış ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu ile ilgili olarak da; yöneticilerin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı; yani, öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerindeki değişkenliğin %47’sini yöneticilerin etik liderlik davranışları ile; aynı şekilde etik liderlik düzeyindeki değişkenliğin de %47’sinini öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri ile açıklanabileceği söylenebilir. Sonuç olarak yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini yordadığı görülmektedir. Bu sonuca göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gösterme düzeylerindeki artışa bağlı olarak öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinin arttığı ileri sürülebilir.

Yıldız, Aykanat ve Tüzemen (2016) tarafından “Etik Liderliğin Sosyal Sermaye Üzerindeki Etkisi” isimli araştırmasını Ardahan Üniversitesinde görev yapan 156 öğretim elemanı ile yapmış oldukları araştırmada sonuç olarak işgörenlerin sosyal sermaye algıları ile etik liderlik davranışları arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Söz konusu araştırma bulgularının bu araştırma bulgularını desteklediği söylenebilir. Bunun yanında; Sanders (2010) tarafından yapılan “Sosyal Sermaye ve Etik Liderlik Arasındaki İlişki” adlı nitel bir araştırmada, sosyal sermaye ve lider etiği arasındaki ilişki bulunmuş ve erdemin kriz durumunda sosyal sermaye birikiminin katalizörü olarak hizmet ettiği savunulmaktadır. Ayrıca; Pastoriza ve Arino (2013) tarafından yapılan “Denetmenlerin Etik Liderliklerinin Örgütün İçsel Sosyal Sermayesine Etkisi” isimli çalışmanın örneklemini 408 yarı zamanlı çalışan İspanyol, Fransız ve Portekizli işletme alanında yüksek lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Yapısal eşitlik modeli sonrasında denetmenlerin etik liderliklerinin sosyal sermayenin yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyutlarını anlamlı yordadığı bulunmuştur.

Sonuç olarak yöneticilerin etik liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı söylenebilir.

Öneriler

Uygulayıcılara yönelik öneriler

1. Öğretmenlerin yöneticilerin etik liderlik davranışlarına yönelik ($\bar{X}=3.89$) “katılıyorum” düzeyindeki algılarını daha yüksek bir düzeye çıkarabilmek için: İletişim, etik ve etik ilkelerin yönetim ile ilişkileri konusunda üniversitelerle iş birliği yapılarak yöneticilerin, yöneticilik görevine başlamadan önce hizmet içi eğitime alınmaları önerilebilir.

2. Okul yöneticilerine; etik liderlik ilkelerini uygulamaları, samimi ve güvenilir olmaları, açık sözlü adil ve şeffaf olmaları, sabırlı ve hoşgörülü olmaları, tarafsız ve dürüst olmaları, öğretmenlere bir dost ve arkadaş gibi yaklaşabilmeleri, aidiyeti güçlendirmek adına öğretmenler ve ailelerinin katılımı ile etkinlikler düzenlemeleri, sözleri ve davranışları ile tutarlı olmaları önerilebilir.

3. Öğretmenlerin “çoğu zaman” düzeyindeki sosyal sermaye düzeylerini daha da yükseltebilmek için:

-Yöneticilerin sosyal sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven konularında farkındalık düzeylerini yükseltebilmek için etik davranışların sosyal sermaye oluşumundaki rolü ve sosyal sermayenin yönetimle ilişkisi konusunda üniversitelerle iş birliği yapılarak hizmet içi eğitim verilmesi önerilebilir.

-Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri Millî Eğitim Bakanlığınca elektronik ortamda (veri.meb.gov.tr) sosyal sermaye ölçeği kullanarak değerlendirilebilir. Bu değerlendirme sonucunda sosyal sermaye düzeyini geliştirme yeterliği yüksek olan yöneticiler başarı belgesi, ek hizmet puanı veya aylıkla ödüllendirilebilir. Yetersizliği görülen yöneticilere yönelik; gereksinim duydukları alanlar ve bunları geliştirmelerine yönelik eğitim olanağı sağlanması önerilebilir.

- Millî Eğitim Bakanlığınca, öğretmenlerin ailesi ve diğer okul personelleriyle birlikte katılacağı okul dışı etkinlikler; doğa yürüyüşleri, sinema, tiyatro, resim sergileri, müze ziyaretleri, sanatsal ve sportif geziler, velilerin de katılabileceği çeşitli şenlikler vb. düzenlenmesini özendirmek amacıyla organizasyon giderlerinin ve ulaşım araçlarının yerel yönetimlerce karşılanmasına yönelik düzenlemeler yapılabilir.

4. Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde ($r=.69$; $p<0.05$) bir ilişki olduğu, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini arttırdığı sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini daha da arttırmak için:

Yöneticilerin etik liderlik davranışları ve öğretmenlerin sosyal sermayeleri arasındaki ilişki konusunda üniversitelerle iş birliği yapılarak okul yöneticilerinin göreve atanmadan önce hizmet içi eğitime alınmaları önerilebilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler

- Yöneticilerin etik liderlik ve öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyini derinlemesine inceleyen ve gözleme dayalı teknikleri kullanan nitel yöntemli araştırmalar yapılabilir.
- Yöneticilerin etik liderlik davranışları ve öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan tezler, vb. alanyazın incelemesiyle “meta analiz” çalışması yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlerin mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(22), 113-128.
- Arslanoğlu, A.E. (2014). *Sosyal sermaye farkındalığı ile ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerinin iş doyumu arasındaki ilişki-Diyarbakır İli Örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslantaş, C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.

- Borman, K.C. (2013). *Understanding ethical leadership: An integrative model of its antecedents, correlates, contingencies, and outcomes*. TU Dortmund University, Faculty of Business, Economics and Social Sciences.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137-151.
- Cohen, D. ve Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız Zenginlik. Kuruluşların Sosyal Sermayesi*. İstanbul: MESS Yay.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Durkan-Şimşek, R. (2013). *İlkokul ve Ortaokullardaki Sosyal Sermaye Düzeyi ile Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ersöz, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülcan, G. M., Kılıç, A. ve Çağatay, O. Ç. (2012). İlköğretim okulu müdürleri- nin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Journal Of Turkish Educational Sciences*, 10 (1), 123-142.
- Karadağ, F. (2014). *Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Güzlenme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & Hoogh, A. H. de. (2013). Ethical leadership and follower helping and courtesy: Moral awareness and empathic concern as moderators. *Applied Psychology*, 62(2), 211–235.
- Koebley, S. (2013). *Dimensions of social capital among high school mathematics teachers*.PHD, Kent State University, Kent, OH, ABD.
- Konak, M. (2014). *Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlkokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Çalışma Yönetme Stilleri Arasındaki İlişki (Batman İli Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Mahsud, R., Yukl, G. ve Prussia, G. (2010). Leader empathy, ethical leadership, and relations-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 561–577.
- Minckler, C.H. (2015). *Teacher social capital: The development of a conceptual model and measurement framework with application to educational leadership and teacher efficacy*. Unpublished master's thesis, University of Louisiana, Social Sciences Enstitute.
- Namalı, M.M. (2015). *Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre sosyal sermayenin okullarda kullanılması düzeyi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Özdemir, A. (2007). *Sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özden, Y. (2005). *Okulu yeniden kurmak*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pastoriza, D.ve Arino, M. A. (2013). Does the ethical leadership of supervisors generate internal social capital?. *Journal of Business Ethics*, 118(1), 1-12.
- Sanders, P. (2010). Managing under duress: Ethical leadership, social capital and the civilian administration of the British Channel Islands during the Nazi occupation, 1940–1945. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 113-129.

- Uğurlu, C.T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi (Hatay ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yıldız, T. Aykanat, Z. Tüzemen, S. (2016). Etik liderliğin sosyal sermaye üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(2), 229-250.