Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi® www.esosder.org
Electronic Journal of Social Sciences® ISSN:1304-0278
Ekim/October(2022) - Cilt/Volume:21 - Sayı/Issue:84 (1465-1477)

ETİK LİDERLİK İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A STUDY ON THE RELATIONSHIPS BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION

Gülseren HIZARCIOĞLU[1]

Öz

Günümüzde kurum yöneticilerinin evrensel ahlaki değerlere uygun hareket etmesi hem toplumsal hem de yasal çerçevede beklenmektedir. Bu nedenle kurumların yönetim tarzının evrensel etik değerlere sahip olması ve yöneticinin etik liderlik davranışları göstermesi önem kazanmaktadır. Bu araştırmanın amacı etik liderlik ve iş tatminini birbirleri ile ilişkileri ve demografik faktörler açısından incelemektir. Araştırma verileri basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesine bağlı ilkokullarda görev yapan 446 öğretmenden elde edilmiştir. Brown, Treviño ve Harrison (2005)'un etik liderlik, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998)'in iş tatmini ölçekleri ile toplanan veriler, istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu kapsamda toplanan verilerin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış ve sosyo-demografik özelliklere ilişkin t-testi ve Anova testleri, güvenirlik testleri ve korelasyon testi kullanılmıştır. Etik liderlik ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve demografik değişkenlerden eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Eğitim kurumlarında yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışanların iş tatminlerini olumlu yönde etkilediğine ilişkin tespitlerin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Etik Liderlik, İş Tatmini, Eğitim Kurumu, Öğretmen.

Abstract

Today, corporate managers are expected to act in accordance with universal moral values both socially and legally. For this reason, it is important that the management style of the institutions have universal ethical values and that the manager exhibits ethical leadership behaviors. The aim of this research is to examine ethical leadership and job satisfaction in terms of their relations with each other and demographic factors. The research data were obtained from 446 teachers working in primary schools in the Küçükçekmece district of Istanbul in the 2021-2022 academic year, which was determined by simple random sampling method. The data collected with the "Ethical Leadership Scale" of Brown, Treviño and Harrison (2005), and the "Job Satisfaction Scale" of Judge, Locke, Durham and Kluger (1998) were analyzed using the statistics package program. In this context, confirmatory factor analyzes of the data were made and t-test and Anova tests, reliability tests and correlation tests were used regarding socio-demographic characteristics. It has been determined that there is a moderately positive relationship between ethical leadership and job satisfaction and that there are significant differences according to the educational level of demographic variables. It is thought that the determinations that the ethical behaviors of the administrators in educational institutions affect the job satisfaction of the employees positively will contribute to the field.

Keywords: Organizational Behavior, Ethical Leadership, Job Satisfaction, Education Institution, Teacher.

[1] Dr. , MEB Şube Müdürü, gulserenhizarcioglu@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-2526-0074

Makale Türü: Araştırma Makalesi – Geliş Tarihi: 18.02.2022 – Kabul Tarihi: 31.07.2022

DOI:10.17755/esosder.1075957

Atıf için: Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2022;21(84): 1465-1477

Etik Kurul İzni: İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu, 07.02.2022 tarihli ve 2022/02 sayılı sayılı kararı ile uygun görülmüştür.

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin varlığını devam ettirmesini sağlayan en önemli faktörlerden biri etik değerlerdir. Bu nedenle örgütler etik değerlere bağlılık göstermeli ve etik liderliğe önem vermelidir. Eğitim örgütlerinde, örgüt amaçlarına ulaşmada paydaşları etkileyen ve yönlendiren eğitim yöneticilerinin aldıkları kararlar ve eylemlerde etik değerlere uygun davranması öğretmenlerin memnuniyeti ile örgütlerin başarısı için önemlidir.

Etik kavramı köken olarak yunanca "ethos" kelimesinden türemiştir (Pieper, 2003: 30). Bu kavram toplum tarafından kabul görmüş değerleri ve kuralları ahlaki açıdan doğru yanlış olarak değerlendiren felsefi bir yaklaşımdır (Werner, 1993: 15). Doğru ve yanlışı tanımlayan yazılı ve evrensel kuralları ifade etmektedir (Aydın,2001:6).

Etik kavramı ilk olarak liderin davranışlarının ahlaklı olup olmadığı konusunda siyaset alanında kullanılmıştır (Ateş ve Oral, 2003: 58). 1950'lerden sonra dünyada ve ülkemizde evrensel değerler olarak çeşitli sosyal disiplinlerce incelenmiştir. Günümüzde çalışanları etkilemek için yasaların yanında etik değerlere ihtiyaç bulunduğu düşüncesi gelişmiştir (Aydın, 2006: 13). Yöneticinin erk gücünü kötüye kullanarak halkın güvenini azaltan skandalların yaşanması etik karar ve davranışlara sahip etik liderlere ihtiyacın olduğunu ortaya çıkarmıştır (Acar ve Kaya, 2012:100; Aronson, 2001: 245; Arslantaş ve Dursun, 2008: 112; Chapagain, 2021: 94; Haykır, 2020:78; Martin, Resick, Keating ve Dickson, 2009: 127; Yulk, 2006: 417-418; Yüksel,2021:4832).

Günümüz karmaşık sosyal sistemlerinde yöneticilerin etik ve ahlaki karar verme sorumlulukları bulunmaktadır. Bu da liderin etik değer ve inançlara sahip olmasını gerektirmektedir (Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 121). Örgütlerin başarısı, liderin tutum ve davranışlarının etik değerlere uygunluğuna bağlı görünmektedir (Sharma, Agrawal ve Khandelwal, 2019: 712). Etik liderlik, değerleri örgütte etkin kılacak liderlik türüdür (Piccolo, Greenbaum, Hartog ve Folger, 2010:260). Etik liderlik normatif davranışlar ve kişiler arası iletişim ile çalışanları etik davranmaya yönlendiren liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Brown vd., 2005: 117- 134). Etik liderler aldıkları kararların ve örgüt içi uygulamalarının yasal ve etik olmasına özen göstermekte ve çalışanları karar sürecine katarak onlara özerklik vermektedir (Brown vd., 2005: 120; De Hoogh ve Den Hartog, 2008: 298). Ayrıca etik davranışları ile takipçilerini etkilemekte ve çalışanların tutum ve davranışlarını etik değerlere göre şekillendirmektedir (Fry ve Kriger, 2009: 1678). Böylece, adil ve ahlaki davranışları ile beşerî sermayeye rol model olmakta ve hem çalışanlar hem de örgütler için olumlu liderlik özellikleri barındırmaktadır (Palmer, 2009: 528; Ponnu ve Tennakoon, 2009: 22). Etik olmayan liderler ise çalışanlarına duyarsız davranmakta ve kendi çıkarları doğrultusunda davranarak olumsuz liderlik özellikleri göstermektedir (Özdaşlı ve Derya, 2011: 71).

Etik liderlik ile çalışanların iş tatmini ilişkili görülmektedir. Bu nedenle sosyal bilimciler tarafından en fazla araştırılan kavramlardan biri iş tatmini kavramıdır (Dedeoğlu, Çelik, İnanır ve Altay, 2016: 46). İş tatmini; kişilerin çalışma şartlarına, yönetici ve çalışma arkadaşlarına yönelik bireysel tepki ve içsel değerlendirmeleri sonunda ortaya çıkan duygusal durumunu ifade etmektedir (Snyder ve Schneider, 1975: 320; Karaduman, 2002: 70).

İş tatmini kavramı, Birinci Dünya Savaşı yıllarında araştırılmaya başlanmıştır. En çok bilinen Hawthorne araştırmalarında, örgüt yöneticileri ve örgüt içi ilişkiler dikkate alınmış, çalışanların iş tatmini ile verimliliği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. 1970'li yıllarda Maslow ve Alderfer iş tatmini konusunda araştırmalar yapmıştır (Keser ve Öngen Bilir, 2019: 230).

İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar, iş tatminsizliğinin iş devrine, çalışan devamsızlığına, performans düşüklüğüne ve verimsizliğe sebep olduğunu göstermektedir (Ülker, 1997: 179; Elibüyük ve Güney, 2020: 185; Khodashenas, Güney ve Gürül, 2020: 2985). Örgütler nitelikli iş gücünün iş

bırakma maliyetini önlemek için iş tatminini sağlamaya yönelik çabalar içindedir (İşcan ve Sayın, 2010: 198). Bu nedenle günümüzde de çalışanlarının iş tatminini artırmaya yönelik araştırmalar yapılmaktadır (Akşit Aşık, 2010: 33). Yapılan bu araştırmalar, çalışanların iş tatminini sağlayan örgütlerin verimlilik konusunda daha başarılı olduğunu göstermektedir (Karaduman, 2002: 70).Bu bağlamda çalışanların verimliliği etik liderlik davranışları ile ilişkili görülmektedir. Etik lider, çalışanlara yönelik örgüt amaçlarına ulaşmayı motive eden uslubü ile onların iş memnuniyetlerini artırmaktadır (Bello, 2012: 230; Brown vd., 2005: 117; Rolf, Davis, Fay ve Markovits, 2010: 177; Zhou, Jin ve Ma, 2015: 176; Lawler ve Ashman, 2012: 340). Etik olmayan liderlik davranışları çalışanlarda güvensizlik oluşturarak iş tatminini azaltmaktadır (Dülger ve Cinnioğlu, 2021: 1093; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011:46). Çalışanların iş tatmini düzeyinin liderlerin davranışları ile ilişkili olduğundan liderlerin etik değerlere yönelik karar verebilmesi önemli hale gelmektedir (Schminke, Ambrose ve Neubaum, 2005: 135; Brown vd., 2005: 117; Gezici, 2007: 60). Bu etkisi nedeniyle eğitim örgütlerinde yöneticilerin karmaşık sosyal hayatın içinde etik davranışlar sergilemesi ve etik kodlar çerçevesinde güven tesis etmesi zaruri olmaktadır.

Pek çok araştırmacı etik liderlik kavramının önemini vurgulamış ve yazında teorik ya da ampirik araştırma sayısının azlığına dikkat çekmişlerdir (Brown vd., 2005; Shin, Sung, Choi ve Kim, 2015). Özellikle Türkçe alanyazında etik liderlik ve iş tatmini ilişkisi ile demografik özelliklerin farklılaştırıcı etkilerinin az sayıda araştırıldığı ifade edilmiştir (Akdoğan ve Demirtaş, 2014; Dedeoğlu, 2016:47). Eğitim sektöründeki çalışanlardan elde edilen verilerle yapılan bu araştırmanın, etik liderlik ve iş tatmini ilişkisine yönelik alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı; etik liderlik algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu doğrultuda alt amaçlar ile cevap aranmıştır.

1- Öğretmenlerin etik liderlik algısı ve iş tatmini ilişkisinde demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

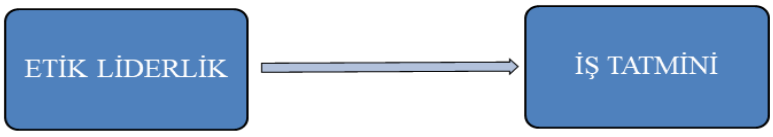
2- Öğretmenlerin etik liderlik algısı ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli olarak; etik liderlik ve iş tatmini arasında birlikte değişimin varlığını belirlemek ve değişme varsa bunun nasıl olduğunu saptamak için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Etik liderlik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli.

2.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklerle ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen 10 madde ve tek boyuttan oluşan "Etik Liderlik Ölçeği" ve son bölümde Judge vd. (1998) tarafından geliştirilen 5 madde ve tek boyuttan oluşan "İş Tatmini Ölçeği" yer almaktadır.

Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012:150-152) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan etik liderlik ölçeği, tek boyutlu bir yapıda oluşmuş, açıklanan varyans oranı % 61,149 olarak ifade edilmiştir. Ölçeğin içsel tutarlılığı ise α=.928 olarak bildirilmiştir.

Keser ve Bilir (2019:234-235) tarafından tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan iş tatmini ölçeği, tek boyutlu bir yapıda oluşmuş, açıklanan varyans oranı %62,32 olarak ifade edilmiştir. Ölçeğin içsel tutarlılığı ise α=.850 olarak bildirilmiştir.

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerden, etik liderlik ölçeğinin (CR- 0.929) ve iş tatmini ölçeğinin (CR-0.844) değerleri ile yüksek ölçüde geçerli ve güvenilir oldukları tespit edilmiştir. Katılımcılar sorulara 5'li likert tipi "1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum" cevapları ile yanıt vermektedir.

2.3.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul İli Küçükçekmece ilçesine bağlı ilkokullarda görev yapan 6954 öğretmen oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004:50) araştırmanın örnekleminin %95 güven aralığında ve %5 hata payı içinde 370 kişinin yeterli olduğunu belirtmişlerdir.

Bu araştırmaya katılan, 446 katılımcının özelliklerinin yer aldığı Tablo 1 incelendiğinde; katılımcıların %65,7'sinin kadınlardan oluştuğu, %70'nin evli olduğu, %40,6'sının 45 ve üzeri yaş grubunda olduğu, %63,2'sinin lisans mezunu olduğu, %40,4'ünün 20 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip olduğu ve %61,4'ünün 1-5 yıldır okulda çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların demografik ve sosyal özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik ve sosyal özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	293	65,7
	Erkek	153	34,3
Medeni durum	Bekar	134	30,0
	Evli	312	70,0
Yaş	18-34	124	27,8
	35-44	141	31,6
	45 ve üzeri	181	40,6
Eğitim durumu	Önlisans	31	7,0
	Lisans	282	63,2
	Lisansüstü	133	29,8

Mesleki kıdem	1-5 yıl	74	16,6
	6-10 yıl	61	137
	11-15 yıl	71	5,9
	16-20 yıl	60	13,5
	20 yıldan fazla	180	40,4
Okulda çalışma süresi	1-5 yıl	274	61,4
	5 yıldan fazla	172	38,6

2.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada, İstanbul ili Küçükçekmece İlçesi ilkokullarında görev yapan basit tesadüfi örneklem ile belirlenen katılımcılara 500 ölçek dağıtılmış ve eksik/hatalı doldurulmuş 54 ölçek elenerek 446 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin değerlendirilmesi istatistik paket programı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliği ve güvenirliği daha önce yapılmış araştırmalar ile sağlanmış olduğundan, toplanan verilerin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ölçeklerden herhangi bir madde çıkarılmamıştır:

Etik liderlik ölçeği; $x2/df = 4,476 < 5$, $0,90 < GFI = 0,927$, $0,90 \leq CFI = 0,964$, $RMSEA = 0,064 < 0,08$ uyum indeksleri kabul edilir sınırlar içerisindedir.

İş tatmini ölçeği; $x2/df = 2,915 < 5$, $0,90 < GFI = 0,992$, $0,90 \leq CFI = 0,995$, $RMSEA = 0,066 < 0,08$ uyum indeksleri kabul edilir sınırlar içerisindedir.

Etik liderlik ve iş tatmini ölçeklerinin istatistik analizi için Tablo 2'de görüldüğü üzere normallik analizi yapılmıştır.

Tablo 2. Etik liderlik ve iş tatmini ölçeklerinin normallik analizi

	n	**Minimum**	**Maximum**	**Ort.**	**ss**	**Çarpıklık**	**Basıklık**
Etik Liderlik	446	1.40	5.00	3.97	0.73	-0,898	0,806
İş Tatmini	446	1.00	5.00	3.95	0.79	-0,127	0,929

Tablo 2'de görüldüğü üzere, örneklem grubunun etik liderlik ve iş tatmini ölçeklerinden aldıkları puanların normallik testi sonucuna göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin ±1.5 aralığında olduğu görülmektedir (Hopkins ve Weeks, 1990: 717-729). Bu sonuçlar doğrultusunda istatistiksel analizlerden parametrik testlerin kullanılması uygun görülmüştür.

Ölçek puanının demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi için t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Etik liderlik ve iş tatmini ilişki analizi için korelasyon testi yapılmıştır.

3. BULGULAR

Katılımcıların, etik liderlik ve iş tatmini arasında demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan değişkenlik gösterip göstermediği farklılık analizleri ile incelenmiştir.

Cinsiyete göre etik liderlik ve iş tatmini farklılık analizi Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ölçek puanlarının cinsiyet değişkenine göre analizi

		n	Ort.	ss	t	p
Etik Liderlik	Kadın	293	3,92	0,72	**1,876**	**0,061**
	Erkek	153	4,06	0,75		
İş Tatmini	Kadın	293	3,96	0,78	**0,301**	**0,764**
	Erkek	153	3,93	0,81		

Tablo 3'te etik liderlik puanının ve iş tatmini puanının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre etik liderlik puanının (t=1,876, p>0,05) ve iş tatmini puanının (t=,301, p>0,05) cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Medeni duruma göre etik liderlik ve iş tatmini farklılık analizi Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Ölçek puanlarının medeni durum değişkenine göre analizi

		n	Ort	ss	t	p
Etik Liderlik	Bekar	134	3,87	0,79	**1,809**	**0,071**
	Evli	312	4,01	0,70		
İş Tatmini	Bekar	134	3,86	0,93	**1,656**	**0,098**
	Evli	312	3,99	0,71		

Tablo 4'te görüldüğü üzere, etik liderlik puanının ve iş tatmini puanının medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre etik liderlik puanının (t=1,809, p>0,05) ve iş tatmini puanının (t=1,656, p>0,05) medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Yaş değişkenine göre etik liderlik ve iş tatmini farklılık analizi Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Ölçek puanlarının yaş değişkenine göre analizi

		n	Ort.	ss	F	p
Etik Liderlik	18-34	124	3,93	0,72	**,989**	**0,373**
	35-44	141	3,92	0,80		
	45 ve üzeri	181	4,02	0,68		
İş Tatmini	18-34	124	3,94	0,87	**0,149**	**0,862**
	35-44	144	3,92	0,85		
	45 ve üzeri	181	3,97	0,67		

Tablo 5'te etik liderlik puanının ve iş tatmini puanının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre etik liderlik puanının (F=,989, p>0,05) ve iş tatmini puanının (F=,149, p>0,05) yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Eğitim düzeyine göre etik liderlik ve iş tatmini farklılık analizi Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Ölçek puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre analizi

		n	**Ort.**	**ss**	**F**	**p**
Etik Liderlik	Önlisans	31	4,08	0,70	**2,056**	**0,129**
	Lisans	282	3,91	0,75		
	Lisansüstü	133	4,05	0,70		
İş Tatmini	Önlisans	31	4,19	0,62	**4,815**	**0,009***
	Lisans	282	4,00	0,76		
	Lisansüstü	133	3,79	0,86		

Tablo 6'da etik liderlik puanının ve iş tatmini puanının eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre etik liderlik puanının (F=2,056, p>0,05) eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği ve iş tatmini puanının (F=4,815, p<0,05) eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Eğitim düzeyi gruplar arası farklılık analizi aşağıda Tablo 6.1'de gösterilmiştir.

Tablo 6.1'de etik liderlik puanının ve iş tatmini puanının eğitim durumu bakımından hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğinin analiz edilmesi amacıyla yapılan Scheffe sonuçları verilmiştir.

Tablo 6.1. Ölçek puanlarının eğitim durumuna göre gruplar arası farklılık analizi

Puan	**Gruplar (i)**	**Gruplar (j)**	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	*p*
İş Tatmini	Lisansüstü	Önlisans	-0,40	0,16	**0,038***
		Lisans	-0,21	0,09	**0,040***

Tablo 6.1'de ortalama puanlara göre önlisans (,038< 0,05) ve lisans (,040<0,05) eğitim düzeyine sahip olma puanlarının lisansüstü eğitim düzeyine sahip olma puanına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Meseki kıdeme göre etik liderlik ve iş tatmini farklılık analizi Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Ölçek puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre analizi

		n	**Ort.**	**ss**	**F**	**p**
Etik Liderlik	1-5	74	4,04	0,63	**1,974**	**0,098**
	6-10	61	3,89	0,75		
	11-15	71	3,78	0,86		
	16-20	60	3,96	0,67		
	20 +	180	4,04	0,73		
İş Tatmini	1-5	74	4,04	0,75	**1,377**	**0,241**
	6-10	61	3,99	0,80		
	11-15	71	3,77	0,92		
	16-20	60	3,88	0,90		
	20 + yıldan	180	3,98	0,69		

Tablo 7'de etik liderlik puanının ve iş tatmini puanının mesleki kıdem bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları

amaçlanmıştır.

verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre etik liderlik puanının (F=1,974, p>0,05) ve iş tatmini puanının (F=1,377, p>0,05) mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Çalışma süresine göre etik liderlik ve iş tatmini farklılık analizi Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Ölçek puanlarının okulda çalışma süresine göre analizi

		n	Ort.	ss	F	p
Etik Liderlik	1-5 yıl	274	4,01	0,71	**2,545**	**0,111**
	5 yıldan fazla	172	3,90	0,77		
İş Tatmini	1-5 yıl	274	3,96	0,77	**0,118**	**0,731**
	5 yıldan fazla	172	3,93	0,80		

Tablo 8'de etik liderlik puanının ve iş tatmini puanının okulda çalışma süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş tatmini puanının (F=,118, p>0,05) etik liderlik puanının (F=2,545, p>0,05) okulda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Etik liderlik ve iş tatmini arasındaki korelasyon analizi Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Etik liderlik ve iş tatmini puanları arasındaki korelasyon analizi

		Etik Liderlik	**İş Tatmini**
Etik Liderlik	r	1	
	p		
	n	446	
İş Tatmini	r	.433**	1
	p	0,000	
	n	446	466

Tablo 9'da ölçekler arasındaki korelasyon ilişkisi incelenmiştir. Etik liderlik puanı ile iş tatmini puanı arasında (r=,433, p< .01) ilişki olduğu tespit edilmiştir.Bu bağlamda etik liderlik ve iş tatmini arasındaki korelasyon katsayısı (,30 - ,70) arasında olup orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2012: 80).

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada ilkokul öğretmenlerinin etik liderlik algıları ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin düzeyi ve sosyo-demografik değişkenler bakımından değerlendirilmesi Yapılan araştırmada katılımcıların etik liderlik ve iş tatmini verileri demografik değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda; öğretmenlerin etik liderlik ve iş tatmininin cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık göstermediği, eğitim düzeyi açısından ise iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Alanyazın incelendiğinde; Dedeoğlu ve diğerleri (2016:58); Erol ve Kulualp (2019:701; Chapagain (2021:94); Elibüyük ve Güney (2020:183); Çakıroğlu ve Öztürk (2021:1918) tarafından yapılan araştırmalarda etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde cinsiyetin belirleyici olmadığı saptanmıştır. Kaşseven (2018: 47) ve Erol ve Kulualp (2019: 701) tarafından yapılan araştırmalarda etik liderlik ve çalışanların medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Erol ve Kulualp (2019: 701) ve Chapagain (2021: 94); Çakıroğlu ve Öztürk (2021: 1917) tarafından yapılan araştırmalarda etik liderlik ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Acar ve Kaya (2012:99) tarafından yapılan araştırmada etik liderlik ve mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Elibüyük ve Güney (2020: 185) tarafından yapılan araştırmada eğitim durumu ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Khodashenas ve arkadaşları (2020: 2985); Dedeoğlu ve diğerleri (2016: 59) tarafından yapılan bir araştırmada etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde çalışma süresininde belirleyici olmadığı saptanmıştır. Elde edilen bulgular ışığında araştırmamızın bulguları diğer araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin etik liderlik ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu korelasyon analizine göre, etik liderlik ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r=,433, p< .01). Yapılan araştırmalarda, etik liderlik ve iş tatmini arasında olumlu ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur (Rolf vd., 2010:177; Bıyık, Şimşek ve Erden, 2017:66; Başar ve Basım, 2015:120; Franczukowska, Krczal, Knapp ve Baumgartner,2021:237; Aktaş ve Aydın,2020:323; Sökmen, 2020:3476; Acar ve Kaya, 2012:100; Haykır, 2020:78; Yüksel,2021:4832). Bu araştırma sonuçları, etik liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini konusunda olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

Eğitim kurumlarında en önemli entellektüel sermaye insan kaynağıdır. Bu bağlamda, liderin tutum ve davranışlarının etik kodlar ve değerler çerçevesinde olması, yönetsel ortamda etik iklimin oluşmasına yol açmaktadır. Doğruluk ve adalet ile temellendirilmiş bu yönetsel ortamda bu insan kaynağının işlerinden duyacağı tatmin de artmaktadır. Nitekim Baş (2016:33) tarafından yapılan öğretim üyelerinin iş tatmini profilleri ile ilgili araştırmasında; "amirin tutum davranışları" ve "yönetsel ortam" faktörlerinin iş tatmini üzerinde etkisinin güçlü olduğu ve bu faktörlerin üzerinde durulması gerektiği belirtilmiştir. Dolayısıyla eğitim kurumu liderlerinin rol model olacak etik davranışlar göstererek yönetsel ortamda etik iklimi hakim kılmasının, çalışanların memnuniyetini güçlendireceği söylenebilir.

Sonuç olarak, etik liderlik algısı olumlu olan çalışanların iş tatminlerinin arttığı ve bu sayede örgüt amaçlarına ulaşmanın kolaylaştığı ifade edilebilir. Ayrıca eğitim liderine duyulan güvenin işten tatmini sağlayarak işten ayrılma gibi kaynak kayıplarının önüne geçmesi mümkün olabilir. Bu bağlamda eğitim örgütleri, etik liderlik davranışları ile çalışanların iş tatmini arasındaki pozitif ilişkinin varlığını örgütsel verimlilik için dikkate almalıdır.

Bu araştırmanın sadece İstanbul ilinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılması araştırmanın sınırlılıklarından birisidir. Diğer araştırmalarda farklı liderlik türleri ile iş tatmini ilişkisinin incelenmesi ya da etik lider ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin farklı sektörlerde araştırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

Acar, G., ve Kaya, M. (2012).Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14 (1), 95-102.

Akdoğan, A., ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-124.

Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi,* 467, 31-51

Aktaş, M., ve Aydın, A. Ö. (2020). Çalışanların etik liderlik algısı ve iş tatmini: Mersin ili örneği. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(4), 310-330.

Aronson, E. (2001). İntegrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18 (4), 244–256.

Arslantaş, C. 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.

Ateş, H., ve Oral, B. (2003). Kamu yönetiminde etik: kültürel temeller ve "örgütsel ruhçuluk" kuramı ekseninde bir analiz . *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , (5) , 55-71.

Aydın, D. (2006). Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumu. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Aydın, İ. P. (2001). *Yönetsel mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem A Yayınları.

Baş, T. (2016). Öğretim üyelerinin iş tatmin profillerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 17 (2) , 19-37.

Başar, U., ve Basım, N. (2015). Etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü. *3. Örgütsel Davranış Kongresi*, Kasım 2015, Tokat.

Bello, S. M. (2012). Impact of ethical leadership on employee job performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 228-236.

Bıyık, Y., Şimşek, T., ve Erden, P. (2017). Etik liderliğin çalışanların iş performansı ve iş tatminine etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3 (1), 59-70.

Brown, M. E., Trevino, L. K., ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 97, 117-134.

Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., ve Köklü, N. (2012). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara:Pegem Akademi.

Chapagain, B. R. (2021). Job satisfaction among academicians in Nepal: the ınfluence of ınstitutional sector and demographic factors. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2 (2), 94-104.

Çakıroğlu, D., ve Öztürk, B. N. (2021). Etik liderlik davranışlarının örgüt iklimi ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 18(3): 1903-1927.

Çelik, S., Dedeoğlu, B., ve İnanır, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations. *Ege Academic Review*, 15 (1), 53-63.

De Hoogh, A. H. B., ve Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3): 297- 311.

Dedeoğlu, B., Çelik, S., İnanır, A., ve Altay, H. (2016). Etik liderlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkide: cinsiyet ve çalışma süresinin farklılaştırıcı (moderate) rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (4), 45-70.

Dülger, E., ve Cinnioğlu, H. (2021). Otel işletmeleri çalışanlarında etik liderlik algısı, kariyerizm ve işgören performansı ilişkisi: İstanbul örneği. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(11), 1090-1109.

Elibüyük, N., ve Güney, S. (2020). Çalışanların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15 (58), 171-192.

Erol, S., ve Kulualp, H. G. (2019). Etik liderlik davranışının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (2), 696-705.

Franczukowska, A. A., Krczal, E., Knapp, C., ve Baumgartner, M. (2021). Examining ethical leadership in health care organizations and its impacts on employee work attitudes: an empirical analysis from Austria. *Leadership in Health Services*, 3 (3),229-246.

Fry, L., ve Kriger, M. (2009). Towards a theory of being-centered leadership: Multiple levels of being as context for effective leadership. *Human Relations*, 62(11), 1667- 1696.

Gezici, A. (2007). Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: Özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Haykır, Ş. V. (2020). Etik liderlik ve örgütsel adaletin iş tatminine etkisi: İstanbul ili vakıf üniveristeleri üzerinde bir inceleme. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Hopkins, K. D., ve Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50, 717-729.

İşcan, Ö. F., ve Sayın, U. (2011). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 195-216.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.

Karaduman, A. (2002). Ekip çalışmasında liderin iş tatmini üzerindeki etkisi. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, AÜSBE, Erzurum.

Kaşseven, P. (2018). Önder alışveriş merkezi çalışanlarının iş tatmin seviyelerine yöneticilerin etik liderlik davranışlarının etkisi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Kuzey Kıbrıs.

Keser, A., ve Öngen Bilir, K. B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.

Khodashenas, B., Güney, S., ve Gürül, B. (2020). Etik liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(60), 2978-2988.

Kim, W. G., ve Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.

Koç, H., ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 46-57.

Lawler, J., ve Ashman, I. (2012). Theorizing leadership authenticity: A sartrean perspective. *Leadership*, 7(4), 327-344.

Martin, G. S., Resick, C. J., Keating, M. A., ve Dickson, M. W. (2009). Ethical leadership across cultures: A comparative analysis of German and U.S. perspective. *Business Ethics: A Europen Review*, 18 (2), 127- 144.

Özdaşlı, K., ve Derya, S. (2011). Etik ve etiğe ilişkin temel kavramlar. Z. Sabuncuoğlu (Yay. Haz.). *İşletme Etiği içinde* (s.67-84). İstanbul: Beta Yayınları.

Palmer, D. (2009). Business leadership: three levels of ethical analysis. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 525- 536.

Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N. D., ve Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (2-3), 259-278.

Pieper, A. (2003). *Einführung in die ethik*. Tübingen:Francke Verlag.

Ponnu, C. H., ve Tennakoon, G. (2009).The association between ethical leadership and employee out-comes-the malaysian case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14(1),21-32.

Rolf, V. D., Davis, A., Fay, D., ve Markovits, Y. (2010). The link between job satisfaction and organizational commitment: differences between public and private sector employees. *International Public Management Journal*, 13 (2), 177-196.

Ruiz-Palomino, P., Ruiz-Amaya, C., ve KNÖRR, H. (2011). Employee organizational citizenship behaviour: The direct and indirect impact of ethical leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(3), 244-258.

Schminke, M., Ambrose M. L., ve Neubaum D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 135-151.

Sharma, A., Agrawal, R., ve Khandelwal, U. (2019). Developing ethical leadership for business organizations: A conceptual model of its antecedents and consequences. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(6), 712-734.

Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., ve Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.

Snyder, R., ve Schneider, B. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology, 318-328.*

Sökmen, A. (2019). Etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir hastane işletmesinde araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(2), 917-934.

Sökmen, A. (2020). Etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü: kamu sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3467–3481.

Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49–74.

Tuna, M., Bircan, H., ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (2), 143-155.

Ülker, G. (1997). *Yönetici ve Lider*. 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı içinde (s.183). İstanbul: Deniz Harp Okulu Komutanlığı Basım Evi.

Werner, İ. (1993). Liderlik ve Yönetim. V. Üner (Çev.). İstanbul: Rota Yayınları.

Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004). S*pss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Yulk, G. (2006). *Leadership in organizations.* Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.

Yüksel, B. (2021). Öğretmen algılarına göre okul öncesi yöneticilerinin etik liderlik davranışları: Antalya ili örneği. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(37), 4824-4846.

Zhou H., Jin, M., ve Ma, Q. (2015). Remedy for work stress: the impact and mechanism of ethical leadership. *Central European Journal of Public Health*, 23(2), 176-180.