

Okul Müdürlerinin Etik Davranışları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Abdullah BALIKÇI¹

Öz: Bu araştırmanın amacı okul müdürlerinin etik davranışları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırma nicel araştırmaya dayalı ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın örneklemini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Yalova'da görev yapan 427 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin analizinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları cinsiyete göre erkekler lehine anlamlı bir fark göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları öğrenim durumuna, bransa, kıdeme ve öğretmen sayısına göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile etik liderlik arasında anlamlı bir sonuç olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan basit regresyon analizinde etik liderlik alt boyutlarının tamamının örgütsel güven düzeyinin anlamlı birer yordayıcısı oldukları görülmüştür. Okul müdürlerinin etik davranışları içselleştirmesine yönelik eğitimler alması önerilebilir.

Anahtar Sözcükler: Okul Müdürü, Öğretmen, Etik, Örgütsel Güven

Examining the Relationship between the Ethical Behaviours of School Principals and Organisational Trust

Abstract: The research aims to examine the relationship between the ethical behaviours of school principals and organisational trust. This research uses the relational survey model based on quantitative research. The sample consists of 427 teachers working in Yalova in the 2020- 2021 academic year. T-test, one-way analysis of variance and simple linear regression analysis are used to analyse the data. According to the results of the analysis, teachers' perceptions of organisational trust have a significant difference according to gender in favour of men but do not show a significant difference according to their education level, branch, seniority and number of teachers. Moreover, there is a significant relationship between teachers' perceptions of organisational trust and ethical leadership. In the simple regression analysis, all the ethical leadership sub-dimensions were shown to be significant predictors of the level of organisational trust. Thus, it is suggested that school principals receive training to internalise ethical behaviours.

Keywords: School Principal, Teacher, Ethics, Organizational Trust

Geliş Tarihi: 06.03.2022

Kabul Tarihi: 18.05.2022

Makale Türü: Araştırma Makalesi

¹ İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri, İstanbul, Türkiye, abdullah.balikci@iuc.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9824-0197>

Atıf için/ To cite:

Balıkçı, A. (2022). Okul müdürlerinin etik davranışları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim*, 36(3), 610-626.

Eğitim, amaçları olan planlı bir eylem olarak değerlendirildiğinde bu amaçları gerçekleştirmek için farklı bileşenleri beraberinde getirmektedir. Bunlar arasında eğitimden beklentiler, eğitim sürecinin işleyişi ve kapsamı, verilen eğitimin içeriği ve nasıl verilmesi gerektiği, değerler ve okula yansması belirtilebilir. Ancak bunların hayata geçirilmesi açısından etik değerlerin kazandırılması ve içselleştirilmesi gerekir. Böylece örgütte güvenin tesis edilmesinden bahsedilebilir.

Örgütlerde etik ve güvenin öneminin ortaya çıkması bu ilişkiyi sorgulayan araştırmaları gündeme getirmektedir. Araştırmalar, etik ve güvenin örgüte yerleşmesi açısından farkındalık oluşturma yanında eğitim politikalarına yön vermesi açısından dikkate alınmalıdır. Yapılan araştırmalar örgütte etik-güven ilişkisinin daha fazla araştırılmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir (Taşlıyan ve diğerleri, 2016; Yılmaz, 2006). Konuyla ilgili yapılacak araştırmaların alana bir başka katkısının bu iki kavram arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemeye katkı sunacak olmasıdır.

Etik ve Etik Davranışlar

Örgütler etik davranışları örgüt kültürünün bir parçası haline getirmeye çalışmaktadır. Kavramın kökeni Yunancadan gelmektedir -*ethos, töre-ahlak*- (Bolay, 2009, s. 6). *Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü olarak* (Türk Dil Kurumu [TDK], 2020); belli bir durumda ortaya konmak istenen değerlerle, olması gerekenler olarak tanımlanmaktadır (Cevizci, 2010, s. 212; Marshall, 2009, s. 211). Tanıma bağlı olarak etik ilkeler arasında göreve bağlılık –hizmet bilinci, amaçlara bağlılık vb.- ve evrensel değerleri –sevgi, saygı, nezaket vb.- içselleştirme (Resmi Gazete [RG], 2005); etik kararların verilmesi sürecinde empatik düşünme, bakış açısı, özgünlük, yansıtma ve yerindeliğe dayalı bir kendi kendine düşünme süreci (Rintoul ve Goulais, 2010); ilgi, adalet ve profesyonellik (Catacutan ve Guzman, 2015); özgürlük, sorumluluk, belirli kararlara dayalı davranışlar (McKerrow, 2006); dürüstlük, işbirliği, tutarlılık ve bencil olmama (Yılmaz, 2008); yapılan işe kendini verebilme ve özerklik (Seghedin, 2014); mesleğe yeni başlayanlara rehberlik etmek (Jiang ve diğerleri, 2016) gösterilmektedir.

Örgütler, işleyişleri noktasında günümüzde farklı yönetim şekillerini, tarzlarını gündeme getirmektedir. Bunun için farklı tarzlar olsa da benzer içeriğe sahip değerlere bağlı kalmaya çalışmaktadır. Etik de örgütlerin günümüzde gittikçe artan bir şekilde dikkate aldığı değerlerden birisidir. Etik değerleri iç ve dış faktörler etkilemektedir. Dış faktörler teknoloji alanındaki yenilikleri, rekabet koşulları iken iç faktörler olarak örgüt kültürüne uygun vizyon ve misyona bağlılık, örgütün takip ettiği stratejiler ve ulaşmak istediği amaçlardır (Grigoropoulos, 2019). Ancak bu faktörlerin etkin bir çerçeve sunabilmesi için örgütsel bilgi, kaynaklar, performans odaklılık, şeffaflık, sosyal sermayenin dikkate alınması ve vatandaşlık beklentilerinin ortaya konması beklenir (Karri ve diğerleri, 2006).

Etik ilkelerin uygulanmasının beklendiği örgütler arasında okullar da belirtilebilir. Belirtilen ilkelerin etkili ve verimli bir şekilde uygulanması, okula hâkim kılınması için yönetsel işlerin okulda daha fazla özgürlüğün yaşanmasına imkân verecek şekilde düzenlenerek hem öğretim hem öğrenim açısından kalitenin artırılması (Hongqi, 2007); eğitimcilerin öğrencileri etik açıdan temel değerleri ve inançlarını dikkate alarak karar alma süreçlerine dâhil edilmesi, öğrencilerin etik açıdan ikilemde kalabilecekleri durumlara karşı rehberlik edilmesi (Garfolo ve L'Huillier, 2017); istenilen bir eğitim sürecini harekete geçirmede iyi eğitim uygulamalarının hayata geçirilmesi (Mehta ve Fine, 2015); barışsever olma, sağduyulu olma, görgülü olma, açık fikirlilik, pozitif bir anlayışa sahip olma, adil olma, saygınlık gibi belli kişisel özelliklere sahip olunması gerekir (Jakoby, 2010).

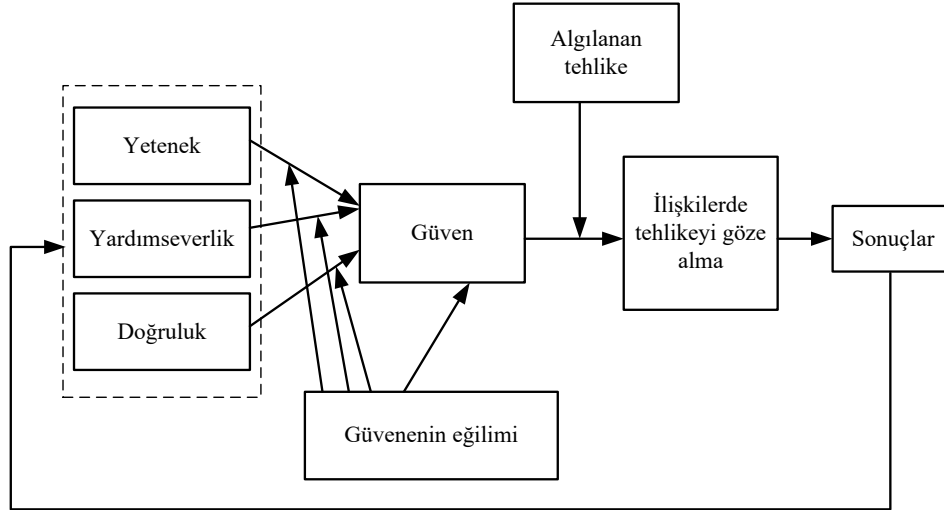
Grigoropoulos'a (2019) göre 21. yüzyılda liderlerin karmaşık ve çok yönlü görevleri vardır. Bunun için etik değerleri ön plana çıkarmaları gerekir. Bundan dolayı müdürleri, okul lideri olarak etik davranışları göstermelidir. Okul müdürlerinin etik davranışlarına üç faktörün yön verdiği görülmektedir. Bunlar kazanım, adalet ve bireyin dikkate alınmasıdır. Okul müdürü, belirtilen faktörlere karar vermede durumu anlamaya, verileri dikkate almaya, mevzuatı incelemeye, ilgili kişilere danışmaya ve bunlardan hareketle karar verme aşamalarına dikkat etmesi beklenir (Tekel, 2018). Bunun için okul müdürlerinin değerlendirilmesinde etik davranışlara yönelik insan ilişkilerinin ve kişisel değerlerin ölçüt olarak dikkate alınması daha uygun olacaktır (Aslanargun, 2012).

Okul yöneticileri okulda yazılı olan ve olmayan ancak okula yön veren etik değerleri kabul etmekle birlikte etik olmayan davranışlara da tanık olmaktadır (Katip, 2019; Öz, 2021). Etik olmayan davranışların nedeni olarak yetersiz bilgi ve stres gibi çeşitli faktörler olduğunu ifade etmektedir. Okul yöneticileri belirttikleri faktörleri yönetim anlayışlarında dikkate aldıklarını ifade etmektedir. Etik açıdan öğretmenler kadar okul yöneticilerinin de –herkese adi olamama gibi- eksiklikleri üst yönetimlerin desteğiyle önlenir (Kıranlı-Güngör ve Özkara, 2017). Etik olarak okul yöneticisinden okul yönetiminde, insani ilişkilerde, bireylerin haklarına saygılı olma ve okul kültürüne katkı açısından beklentiler söz konusudur (Börü, 2015). Okul yöneticileri hoşgörü, adalet ve sorumluluk gibi etik liderlik davranışlarını gösterdikçe öğretmenlerin okulla özdeşleşme gibi okula bağlılık davranışları artmakta (Okçu, 2014); sosyal sermayenin gelişmesine katkı sunmakta (Kaya, 2020); örgütte adaletin, bağlılığın, motivasyonun, örgütü benimseme ve örgüt kültürüne katkı sunma düzeyinin artmasına da neden olabilmektedir (Acar, 2011; Kavrayıcı, 2021; Selvitopu ve Şahin, 2013; Toytok, 2014). Bu türlü kazanımlar için etik ilkelere yönelik mevzuatın düzenlenmesi ve verilecek eğitimler yoluyla meslekte sürekli bir yenilenme sağlanmalıdır (Seghedin, 2014). Böylece okulda öğrenmenin sürekliliği; öğrenmeyle bağlantılı olan öğretmen, öğrenci ve liderlerin sosyalleşmesi söz konusu olur (Frick ve diğerleri, 2009).

Alanyazına bakıldığında okul müdürlerinin etik davranışları gösterip göstermediğine yönelik farklı sonuçları içeren araştırmalar olduğu görülmektedir. Minaz'ın (2017) yaptığı araştırmaya göre okul müdürleri etik liderlik davranışları noktasında problem yaşamamaktadır. Bunun nedeni olarak geçmiş deneyimlerin etik davranışların benimsenmesinde ve uygulanmasında etkisi gösterilebilir. Haban (2018) tarafından yapılan benzer bir araştırmada ise okul müdürlerinin etik değerlere uygun davranmaya ve etik değerleri kurum içinde yaygınlaştırmaya yönelik çabaları vardır. Etik değerlerin okuldaki varlığı hem okul iklimini hem de okul müdürünün görev anlayışını etkileyebilmektedir. Okul müdürlerinin etik davranışları noktasında problemlerin olduğunu gösteren araştırmalar da söz konusudur. Haban (2018) bunu okul müdürlerinin etik dışı davranışlarla karşılaşmaları; Turhan (2007), öğretmenlerin okul müdürlerini yeterli görmemeleri; Erdoğan (2019), yaşanan olumsuz durumların öğretmenleri ikileme sokması ve germesi araştırma sonuçlarına yansımaktadır. Ancak etik değerlerin öğretilmesi ve uygulanması noktasındaki engellemelere rağmen kavramın hayata geçirilmesi noktasında büyük bir destek vardır. Çünkü etik değerlerin motivasyonu ve sosyalleşmeyi etkileyici tarafı bulunmaktadır (Chowdhury, 2016). Belirtilen kazanımların elde edilmesi noktasında teoride ve pratikte tutarlı olma açısından sorumluluk başta olmak üzere değerlerin kazandırılmasına yönelik konferans vb. etkinliklerin yapılması önem kazanmaktadır (Jwan ve Ksaka, 2017).

Örgütsel Güven

Örgütlerde etik davranışların geliştirilmesi için güvenin sağlanması gerektiği ilgili alanyazından anlaşılmaktadır. Doğan'a (1996) göre güven *"bir şeye, kişiye ve kendine karşı duyulan bel bağlama hissi, itimat emniyet hissi"*dir (s. 440). Güven kavramının davranış, iyi niyet ve yeterliğe dayalı hem örgütsel hem de bireysel boyutu vardır. Örgütsel boyutu; örgütün karakteri, yapısı, vizyonu, misyonu, hedefleri, felsefesi, kültürü, değerleriyle bağlantılıyken, bireysel boyutu; kişilerin karakteri, örgütsel rolünün açıklığı, kişisel hedefler ve vizyon, güvenilir olma özelliği ve yapısı, kişisel değerlerle bağlantılıdır (Blomqvist ve Ståhle, 2011). Güvenin örgütteki varlığı ise örgütsel öğrenme, örgütte özgün çalışmaların ortaya çıkması, var olan güven ortamının sürdürülmesi gibi katkıları beraberinde getirmektedir (Jiang ve Chen, 2017). Bunun yanında, bireysel ve kurumsal öğrenmeyi kolaylaştırır ve kurumsal hedeflere ulaşmaya katkı sağlar (Adams ve Wishwell, 2007). Ayrıca yöneten ve yönetilen arasında iyi niyet, bağlılık, saygı, inanç, doğruluk gibi hususların oluşmasına zemin hazırlar. Aksi durumda örgütte güvene zarar verecek davranışlar her iki taraf arasındaki güvenin zedelenmesine ya da yok olmasına da neden olabilir. Belirtilen faktörler güven kavramının örgütlerin iyi yönetimi açısından belirleyici hususlar arasında olduğuna işaret etmektedir (Leck ve Orser, 2013). Örgütsel güvene ilişkin Mayer ve diğerlerinin (1995) önerisi örgütte güvenin sağlanması noktasında hangi değerlerin ön plana çıktığını ve dikkat edilmesi gereken hususları ortaya koymaktadır. Bunlar Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Örgütsel Güven Önerisi

Şekil 1'e göre örgütte güven için yardımseverlik, doğruluk gibi değerlerin yanında bunu sağlayacak yetenek ve güvenenin eğilimi de önem kazanmaktadır. Ancak güvenin sağlanmasında tehditler de söz konusudur. Tehditleri dikkate alarak örgütsel anlamda güvene yönelik sonuçlar elde edilebilir.

Örgütte güvenin sağlanması noktasında araştırmalar farklı bileşenlerin olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bileşenler arasında liderlik özelliklerinin gösterilmesi (Boyacı ve diğerleri, 2018); örgütsel bağlılığın sağlanması (Baştuğ ve diğerleri, 2016); iletişim ve işbirliğinin sağlanması vardır (Li ve diğerleri, 2017). Bu şekilde örgütsel güvenin, iş doyumunun artması (Boyacı ve diğerleri, 2018); örgütsel bağlılığın artması (Baştuğ ve diğerleri, 2016), örgütsel adaletin sağlanması (Bayraktar ve Girgin, 2017); örgütsel sinizmin azalması (Fard ve Karimi, 2015) beklenmektedir. Örgütsel güvenin artması aynı zamanda okul yöneticisine olan güvenin de artmasına yol açacaktır (Çelik, 2016; Ray, 2019; Saraç, 2019). Bunun yanında okul müdürlerinin etik davranmasını da pozitif yönde etkilemektedir (Yılmaz, 2006). Örgütsel güvenin örgüt için önemli olduğunu gösteren bir başka araştırmaya göre, öğretmenler okul müdürlerine güveni "katılıyorum" düzeyindedir. Öğretmenler okul müdürlerine güvenmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu, meslektaşlara güven alt boyutu ve paydaşlara güven alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve duygusal bağlılık alt boyut ile yöneticiye güven meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutları arasında pozitif yönde "orta düzeyde" bir ilişki olduğu görülmektedir (Demir, 2020). Okul müdürlerinin okulda güveni sağlaması için ise; kişisel değerleri önemsemesi, iletişim becerisinin olması, insan gelişimine odaklanması, öğrenme-öğretmeye dayalı bir okul kültürü için çaba sarf etmesi, çözüm odaklı çalışması gerekir (Ng, 2016). Okula ve okul müdürüne öğretmenlerin güveninin artması okula aidiyet gibi farklı kazanımları da beraberinde getirmektedir. Bu yüzden okul yöneticileri okulda güveni ve aidiyeti destekleyecek düzenlemelere yer vermelidir (Yılmaz, 2008).

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma; resmî okul öncesi, ilköğretim ve orta öğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin sergiledikleri etik davranışlarının okuldaki güven ortamına katkısını ortaya koyması bakımından önemsenmektedir. Ayrıca bu araştırma; bir yandan öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri ile okulun bir takım niteliklerine göre okullardaki örgütsel güven düzeyinin farklılaşma durumlarına bakılması diğer yandan Türkiye'de bu alanla yapılan çalışmalara katkıda bulunması açısından önemli görülmektedir. Alanyazına bakıldığında farklı yönde sonuçlar içeren araştırmalar olması konuyla ilgili daha fazla ve farklı demografik özelliklere sahip öğretmenlerin görüşlerinin yansıtılması ihtiyacını ortaya koymaktadır. Ayrıca Maslow'un insan ihtiyaçları içerisinde belirttiği güven kavramının okul ortamına yansımalarının ortaya konulmasının okulu anlama açısından araştırmacı tarafından önemli görülmektedir. Belirtilen hususlardan hareketle yapılan araştırmanın güncel veriler sunarak alana katkı sunması beklenmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı okul müdürlerinin etik davranışları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki problemlere cevap aranmıştır;

1. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri cinsiyete, branşlarına, kıdemlerine, öğrenim durumlarına ve çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin etik liderlik algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin etik liderlik algıları örgütsel güven düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel araştırmaya dayalı ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel arama modeli bilgi toplamada sistematik bir yaklaşıma dayanır ve evrendeki dağılıma odaklanır (Toker-Gökçe, 2018); ayrıca iki değişkenin ölçülmesini ve aralarındaki ilişki derecesinin ortaya konmasına katkı sunar (Christensen ve diğerleri, 2015). Araştırma modelinin bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki temel değişkeni vardır. Etik liderliğin alt boyutları (iletişimsel etik, davranışsal etik, karar vermede etik ve iklimsel etik düzeyleri) araştırma modelinin bağımsız değişkenleridir. Örgütsel güven ise bağımlı değişkendir.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Yalova İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan 2965 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örneklem kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklem katılımcıların eşit olasılıklı (Christensen ve diğerleri, 2015); bağımsız seçilme şansına sahip oldukları bir örnekleme yöntemidir (Best ve Kahn, 2017). Araştırmanın örneklemini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Yalova’da görev yapan 427 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın demografik değişkenleri (öğretmenlerin cinsiyetleri, branşları, kıdemleri, öğrenim durumları, okuldaki öğretmen sayısı) ile ilgili veriler bilgi formu üzerinde belirtilen sorularla toplanmıştır. Çalışma grubunun demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%
Kadın	170	39.8
Erkek	257	60.2
Branş		
Sözel	272	63.7
Sayısal	98	23.0
Özel Yetenek	57	13.3
Kıdem		
1-11 yıl	145	34.0
12-23 yıl	189	44.2
24 yıl ve daha yukarı	93	21.8
Öğrenim Durumu		
Lisans	353	82.7
Lisansüstü	74	17.3
Öğretmen Sayısı		
1-20	120	28.1
21-40	153	35.8
41 ve üstü	154	36.1

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerden 170’i (% 39.8) kadın, 257’i (% 60.2) ise erkektir. Öğretmenlerin branşına bakıldığında 272’si (% 63.7) sözel branşta, 98’i (% 23) sayısal branşta, 57’si (%13.3) özel yetenek branşındadır. Öğretmenlerin kıdemlerine bakıldığında, 145’i (%34) 1-11 yıl, 189’u (% 44.2) 12-23 yıl, 93’ü (% 21.8) 24 yıl ve daha yukarı kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına bakıldığında, öğretmenlerden 353’ü (% 82.7) lisans düzeyinde, 74’ü (% 17.3) lisansüstü eğitime sahiptir. Öğretmenlerin görev yaptığı okullardaki öğretmen sayılarına bakıldığında 120’si (% 28.1) 1-20, 153’ü (% 35.8)

21-40, 154'ü (% 36.1) 41 ve üstü öğretmene sahip okullarda görev yapmaktadır.

Araştırmada İzlenen Etik İlkeler

Verilerin toplanması noktasında etik ilkeler iki boyutta değerlendirilmiştir. İlk olarak kurumsal bazda araştırma için onay alınmıştır. Araştırmada İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı'nın 2020-195 sayılı etik kurul onayına ve Yalova İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün alınan 28/12/2020-49742 tarih ve sayılı yazısına istinaden uygulama yapılmıştır. İkinci olarak katılımcılardan gönüllülük esasına dayanarak araştırmaya katılmaları istenmiştir. Araştırma verileri araştırma iznine istinaden oluşturulan çevirim içi formla toplanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlerden veri toplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada verileri toplamak için Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen etik liderlik ölçeği ve örgütsel güven ölçeğinden yararlanılmıştır.

Etik Liderlik Ölçeği

Araştırmada ilgili alanyazın dikkate alınarak okul müdürlerinin liderlik özelliği göstermesi gerektiği dikkate alınmıştır (Erdoğan, 2014). Buradan hareketle katılımcılara Etik Liderlik Ölçeği uygulanmıştır (Yılmaz, 2006). Ölçek beşli likert sistemine göre; (5) Tamamen katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (2) Katılmıyorum ve (1) Hiç katılmıyorum şeklindedir. Aritmetik ortalamanın değerlendirme aralığı için; $(5-1=4)$ olarak hesaplanan aralık katsayısına göre $(4/5=0,80)$ seçenek aralıkları düzenlenmiştir Etik liderlik ölçeğinin; iletişimsel etik, iklimsel etik, karar verme sürecinde etik ve davranışsal etik olmak üzere dört alt boyutu vardır. Yılmaz'ın (2006) yaptığı araştırmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. Boyutların güvenilirlik katsayıları iletişimsel etik için .95, iklimsel etik için .92, karar vermede etik için .94 ve davranışsal etik için .90 bulunmuştur. Araştırmada ise, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .99 olarak hesaplanmıştır. Boyutların güvenilirlik katsayıları iletişimsel etik için .98, iklimsel etik için .97, karar vermede etik için .94 ve davranışsal etik için .97 bulunmuştur.

Örgütsel Güven Ölçeği

Araştırmada katılımcılara Yılmaz (2006) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Güven Ölçeği" uygulanmıştır. Ölçek altılı likert sistemine göre; (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Biraz katılıyorum, (4) Oldukça katılıyorum, (5) Çok katılıyorum ve (6) Tamamen katılıyorum şeklindedir. Aritmetik ortalamanın değerlendirme aralığı için; $(6-1=5)$ olarak hesaplanan aralık katsayısına göre $(5/6=0,83)$ seçenek aralıkları düzenlenmiştir. Örgütsel güven ölçeğinin; yöneticiye güven, çalışanlara duyarlılık, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Yılmaz'ın (2006) yaptığı araştırmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. Boyutların güvenilirlik katsayıları yöneticiye güven için .95, çalışanlara duyarlılık için .95, yeniliğe açıklık için .75 ve iletişim ortamı için .92 bulunmuştur. Araştırmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .98 olarak hesaplanmıştır. Boyutların güvenilirlik katsayıları yöneticiye güven için .98, çalışanlara duyarlılık için .98, yeniliğe açıklık için .93 ve iletişim ortamı için .97 bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS paket programının 17.0 sürümü kullanılmıştır. Bağımsız iki grup ortalamasının karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla grup ortalamasının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve etik liderliğin alt boyutları ve demografik özelliklerin, örgütsel güvenin yordayıcılığını belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında faydalanabilecek değerler; (.00-.30) aralığı düşük düzeyde ilişki, (.30-.70) aralığı orta düzeyde ilişki ve (.70-1.00) aralığı yüksek düzeyde ilişki şeklindedir (Büyüköztürk, 2010).

Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin cinsiyetine, öğrenim durumuna, branşına, kıdemine ve okuldaki öğretmen sayısına göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel güven düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Erkek	255	4.84	56.07	423	2.69	.00*
Kadın	170	4.48	52.68			

*p < .05

Tablo 2'de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(423)} = 2.69$, $p > .05$). Erkeklerin puanı ($\bar{X} = 4.84$) kadınların puanından ($\bar{X} = 4.48$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre örgütsel güven düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

Öğrenim durumu	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Lisans	351	4.70	1.34	423	.22	.82
Lisansüstü	74	4.66	1.44			

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(423)} = .22$, $p > .05$).

Öğretmenlerin Branşına Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre örgütsel güven düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Güven Düzeylerinin Branşa Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Ortalamalar Karesi	F	p
Gruplararası	1.41	2	.70	.379	.68
Gruplariçi	784.62	422	1.86		
Toplam	786.03	424			

Tablo 4'e göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri branşlarına göre farklılaşmamaktadır. Diğer bir deyişle sözel, sayısal ya da özel yetenek öğretmenlerinin güven düzeyleri benzerdir.

Öğretmenlerin Kıdemine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Öğretmenlerin kıdem durumuna göre örgütsel güven düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Güven Düzeylerinin Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Ortalamalar Karesi	F	p
Gruplararası	1.54	2	.77	.414	.66
Gruplariçi	784.49	422	1.86		
Toplam	786.03	424			

Tablo 5'e göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri kıdeme göre farklılaşmamaktadır. Tüm kıdem gruplarının güven düzeyi benzer nitelikte olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Öğretmenlerin öğretmen sayısına göre örgütsel güven düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Güven Düzeylerinin Öğretmen Sayısına Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Ortalamalar Karesi	F	p
Gruplararası	.69	2	.35	.186	.83
Gruplariçi	785.33	422	1.86		
Toplam	786.03	424			

Tablo 6'ya göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri öğretmen sayısına göre farklılaşmamaktadır. Öğretmen sayısı öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini etkilememektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri ile İletişimsel, İklimsel, Karar Vermede, Davranışsal Etik Algıları Arasındaki İlişkileri Gösteren Basit Doğrusal Korelasyona İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi sonunda, elde edilen korelasyon katsayıları, değişkenler arasındaki ilişkinin basit regresyon analizi ile test edilebileceğini göstermektedir. Etik liderlik alt boyutları olan iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri ile İletişimsel, İklimsel, Karar Vermede, Davranışsal Etik Algıları Arasındaki İlişkileri Gösteren Basit Doğrusal Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	$\bar{X}$	SS	Pearson korelasyon katsayıları (n=425)			
1. Örgütsel güven	4.70	1.36	1	2	3	4
2. İletişimsel etik	3.97	1.14	.79**	-		
3. İklimsel etik	3.94	1.12	.78**	.95**	-	
4. Karar vermede etik	4.09	1.01	.78**	.93**	.92**	-
5. Davranışsal etik	4.01	1.11	.79**	.95**	.94**	.93**

**p<.01

Tablo 7'de görüldüğü gibi, örgütsel güven ile etik liderlik algıları alt boyutlarının iletişimsel etik boyutu arasında .79, iklimsel etik boyutu arasında .78, karar vermede etik boyutu arasında .78, davranışsal etik boyutu arasında .79 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Bu veriler, örgütsel güven ile etik liderliğin tüm boyutları arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Etik liderliğin boyutları arasındaki ilişki katsayıları ise şu şekildedir. İletişimsel etik ile iklimsel etik arasında .95, karar vermede etik arasında .93, davranışsal etik arasında .95 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. İklimsel etik ile karar vermede etik arasındaki .93, davranışsal etik arasında .94 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Karar vermede etik ile davranışsal etik arasında korelasyon katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının hepsi istatistiksel olarak (p<.01) anlamlıdır.

Öğretmenlerin Etik Liderlik Algıları ve Bazı Demografik Özelliklerin Örgütsel Güven Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini yordayan değişkenleri saptamak amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecine yöneliktir (Büyüköztürk, 2005). Buna göre, örgütsel güven algılarının etik liderliği yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Güvenin Yordayıcılarının Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Sh	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.19	4.40		.72			
İletişimsel Etik	1.10	.23	.34	4.63	.000		
İklimsel Etik	.96	.31	.21	3.08	.002	.14	.05
Karar vermede Etik	1.02	.36	.17	2.81	.005	.13	.05
Davranışsal Etik	1.08	.39	.20	2.74	.006	.13	.05

$R = .78$, $R^2 = .64$; $F_{(1-424)} = 573.853$, $P < .000$

Tablo 8’de basit doğrusal regresyon analizinin sonuçlarına göre öğretmenlerin etik liderlik algılarının örgütsel güven düzeylerinin anlamlı birer yordayıcısı olduğu söylenebilir. Regresyon analizi sonucunda etik liderlik algılarının toplam varyansın % 64’ünü açıkladığı belirlenmiştir ($R = .78$, $R^2 = .64$, $F = 573.853$, $p = .00$). Yordayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarının işaretlerine bakıldığında etik liderlik alt boyutlarının tamamının örgütsel güven üzerinde anlamlı birer yordayıcısı oldukları görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel güven üzerindeki göreceli önem sırası, iletişimsel etik, iklimsel etik, davranışsal etik ve karar vermede etik algısıdır.

Sonuç ve Tartışma

Okul müdürlerinin etik davranışları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları cinsiyete göre erkekler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Farkın erkeklerin lehine olması erkeklerin okul yöneticiliğini daha fazla tercih etmesinden -2018 yılı itibarıyla kadın okul müdürü oranı %8.51- (Sezgin, 2022) ve dolayısıyla öğretmenlerle daha fazla iletişim kurmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Okul müdürü-öğretmen arasındaki iletişimin yönetilmesi öğretmenin psikolojisi ve okula adanması derecesini artırmaktadır. Öğretmenin psikolojisi ve okula kendini adanması okul müdürü-öğretmen iletişiminde de belirleyici olmaktadır (Yao ve diğerleri, 2020). Cinsiyet değişkeni açısından anlamlı ve erkekler lehine fark gösterme açısından benzer sonuçlara ulaşılan (Çelik, 2016; Toytok, 2014; Yılmaz, 2006) araştırmalar yanında kadınlar lehine anlamlı fark bulunan araştırmalar (Aygün, 2021; Ertuk, 2021) da söz konusudur. Bunun yanında cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven açısından anlamlı fark bulunmayan araştırmalar da vardır (Demir, 2020; Ray, 2019; Saraç, 2019). Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel güven algıları öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu durumdan okulda güven noktasında öğretmenlerin benzer ve ortak görüşleri paylaştıkları çıkarımı yapılabilir. Ayrıca öğretmenlerin okul müdürleriyle benzer eğitimi almaları okuldaki güven ortamını sağlamada birbirlerini daha iyi anlamalarına katkı sunduğu şeklinde yorumlanabilir. Blomqvist ve Ståhle’e (2011) göre, bunun nedenleri arasında karşılıklı yeterlilik, iyi niyet, ortaya konan davranışa ilişkin beklentiler vardır. Alanyazında benzer sonuçlara ulaşan araştırmaya rastlanmaktadır (Ertuk, 2021); ancak anlamlı farkın olduğunu ifade eden araştırmaların da olduğu görülmektedir (Saraç, 2019; Yılmaz, 2006). Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları branşa göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Öğretmenlerin –tüm branşlarda- aldıkları eğitim içinde pedagojik formasyon derslerinin olması okuldaki güven açısından benzer sonuçların çıkmasına neden olmuş olabilir. Bunun yanında öğretmenlerin okul içinde bir bütün olarak hareket etme anlayışı, okulu bir aile olarak görmesinin etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuç Toytok’un (2014) ve Yılmaz’ın (2006) yaptığı araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları kıdeme göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Buradan okulda deneyimi az olan öğretmenlerle deneyim fazla olan öğretmenlerin etik

değerler açısından aralarında bir uzlaşa olduğu, bunları paylaştıkları ve okul ortamına güven olarak yansıttıkları anlaşılmaktadır. Bu bulgu, Toytok'un (2014) yaptığı araştırma sonucuyla örtüşürken Çelik'in (2016), Demir'in (2020), Ertuk'un (2021), Ray'ın (2019) ve Saraç'ın (2019) yaptığı araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları öğretmen sayısına göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Bunun nedenleri olarak öğretmenlerin benzer eğitim sürecinden geçmeleri, benzer sosyo-ekonomik düzeye ve kültüre sahip olmaları gösterilebilir. Ancak Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz'ın (2008) yaptığı araştırma öğretmen sayısı ile örgütsel güven arasında bir bağ olduğunu ortaya koymaktadır. İlgili araştırmaya göre, okuldaki öğretmen sayısı azaldıkça örgütsel güven artmaktadır. Bunun yanında Ray'ın (2019) yaptığı araştırma mevcut bulguyu desteklerken; Yılmaz'ın (2006) yaptığı araştırma desteklememektedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile etik liderlik arasında yüksek düzeyde anlamlı bir sonuç olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonucun nedenleri arasında Arslanargun'un (2012) okul müdürlerinin adalet, çalışkanlık, liyakat gibi değerleri önemseyen; Park ve Hill'in (2021) iletişim, saygı, mesleki gelişime dayalı etik ilkelerin önemini belirten araştırma sonuçlarının etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca okul yöneticilerinin iklimsel etik ve iletişimsel etik davranışları gibi etik liderlik boyutlarını önemsemeleri (Zengin ve Arpacı, 2021) öğretmenlerin okul müdürlerine güven duyduklarını da beraberinde getirmektedir (Toytok, 2014). Böyle bir yapı okulda belli değerlerin yerleşmesine imkân verir. Bu yapı okuldaki üyelerin önemsenmesi, empatik düşünme gibi değerlerin daha ileriye götürülmesine katkı sunar. Örgütsel güvene ve etik kurallara dayalı bir kültür inşa edilir (Boyacı, 2020; Conroy ve Ehrensall, 2021). Böyle bir kültür inşa edilmesinde etik değerlerin neler olduğunun ortaya konması ve okul yönetimi tarafından daha iyi anlaşılmasına yönelik uygulamalara yer verilmeli (Richmon, 2004); okul yönetiminde sosyal, iletişimsel ve kültürel faktörleri dikkate alan bir yapı kurulmalıdır (Thomson ve Blackmore, 2006); öğretmenlere okuldaki uygulamaları açıklayıcı nitelikte karşılıklı iletişimin önü açılmalıdır. Bunun için öğretmenlerin itibarına ve onuruna saygı gösterilmelidir (Onn ve diğerleri, 2018).

Araştırma bulgularına göre etik liderlik alt boyutlarının tamamının örgütsel güven üzerinde anlamlı birer yordayıcı oldukları görülmektedir. Buradan öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarda bulunduklarını ve örgüte güven aşıladıklarını göstermektedir. Alanyazına bakıldığında etik davranışlarla örgütsel güven arasında sıkı bir bağlantı olduğu görülmektedir. Okulda etik davranışların gösterilmesi örgütteki güven düzeyinin artmasına ve sağlıklı bir okul kültürünün okula yansımaya neden olmaktadır (Babaoğlu, 2016; Kars ve İnandı, 2018; Sarıkaya ve Keskinçilic-Kara, 2020). Bu durum öğretmenlerin okul yöneticilerini etik lider olarak görüp görme algılarına da etki etmektedir. Araştırmalar okul müdürlerinin etik liderlik açısından olumlu imajlarının olduğunu ve bunun okuldaki güven ortamını desteklediğini göstermektedir (Çelik, 2016; Kalkan ve Dağlı, 2021; Louis, 2007; Tabancalı ve Öngel, 2020; Yılmaz, 2006). Benzer bir sonuca Kaya'nın (2020) yaptığı araştırmada da rastlanmaktadır. İlgili araştırmada ortaöğretim öğretmenleri ortaöğretim müdürlerinin etik liderliğin genel olarak ortalama değerden yüksek bir değer aldığı belirtilmektedir. Müdüre güven boyutu genel olarak ortalama değerden yüksek bir değer aldığı görülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle, okulların yönetiminde başat rolü üstlenen okul müdürlerinin etki davranışlarının örgütsel güveni etkilediği söylenebilir. Okul müdürlerinin etik davranışlarının okuldaki güven düzeyine doğrudan etkisinden dolayı okul müdürlerin çeşitli yöntemlerle konuyla ilgili bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine yönelik tedbirler alınabilir (hizmet içi eğitim, seminerler, lisans üstü eğitim vb.). Okul müdürlerinin etik davranışlarının okuldaki öğretmenlerle etkileşimlerinden doğrudan etkilenmesi nedeniyle okulda yöneten-yönetilen ilişkilerinin geliştirilmesine yönelik formal ve informal çalışmalar yapılabilir. Öğretmen sayısının okuldaki güven düzeyini etkileme potansiyelinden hareketle okuldaki öğretmen sayısı daha az olacak şekilde planlamalar yapılabilir. Böylece okuldaki iletişim düzeyi artırılarak hem etik davranışların daha bilinçli bir şekilde okula hakim kılınması hem de okulda güven ortamının artması sağlanabilir. Araştırma açısından ise, okul müdürlerine etik davranışlarla ilgili verilecek eğitimlerin sonuçlarına dair farklı yöntemleri de içeren araştırmalar yapılabilir. Böylece örgüt politikalarına yön veren kişi ve kurumlara veri sağlanabilir. Yeni politikalar için temel sağlanabilir. Ayrıca araştırma

sonuçları araştırmanın odak noktası olan okul müdürleri başta olmak üzere ilgili akademisyenlerle ve eğitim politikacılarıyla çeşitli platformlarda paylaşılabilir. Böylece okullarda yöneten-yönetilen ilişkisi noktasında farkındalık da oluşturulabilir.

Yazarın Beyanı

Araştırmacıların katkı oranı beyanı: Araştırmanın tamamı yazar tarafından yapılmıştır.

Etik Kurul Kararı: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı 2020-195 sayılı Etik Kurul Onayına ve Yalova İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan 28/12/2020-49742 tarih ve sayılı yazıya istinaden uygulama yapılmıştır.

Çatışma beyanı: Herhangi bir çatışma beyanım yoktur.

Destek ve teşekkür: Çalışmada herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Kaynaklar

- Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Adams, S. H., & Wiswell, A. K. (2007). Dimensionality of organizational trust. *Online Submission*, Paper presented at the International Research Conference in The Americas of the Academy of Human Resource Development (Indianapolis, IN, Feb 28-Mar 4, 2007).
- Aslanargun, E. (2012). Principals' values in school administration. *Educational Sciences: Theory & Practice* - 12(2) [Supplementary Special Issue], 1339-1344.
- Aygün, M. (2021). Analysis of the relationship between job satisfaction and organizational trust of physical education and sports teachers. *Journal of Pedagogical Research*, 5(1), 203-215. <http://dx.doi.org/10.33902/JPR.2021167583>.
- Babaoğlu, E. (2016). Improving principal and teacher relationship: Predictive power of school principals' leadership with teachers' organizational trust perception. *Educational Planning*, 23(2), 7-17.
- Baştuğ, G., Pala, A., & Kumartaşı, M., Günel, İ., & Duyan, M. (2016). Investigation of the relationship between organizational trust and organizational commitment. *Universal Journal of Educational Research* 4(6), 1418-1425.
- Bayraktar, H. V., & Girgin, S. (2017). Investigation of the relation between trust in the manager and organizational justice. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 208-217.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2017). Eğitim araştırmalarına giriş: Tanımlar, araştırma problemi, öneriler ve rapor yazma (S. Sidekli, Çev.), (O.Köksal, Çev. Ed.). *Eğitimde araştırma yöntemleri*, (s. 17-48) içinde.Eğitim.
- Blomqvist, K., & Stähle, P. (2011). Building organisational trust. *In 16th Annual IMP Conference, UK*, (ss. 7-9).
- Bolay, S. H. (2009). *Felsefe doktrinleri ve terimleri sözlüğü*. Nobel.
- Boyacı, A. (2020). *Türkiye'de eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları*. PegemA.
- Boyacı, A., Karacabey, M. F., & Bozkuş, K. (2018). Okul yöneticilerinin liderliğinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisinde örgütsel güvenin rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(3), 437- 482.
- Börü, N. (2015). *Etik lider olarak okul yöneticisinin özelliklerine ve davranışlarına ilişkin ortaöğretim öğretmenlerinin görüşleri (Eskişehir ili örneği)* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. PegemA.
- Catacutan, M. R. G., & de Guzman, A. B. (2015). Ethical decision-making in academic administration: A

qualitative study of college deans' ethical frameworks. *The Australian Educational Researcher*, 42(4), 483-514.

Cevizci, A. (2010). *Eğitim sözlüğü*. İstanbul: Say.

Chowdhury, M. (2016). Emphasizing morals, values, ethics, and character education in science education and science teaching. *The Malaysian Online Journal of Educational Science*, 4(2), 1-16.

Christensen, L. B., Johnson, R. B. & Turner, L. A. (2015). Değişkenlerin ölçümü ve örneklem (M. Sever, Z. A. Yurtseven, Çev.), (A. Aypay, Çev. Ed.). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz*, (ss. 150-181) içinde. Anı.

Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2015). Araştırma yaklaşımları ve veri toplama yöntemleri (A. Boyacı, K. Bozkuş, Çev.), (A. Aypay, Çev. Ed.). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz*, (ss. 29-70) içinde. Anı.

Conroy, T. J., & Ehrensall, P. A. L. (2021). Values and the ethics of care: Four portraits. *Values and Ethics in Educational Administration*, 16(1), 1-11.

Çelik, H. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel güven ilişkisi: Balıkesir merkez ilçeleri örneği* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.

Çokluk Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211-233.

Demir, N. (2021). *Okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.

Doğan, D. M. (1996). *Büyük Türkçe sözlük*. Konya: İz Yayıncılık.

Erdoğan, İ. (2014). *Eğitim ve okul yönetimi*. İstanbul: Alfa.

Erdoğan, O. (2019). Ethical dilemmas that school administrators and teachers experience: an analysis related to demographic variables. *Educational Administration: Theory and Practice*, 25(3), 569-620.

Ertuk, J. Z. (2021). *Okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.

Fard, P. G., & Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.

Frick W. C., Polizzi, J. A., & Frick, J. E. (2009). Aspiring to a continuous learning ethic: building authentic learning communities for faculty and administration. *Educational Leadership and Administration: Teaching and Program Development*, 21, 7-26.

Garfalo, B. T., & L'Huillier, B. (2017). Ethics, globalization, and the role educators play. *Athens Journal of Education*, 4(3), 211-222.

Grigoropoulos, J. E. (2019). The role of ethics in 21st century organizations. *International Journal of Progressive Education*, 15(2), 167-175.

Haban, M. M. (2018). *Ortaöğretim kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin bir karma yöntem çalışması* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.

Hongqi, C. (2007). What kind of modern school system do we need? *Front. Educ. China*, 2(1), 1-12.

Jakoby, M. A. (2010). Are you an ethical leader? *School Business Affairs*, 76(6), 14-16.

Jiang, B., Shu, Z., & Chan, T. C. (2016). Planning to help new teachers in China: Perspectives of school principals. *Educational Planning*, 23(2), 19-30.

Jiang, Y., & Chen, W. (2017). Effects of organizational trust on organizational learning and creativity. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education* 13(6), 2057-2068.

- Jwan, J. O., & Kisaka, S. T. (2017). Democracy, ethics and social justice: Implications for secondary school leadership in Kenya. *South African Journal of Education*, 37(3), 1-9. <https://doi.org/10.15700/saje.v37n3a1339>
- Kalkan, F., & Dağlı, E. (2021). Öğretmenlerin müdür desteği algıları ile okulların akademik iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(2), 441-458.
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 25785. (2005). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=8044&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Karri, R., Caldwell, C., Antonacopoulou, E. P., & Naegle, D. (2006). Building trust in business schools through ethical governance. *Journal of Academic Ethics*, 3, 159-182.
- Kars, M., & İnandı, Y. (2018). Relationship between school principals' leadership behaviors and teachers' organizational trust. *Eurasian Journal of Educational Research*, 74, 145-164.
- Katip, M. (2019). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin etik dışı liderlik davranışları hakkında öğretmen görüşleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Kavrayıcı, C. (2021). Okullarda örgütsel adalet algısının yordayıcısı olarak etik liderlik. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 1076-1086.
- Kaya, O. (2020). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Kaya, T. (2020). *Genel lise müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Kiranlı-Güngör, S., & Özkara, F. (2017). A qualitative research on administration ethics at school. *Journal of Education and Training Studies*, 5(11), 44-55.
- Leck, J., & Orser, B. (2013). Fostering trust in mentoring relationships: An exploratory study. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 410-425.
- Li, L. Hallinger, P., Kennedy, K. J., & Allan Walker (2017). Mediating effects of trust, communication, and collaboration on teacher professional learning in Hong Kong primary schools. *International Journal of Leadership in Education*, 20(6), 697-716.
- Louis, K. S. (2007). Trust and improvement in schools. *Journal of Educational Change*, 8(1), 1-24.
- Marshall, G. (2009). *Sosyoloji sözlüğü* (Çev. O. Akınhay, D. Kömürcü). Ankara: Bilim Sanat.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & David Schoorman, F. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McKerrow, K. (2006). Social justice: a model for unraveling the ethics of administrative discourse. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 1(2), 1-14.
- Mehta, J., & Fine, S. (2015). Bringing values back in: How purposes shape practices in coherent school designs. *Journal of Educational Change*, 16(4), 483-510.
- Minaz, M. B. (2017). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının yolsuzluk bağlamında incelenmesi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Ng, P. T. (2016). What is a 'good' principal? Perspectives of aspiring principals in Singapore. *Educational Research for Policy and Practice*, 15(2), 99-113.
- Okçu, V. (2014). The relationship between teachers' organizational commitment and secondary school administrators' ethical leadership behaviours. *Educational Administration: Theory and Practice*, 20(4), 501-524.

- Onn, C. Y., Yunus, J. N., Yusof, H., Moorthy, K., & Na, S. A. (2018). The mediating effect of trust on the dimensionality of organisational justice and organisational citizenship behaviour amongst teachers in Malaysia. *Educational Psychology*, 38(8), 1010-1031.
- Öz, Ö. (2021). *Öğretmenlerin okul müdürlerinden bekledikleri ve karşılaştıkları etik davranışlar* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Park, H. C., & Hill, R. B. (2021). Development of the Korean teachers' occupational work ethic scale:its factor structure, validity and reliability. *Asia Pacific Education Review*, 22, 101-118. <https://doi.org/10.1007/s12564-020-09644-y>.
- Ray, H. (2019). *Okullarda paylaşılan liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Resmi Gazete. (2005). *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/04/20050413.htm>
- Richmon, M. J. (2004). Values in educational administration: Them's fighting words!. *International Journal of Leadership in Education*, 7(4), 339-356.
- Rintoul, H. M., & Goulais, L. (2010). The translation of ethics for the teaching profession into vice principal leadership practice. *Values and Ethics in Educational Administration*, 8(4), 1-8.
- Saraç, G. (2019). *Okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile ilişkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Sarıkaya, Ş., & Keskinlik-Kara, S. B. (2020). Organizational trust and organizational support as a predictor of job satisfaction. *International Journal of Curriculum and Instruction* 12(Special Issue), 435-466.
- Seghedin, E. (2014). From the teachers professional ethics to the personal professional responsibility. *Acta Didactica Napocensia*, 7(4), 13-22.
- Selvitopu, A., & Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(2), 171-189.
- Sezgin, Ö. (2022). *Kadın yöneticilere ilişkin tutum ve karanlık üçlü kişilik özellikleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi.
- Tabancalı, E., & Öngel, G. (2020). Examining the relationship between school mindfulness and organizational trust. *International Education Studies*, 13(6), 14-25.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B., Çiftçi, G. E., & Fidan, E. (2016). *Etik liderliğin örgütsel güven ve işe adanmışlık üzerine etkisi*. 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu. Elazığ.
- Tekel, E. (2018). *Okul müdürlerinin karar verme süreçlerinde karşılaştıkları ahlaki ikilemlerinin çoklu etik paradigma açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Osmangazi üniversitesi.
- Thomson, P., & Blackmore, J. (2006). *Beyond the power of one: redesigning the work of school principals*. *J Educ Change*, 7, 161-177.
- Toker-Gökçe, A. (2018). Tarama araştırma yöntemi. *Eğitim Yönetiminde Araştırma*, (K. Beycioğlu, N. Özer, Y. Kondakçı) (ss. 239-268) içinde. Ankara: PegemA.
- Toytok, E. H. (2014). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgüt kültürü Üzerine etkisi (Düzce ili örneği)* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Yao, J., You, Y., & Zhu, J. (2020). Principal-teacher management communication and teachers' job

performance: the mediating role of psychological empowerment and affective commitment. *Asia-Pacific Edu Res*, 29(4), 365–375. <https://doi.org/10.1007/s40299-019-00490-0>

- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Yılmaz, K. (2008). The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of Applied Sciences*, 8(12), 2293-2299.
- Zengin, T., & Arpacı, Ö. (2021). Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin örgütsel sinizme etkisinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 347-365.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

When education is considered as a planned action with goals, different components are brought together to achieve these goals. These components include expectations from education, the functioning and scope of the education process, the content of the education given and how it should be given, values and their reflection on the school. However, ethical values must be gained and internalized in order to put them into practice. Accordingly, the establishment of trust in the organisation becomes an important issue. The emergence of the importance of ethics and trust in organisations brings up research that questions this relationship. Research should be considered in terms of raising awareness to establish ethics and trust in the organisation, as well as guide education policies. Studies show that there is a need for further research on the ethics- trust relationship in the organisation (Taşlıyan et al., 2016; Yılmaz, 2006). Another contribution to the field of research on the subject is that it will contribute to determine the direction and level of the relationship between these two concepts.

The purpose of this research is to examine the relationship between the ethical behaviors of school principals and organisational trust. To achieve this aim, answers to the following problems are sought:

1. Do teachers ' level of organisational trust differ significantly according to gender, branch, seniority, education level and the number of teachers in the school they work in?
2. Is there a significant relationship between teachers ' perceptions of ethical leadership and their levels of organisational trust ?
3. Are teachers ' perceptions of ethical leadership a significant predictor of organisational trust levels?

Method

This research used the relational survey model based on quantitative research. The universe of this research consisted of 2965 teachers working in schools affiliated to the Yalova Provincial Directorate of National Education. The sample consisted of 427 teachers working in Yalova in the 2020-2021 academic year. Permissions were obtained for the research. The ethical leadership scale and organisational trust scale developed by Yılmaz (2006) were used to collect data. T-test, one-way analysis of variance and simple linear regression analysis were used to analyse the data.

Results

Teachers' levels of organisational trust show a significant difference according to gender but do not show a significant difference according to educational status, branch, seniority and the number of teachers. There is a highly significant relationship between organisational trust and all dimensions of ethical leadership. Therefore it can be said that teachers' ethical leadership perceptions are a significant predictor of their organisational trust levels.

Conclusion

A significant difference was found in the teachers ' perceptions of organisational trust according to gender in favour of males. The difference was attributed to the fact that more men are preferred as school administrators -the percentage of female school principals as of 2018 was only at 8.51% (Sezgin, 2022) - and therefore they communicate more with teachers. Teachers' organisational trust perceptions do not show a significant difference according to their educational status. From this finding, it can be deduced that teachers share similar and common views in terms of trust in the school. The fact that teachers have pedagogical formation courses within the education they receive (in all branches) may have caused similar results in terms of trust in the school. In addition, teachers' understanding of acting as a whole as a school and seeing the school as a family are effective. Their perceptions of organisational trust do not show a significant difference according to seniority. From this, it is understood that regardless of experience, all the teachers have a consensus in terms of ethical values, share these values and reflect them as trust in the school environment.

The research findings also indicate that teachers' perceptions of organisational trust do not show a significant difference according to the number of teachers. The reasons for this can be the fact that teachers undergo a similar educational process and have a similar socio-economic level and culture. According to the research results, it is understood that there is a highly significant relationship between the teachers' perceptions of organisational trust and ethical leadership. All the ethical leadership sub-dimensions are likewise shown to be significant predictors of organisational trust.

Owing to the direct effect of school principals' ethical behaviors on the level of trust in the school, measures can be taken to improve their knowledge and skills through various methods (in-service training, seminars, postgraduate education, etc.). Since the ethical behaviours of school principals are directly affected by their interactions with teachers in the school, formal and informal studies can be carried out to improve administrator- administrated relations at school.