

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
SİNİZM ALGILARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Fatma ÇAĞLAR SEVİLİR**

**Danışman
Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ**

MAYIS 2023, ERZİNCAN

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Fatma ÇAĞLAR SEVİLİR

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Ana Bilim Dalı : Eğitim Bilimleri/ Eğitim Yönetimi
Program Adı : Tezli Yüksek Lisans
Tez Başlığı : Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile
Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ve Örgütsel
Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 76 sayfalık kısmına ilişkin 04/05/2023 tarihinde **Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı: %20 dir.

Filtrelemeye **alıntılar dâhil** edilmiştir. Filtrelemede **yedi (7) kelimedenden daha az** örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 04/05/2023

Danışman: Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ

Öğrenci: Fatma ÇAĞLAR SEVİLİR

KILAVUZA UYGUNLUK

“Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Fatma ÇAĞLAR SEVİLİR

Danışman

Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ danışmanlığında Fatma ÇAĞLAR SEVİLİR tarafından hazırlanan “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

13/05/2023

JÜRİ:

Danışman	: Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ	İmza
Üye	: Doç. Dr. Muhammet Hanifi ERCOŞKUN	İmza
Üye	: Dr. Öğrt. Üyesi Yağmur KOÇ BAŞARAN	İmza

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun /.... /..... tarih vesayılı kararı ile onaylanmıştır.

..... /..... /

Prof. Dr. Necdet TOZLU

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Tez çalışma sürecim boyunca bana her türlü desteği sağlayan, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşıp destekleyen, tezimin her aşamasında bana rehberlik eden danışman hocam Sayın Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ' a, yüksek lisans sürecimde bana yol gösteren ve tecrübeleriyle destek olan; Sayın Doç. Dr. Sinan YALÇIN ve Doç. Dr. Fethi KAYALAR' a çok teşekkür ederim.

Her zaman ve her koşulda yanımda olduğunu bildiğim ve bu süreçte de en büyük destekçim olan, her konuda fedakârlık sergileyen ve güzel kalbiyle hayatıma ışık olan canım eşim Ersin SEVİLİR ve biricik kızım Zeynep Mina SEVİLİR' e teşekkür ederim. Varlıklarına her daim şükrettiğim güzel aileme, her zaman yanımda olan canım anneme ve babama teşekkür ederim.

Çalışmamda yanımda olan, emeği geçen herkese en içten duygularıyla teşekkürlerimi sunarım.

Fatma ÇAĞLAR SEVİLİR, ERZİNCAN, 2023

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM ALGILARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Fatma ÇAĞLAR SEVİLİR

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi,

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2023

Danışman: Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ

ÖZET

Bu araştırma okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeline dayalı olarak yapılan bir araştırmadır. Bu doğrultuda öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre gösterdikleri örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiş, elde edilen veriler okul yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri ile karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, yaş, kıdem ve çalışılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sinizm algılarının cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiş ancak anaokulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının diğerlerinden daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticileri etik liderlik davranışı gösteren okullarda, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının daha düşük olduğu, örgütsel bağlılık düzeylerinin ise daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışı göstermelerinin, öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm

**EXAMINING SCHOOL ADMINISTRATORS' ETHICAL LEADERSHIP
BEHAVIORS AND TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL
CYNICISM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS**

Fatma ÇAĞLAR SEVİLİR

Erzincan Binali Yıldırım University,

Graduate School of Social Sciences

Master's Thesis, May 2023

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ

ABSTRACT

This research is based on the descriptive survey model, which is one of the quantitative research methods, in order to examine the relationship between the ethical leadership behaviors of school administrators and teachers' organizational cynicism perceptions and organizational commitment levels in terms of various variables. In this direction, teachers' perceptions of organizational cynicism and organizational commitment levels according to various variables were examined, and the data obtained were compared with the ethical leadership behavior levels of school administrators. As a result of the research, it was determined that the organizational commitment levels of the teachers did not show a significant difference according to the variables of gender, age, seniority and type of school. In addition, it was determined that the organizational cynicism perceptions of the teachers did not show a significant difference according to the variables of gender, age and seniority, but it was concluded that the organizational cynicism perceptions of the teachers working in the kindergarten were lower than the others. It was concluded that the organizational cynicism levels of the teachers were lower and the organizational commitment levels were higher in schools where school administrators showed ethical leadership behavior. Finally, it was concluded that school administrators' ethical leadership behavior predicts teachers' perceptions of organizational cynicism and organizational commitment levels.

Key Words: Ethical Leadership, Organizational Commitment, Organizational Cynicism

İÇİNDEKİLER

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI.....	ii
KILAVUZA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY TUTANAĞI	iv
ÖN SÖZ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.1. Liderlik	8
1.1.1. Yöneticilik ve Okul Yöneticiliği	8
1.1.2. Lider ve Liderlik	11
1.1.3. Klasik Liderlik Kuramları	13
1.1.3.1. Özellikler Kuramı.....	14
1.1.3.2. Davranışsal Liderlik Kuramı.....	14
1.1.3.3. Durumsallık Kuramları.....	15
1.1.3.4. Modern Liderlik Kuramları.....	16

1.1.3.4.1. Vizyoner Liderlik.....	17
1.1.3.4.2. Öğretimsel Liderlik.....	17
1.1.3.4.3. Kültürel Liderlik	17
1.1.3.4.4. Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik:.....	18
1.1.3.4.5. Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik	18
1.1.3.4.6. Karizmatik Liderlik.....	18
1.1.3.4.7. Süper Liderlik	19
1.1.3.4.8. Hizmetkâr Liderlik.....	19
1.1.3.4.9. Demokratik (Katılımcı) Liderlik	19
1.1.3.4.10. Otokratik (Emir Verici) Liderlik	19
1.1.3.4.11. Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik	20
1.1.3.4.12. Ruhsal Liderlik	20
1.1.3.4.13. Dağıtımçı Liderlik.....	20
1.1.3.4.14. Otantik Liderlik	20
1.1.4. Etik ve Etik Liderlik	21
1.1.4.1. Etik Kavramı	21
1.1.4.2. Etik Liderlik	23
1.1.4.2.1. Okul Yöneticilerinin Etik Liderliği.....	25
1.1.5. Etik Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	26
1.2. Örgütsel Sinizm	29
1.2.1. Örgütsel Sinizm ile İlgili Araştırmalar	31
1.3. Örgütsel Bağlılık	34
1.3.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	36
1.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	37
1.3.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	38

1.3.4. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları	38
1.4. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar	39

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli	41
2.2. Araştırma Grubu	41
2.3. Veri Toplama Araçları.....	42
2.3.1. Kişisel Bilgiler Formu.....	43
2.3.2. Etik Liderlik Ölçeği	43
2.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	45
2.3.4. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	46
2.4. Verilerin Toplanması.....	47
2.5. Verilerin Analizi	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

3.1. Öğretmenlerin Bazı Kişisel Değişkenlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar	51
3.1.1. Öğretmenlerin, Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar.....	51
3.1.2. Öğretmenlerin, Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar	52
3.1.3. Öğretmenlerin, Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar.....	53
3.1.4. Öğretmenlerin, Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar.....	54

3.2. Öğretmenlerin Bazı Kişisel Değişkenlerine Göre Örgütsel Sinizm Algılarında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar	55
3.2.1. Öğretmenlerin, Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar.....	55
3.2.2. Öğretmenlerin, Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar	56
3.2.3. Öğretmenlerin, Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar	56
3.2.4. Öğretmenlerin, Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar.....	57
3.3. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar	61
3.4. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar	62
3.5. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının, Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Yordayıcısı Olup Olmadıklarına Dair Bulgular ve Yorumlar	64
3.6. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yordayıcısı Olup Olmadıklarına Dair Bulgular ve Yorumlar	66

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç ve Tartışma	69
4.2. Öneriler.....	73
KAYNAKÇA.....	75
ETİK KURUL ONAYI.....	89
EKLER.....	90
ÖZ GEÇMİŞ	99

KISALTMALAR LİSTESİ

ELÖ	: Etik Liderlik Ölçeği
ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği
ÖSÖ	: Örgütsel Sinizm Ölçeği
SPSS	: Statistical Package For Social Science
TDK	: Türk Dil Kurumu
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
COVID	: Corona Virus Disease
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Katılımcılara Ait Demografik Özelliklerin Dağılımı	42
Tablo 2.2: Ölçeklere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	49
Tablo 3.1: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar	51
Tablo 3.2: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar.....	52
Tablo 3.3: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar.....	53
Tablo 3.4: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar.....	54
Tablo 3.5: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar.....	55
Tablo 3.6: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar.....	56
Tablo 3.7: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar.....	57
Tablo 3.8: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar.....	58
Tablo 3.9: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Genelinin ve Alt Boyutlarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi Yönelik Sonuçlar	59
Tablo 3.10: Okul Müdürlerinin Etki Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar	61
Tablo 3.11: Okul Müdürlerinin Etki Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar.....	63
Tablo 3.12: Etiklik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarını Yordanmasına İlişkin Analiz Sonuçları.....	65

Tablo 3.13: Etiklik Liderlik Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarını Yordanmasına İlişkin Analiz Sonuçları.....	65
Tablo 3.14: Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarını Yordanmasına İlişkin Analiz Sonuçları.....	67
Tablo 3.15: Etik Liderlik Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarını Yordanmasına İlişkin Analiz Sonuçları.....	67



GİRİŞ

Toplumlar tarihin her döneminde olduğu gibi günümüzde de belirli kişi ya da gruplar tarafından yönlendirilme eğilimindedir. Toplumun önemli parçaları olan örgütlerin amaçlarına ulaşmaları ve iş görenlerin bu amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelmeleri için liderlere ihtiyaç vardır.

Lider sözcüğü, Anglo-Sakson kökenlidir. Leden ve laudan sözcüklerinden türeyen “leader” sözcüğü, “seyahate gitmek” anlamına gelmektedir. Sözcüğün anlamı zaman içinde gelişerek öncülük, önderlik etmek anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Okur-Çakıcı & Doğanay, 2019, s. 783).

Liderlik üzerine yapılan araştırmalar son yıllarda artış göstermiş ve farklı güncel liderlik türleri alan yazına girmiştir. Dönüşümcü liderlik, öğretimsel liderlik, kültürel liderlik, karizmatik liderlik, vizyoner liderlik bu liderlik türlerinden bazılarıdır. Ayrıca günümüzde oldukça ilgi gören ve liderlerin ahlaki davranışları üzerine yoğunlaşan bir diğer liderlik türü ise etik liderliktir. Etik Yunanca karakter anlamına gelen ethos, etik sözcüğünün kökenidir. Etik sözcüğü ise toplumun genelinin kabul ettiği normlar ve ahlak yasaları olarak ifade edilmektedir (Şimşek & Altinkurt, 2009). Bu ahlak yasaları örgütlerin işleyişinde önemli bir rol oynamaktadır. Örgütlerde etik problemlerinin artması ile etik kavramı önem kazanmıştır. Buna paralel olarak etik liderlik kavramı da günümüzde oldukça önemli hale gelmiştir. Etik liderlik, liderin ahlaki güce dayanarak diğer insanları yönlendirmesidir (Uğurlu, 2009; Çelik, 2005).

Liderler iş görenler üzerinde çeşitli yetkilere sahiplerdir. Liderin sahip olduğu yetkileri kullanma şekli iş görenleri olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir. Örneğin liderin hoş görülmesi ve saygılı olduğu örgütün iş görenleri ile liderin baskıcı ve zorlayıcı olduğu örgütün iş görenleri örgüte karşı aynı duyguları hissedemez. Olumsuz bir yönetim tarzı karşısında iş görenler yöneticilere ve örgüte karşı sinik davranışlar geliştirebilir. Türk Dil Kurumu (2022, Ekim 3), Antisthenes’in öğretisi olan sinizmi insanın huzur ve mutluluğa bir değere ve ihtiyaca bağlı kalmadan kendi kendine ulaşabileceğine dair ilkeler olarak tanımlamaktadır. Örgütsel sinizm ise iş görenlerin örgüte, yöneticilerine, örgütün amacına ve işleyişine yönelik olarak geliştirdikleri olumsuz yargı ve davranışlar bütünüdür (Evans, Goodman & Davis, 2011). İş görenin örgüte yönelik; hayal kırıklıkları, öfkeleri, ümitsizlikleri, kızgınlık ve kırgınlıkları gibi

olumsuz duygular barındırması olarak tanımlanan sinizm, iş görenler ve örgütler arasındaki ilişkileri olumsuz etkilemekte ve örgütte problemlere yol açmaktadır. Örgütte sinizmin baş gösterdiği durumları yöneticilerin iyi analiz etmeleri ve bu durumu ciddiye almaları gerekmektedir. Çünkü örgütsel sinizm iş görenlerin; performanslarının düşmesine, moral ve motivasyonlarının azalmasına, iş yerinde memnuniyet düzeyinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

Örgütün amacına sağlıklı bir şekilde ulaşması liderin tutumu ve iş görenlerin davranışları ile yakından ilişkilidir. Örgütsel sinizm iş görenlerin performansını düşürerek örgütün amaçlarına ulaşmasını engellerken iş görenlerin örgütlerine bağlılığı ise performanslarını artırarak (O'Reilly & Chatman, 1986) örgütün amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırır. Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüte dâhil olmaya devam etme ve örgütün amaçlarına ulaşması için çalışma isteğidir (Dolu, 2011; Bayram, 2005; Morrow, 1983). İş görenlerin örgüte duygusal olarak bağlı olmaları, işe fazladan zaman ayırabilmeleri ve örgütün amaçlarını içselleştirebilmeleri örgütün başarısında önemli bir yere sahiptir. O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı özdeşleşme, içselleştirme ve uyum boyutlarından oluşan üç başlık altında incelemiştir. Allen ve Meyer (1990) ise duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan oluşan üç alt boyut ortaya koymuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde ise okul için çaba harcama arzusu, okulda çalışmayı sürdürme arzusu ve okulun amaçlarını kabul etme olmak üzere üç boyuttan söz edilmektedir (Şimşek-Erdoğan, 2018).

Alan yazında karşılaşılan araştırmalara bakıldığında etik liderlik özellikleri gösteren liderlerin iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını (Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts & Chonko, 2009; Saini & Sengupta, 2016; İsmail & Daud, 2014) ve iş doyumu, güven gibi tutumlarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Yates, 2014; Engelbrecht, Heine & Mahembe, 2014; Chungtai, Bryner & Flood, 2015). Etik olmayan özellikler gösteren liderlerin ise gösterdikleri aşağılama ve güvensizlik gibi tutumlar ile iş görenler üzerinde örgütsel sinizm ortaya çıkaracağı öngörülmektedir (Özler, Atalay & Şahin, 2010).

1. Problem Durumu

Günümüzde, dünya çapında yaşanan hızlı ve kapsamlı değişiklikler örgütlerin yapısını doğrudan etkilemektedir. COVID-19 salgını sürecinde de görüldüğü gibi

örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri ve başka örgütlerle hızlı, doğru ve yerinde rekabet edebilmeleri için sürekli bir gelişim, dönüşüm ve değişime uyum sağlama süreci içinde olmaları gerekmektedir. Herhangi bir örgütte örgütsel değişim, örgütlerin rekabet içinde bulundukları örgütlerden daha yavaş ve etkisiz oluyorsa örgütün varlığını başarılı bir şekilde sürdürmesi güçleşmekte ya da çok zor hale gelmektedir (Özden, 1999). Örgütlerde değişim sürecinin sağlıklı bir şekilde devam etmesi için örgütlerin yeterli donanım ve ahlaki niteliklere sahip liderlere ihtiyaçları vardır. Liderler, insanlık tarihi boyunca toplumları yönlendiren, onları dönüştüren ve çeşitli amaçlara ulaşmak adına onları cesaretlendiren kişiler olarak dikkat çekmektedir (Minaz, 2017). Toplumlarla birlikte örgütler de gelişmiş ve her örgütün yöneticilere, etkili liderlere ihtiyacı olmuştur. Ancak her yöneticinin liderlik özellikleri göstermediği görülmüştür. Bu noktada liderlik özelliklerinin neler olduğu, liderliğin doğuştan mı geldiği yoksa sonradan mı kazanıldığı gibi sorular önem kazanmaya başlamıştır. Liderlerin sorumluluk sahibi olması, yardım sağlayarak, hizmet ederek örgütün ihtiyaçlarını gidermesi, etik değerler, kavram ve kuram bilgisi ile örgüte liderlik etmesi gerekmektedir. Bireyler, çalıştıkları örgüt içinde fikirlerine daha çok değer verilmesini, anlaşılmış hissetmeyi, kendilerine saygı gösterilmesini ve dürüst davranılmasını, örgütün değerli bir parçası olduklarının hissettirilmesini beklemektedir (Yılmaz, 2006, s. 28). Örgüt çalışanlarının beklentilerinin yerine getirilmesi; o örgütün amaçlarına ulaşmasında ve rekabetçi üstünlükler elde etmesinde son derece önemlidir. Çünkü amaca yönelik verimli çalışma sergilenmesi için yönetici ve çalışanların uyumu, çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmesi ve işini severek yapması gerekmektedir. Bu durum, yöneticilerin liderlik becerilerini kullanarak çalışanları takım çalışmasına yönlendirmesi ve bunu yaparken onlara örnek olacak davranışlar sergilemesi ile mümkün olacaktır.

Dünyadaki değişimler birçok örgütü olduğu gibi eğitim örgütlerini de etkilemektedir. Okul yöneticilerinden yöneticilik becerileri ile birlikte liderlik becerilerine sahip olmaları, öğretmenlerin ise öğretici olmaktan çok öğrenmeyi kolaylaştıran bir rehber olmaları beklenmektedir. Oldukça karmaşık yapılar olan okullardaki öğretmen-okul yöneticisi ilişkileri de buna bağlı olarak etkilenebilmektedir. Okul yöneticilerinin adil, uyumlu, anlayışlı ve sorumluluk sahibi olması okul iklimini olumlu yönde etkileyecektir. Okul iklimindeki olumlu değişimlerin ise öğretmenler

arası ilişkilere ve öğretmen-öğrenci iletişimine, dolayısıyla öğretimin kalitesine olumlu etkileri olacaktır (Şimşek Erdoğan, 2018). Bu bağlamda okul yöneticilerinin etik liderlik davranışı göstermeleri beklenmektedir. Okul yöneticisi, öğretmenlere model olacak ahlaki davranışlar göstermeli ve sonrasında onlardan ahlaki davranışlar göstermelerini beklemelidir. Etik liderlik davranışı gösteren okul yöneticisi, öğretmenlerin faaliyetlerini etik çerçevede izler. Öğretmenlerin ne düzeyde dürüst, adaletli ve erdemli olduğu okul yöneticilerinin ne düzeyde etik davranışlar gösterdiğine bağlıdır (Kaya, 2020; Minaz, 2017; Yılmaz, 2005).

Bir örgütte etkin olmayan, sorumlu davranmayan, iş görenlere saygılı ve hoşgörülü bir tavır sergilemeyen, genel ahlaki ilkeleri benimsemeyen ve etik dışı davranışlar gösteren bir lider var ise örgütsel sinizmin baş gösterebileceği öngörülmektedir (Gün, 2016; Özler, Atalay & Şahin, 2010). Alan yazında örgütsel sinizm ile etik davranış arasındaki negatif ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Evans, Goodman & Davis, 2011; Andersson & Bateman, 1997; Morris & Sherlock, 1971). Ayrıca okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının gerçekleşme düzeyi arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düştüğünü ortaya koyan araştırmalar vardır (Zengin & Arpacı, 2021; Doğan & Uğurlu, 2014). Dolayısıyla okul yöneticilerinin öğretmenler arasındaki ilişkiyi güçlendirmeleri, görevlerinin sorumluluk ile yerine getirmeleri, sınırlarını bilmeleri, öğretmenlerin değerlerine saygılı olmaları ve merhametli davranmaları durumunda öğretmenlerin okula ve yöneticilere karşı besledikleri hayal kırıklıkları, öfkeleri, ümitsizlikleri, kırgınlık ve kavgınlıkları azalmaktadır. Öğretmenlerin okula ve yöneticilere besledikleri olumsuz yargı ve tutumların azalması ise bağlılık duygularının artmasına yol açmaktadır (Yavuz & Bedük, 2016; Ergen, 2015). Ayrıca okul yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları artmaktadır (Işık, 2020; Okçu, 2014). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının güçlenmesi ise çalışma motivasyonlarını ve performanslarını olumlu yönde etkileyecek, bu durum ise öğrencilere yansarak eğitimin kalitesini arttıracaktır (Dedeoğlu, Çelik, İnanır & Altay, 2016).

Bu bağlamda görüldüğü üzere okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları göstermelerinin öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile çeşitli ilişkiler içinde olduğu öngörülmektedir. Yapılan araştırma bu ilişkileri ortaya koyma yönünde alanyazına katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada öğretmen

algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler ve bunların birbirlerini yordama düzeyi araştırılmıştır.

2. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?

2.1. Amaç ve Alt Amaçlar

Bu çalışmanın amacı okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemektir. Bu bağlamda araştırmanın alt amaçları aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

1. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem ve çalıştıkları kademe türüne göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem ve çalıştıkları kademe türüne örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını yordamakta mıdır?
6. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini yordamakta mıdır?

3. Araştırmanın Önemi

Yapılan araştırmalar, örgütlerde liderlerin davranışlarını iş görenlerin model aldığı göstermektedir. Liderlerin etik davrandığı durumda iş görenlerin de etik davrandığı görülmüştür (Uğurlu, Sincar & Çınar, 2013; Calabrese & Roberts, 2001). Etik liderlik davranışı gösteren liderlerin örgütün verimliliğini artırması kadar, iş görenlerin davranışlarına rehberlik etme, ahlaki değerleri ve etik davranış kalıplarını örgüte yerleştirme gibi sorumlulukları vardır. Lider, örgütü etik değerlerin, hoşgörünün,

adaletin, işbirliğinin ve sosyal sorumlulukların hakim olduğu bir ortak yaşam alanı haline getirmelidir (Madenoglu, Uysal, Sarier & Banoğlu, 2014). Yapılan araştırmalar iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin yükselmesi için yöneticilerin etik liderlik davranışı göstermelerine ihtiyaç olduğunu ortaya koymuştur (Güler, 2017; Kalaz, 2016; Bozdoğan, 2015). Bu çerçevede okullarda uyum, bağlılık ve motivasyonun okul yöneticilerinin etik davranışları tarafından etkilendiği değişkenler olduğu gözlenmektedir (Stauten vd., 2010). İyi bir lider tarafından yönetilen okullarda okul çalışanları okulun amaçlarını anlar ve bu amaçlara uygun hareket eder. Böylelikle, okul çalışanları okulun standartlarının gelişmesine katkıda bulunur ve amaçların gerçekleşmesine destek olur (Çınkır, 2006). Okul yöneticisinin asıl işi öğretim sürecine liderlik etmektir (Özden, 1999). Okul yöneticilerinin iş yerlerinde sergilemiş olduğu liderlik davranışları öğretmenlerin örgüte ilişkin algılarını etkileyebilmekte, duygu, düşünce ve davranışlarında değişikliğe yol açabilmektedir. Bu anlamda, okullardaki liderliğin kalitesi bir şekilde öğretmen ve öğrenci başarısına yansımaktadır. Lider, okulu için doğru değerler üretebildiğinde izleyenlerinde bir hayranlık, saygı, minnettarlık duygusu oluşturabilmekte ve örgütte oluşabilecek olumsuz havayı bu tür uygulamalarıyla önleyebilmektedir. Bu nedenle etik liderlik ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin varlığının ve düzeyinin bilinmesi gerekir. Ayrıca okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının çalışanların inanç, duygu ve davranışlarına nasıl yansıdığının bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Alanyazın incelendiğinde, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine yapılmış çalışmalar ayrı ayrı bulunmaktadır (Işık, 2020; Ergen, 2015; Doğan & Uğurlu, 2014). Ancak alan yazın incelendiğinde etik liderlik, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramlarının tümünü içeren nicel bir çalışma bulunamamaktadır. Ayrıca yapılan bu araştırmanın eğitim yönetimi alanında yapılacak yeni çalışmalara ışık tutacağı ve eğitim politikacıları, öğretmenler, okul yöneticileri gibi ilgili kişilere bilgi sunacağı düşünülmektedir. Bu açıdan bu çalışmanın alana katkı sağlaması bakımından önemli olacağı öngörülmektedir. Ayrıca bu araştırma, bilimsel alana örgütsel sinizm, etik liderlik davranışları ve örgütsel bağlılık kavramlarının önemi açısından kuramsal bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın, Erzincan ili ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel

sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelemesi nedeniyle alanyazına önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

4. Varsayımlar

- a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişisel Bilgi Formu, Etik Liderlik Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeğine verdikleri yanıtların içten ve objektif olduğu varsayılmaktadır.

5. Sınırlılıklar

- a. Araştırmanın yalnızca Erzincan ili Merkez ilçesinde yürütülmüş olması bir sınırlılıktır.
- b. Araştırmada elde edilen veriler kullanılan ölçek maddelerinde yer alan sorularla sınırlı olarak elde edilmiştir.
- c. Araştırmanın nicel bir çalışma olması, katılımcıların duygu ve düşüncelerini ayrıntılı olarak ifade etmesini sınırlandırmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde etik kavramı, liderlik kavramı, liderlik yaklaşımları, etik liderlik, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramlarına dair yapılan alan yazın taramasına yer verilmiştir.

1.1. Liderlik

Lider ve liderlik kavramları üzerine bugüne kadar pek çok araştırma yapılmış ve birçok tanım ortaya konmuştur. Bu kavramlar insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte 14. yüzyılda bilimsel alan yazına girmiş ve geçtiğimiz son iki yüzyılda sıklıkla araştırılmaya başlanmıştır (Zel, 2011, s.109). Bu bölümde yöneticilik, okul yöneticiliği, lider ve liderlik kavramlarına yer verilmiştir.

1.1.1. Yöneticilik ve Okul Yöneticiliği

Lider ve liderlik kavramlarını açıklamaya başlamadan önce yönetim ve yöneticilik kavramlarına değinmek gerekir. Yönetim, bir örgütü amaçlarına ulaştırmak maksadıyla var olan olanakları planlama, örgütleme ve denetleme süreçlerinden geçerek koordineli bir biçimde kullanma bilimi olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 2014, s. 7; Şişman, 1995, s. 17). Yönetici ise iş görenleri örgütü amaçlarına ulaştırmak için uyum ve işbirliği içinde çalıştırarak yönetim sürecini yürüten kişidir (Erdoğan, 2014, s. 7; Yalçın; 1995, s. 53). Luthans ve arkadaşları (1985) yöneticinin başlıca görevlerinin iş görenlerin yönetimi, koordinasyonu ve iletişim faaliyetleri olduğunu söylemişlerdir. Alan yazında yöneticilik ve liderliğin birbirini desteklemesine rağmen farklı kavramlar olduğu aktarılmakta ve başarılı bir yönetici olmak için liderlik özellikleri göstermek gerektiği ortak bir kanı olarak yer almaktadır (Mıhçı; 2019; Cemaloğlu, 2013, s. 133; Can, 2005, s. 184). Yöneticilik ile liderlik arasında farklar vardır. Drucker (2003, s. 119) yöneticiliği işini doğru yapmak, liderliği ise doğru işi yapmak olarak

tanımlamaktadır. Ayrıca yöneticilik karmaşık durumların üstesinden gelmekle ilgilenirken liderlik değişime uyum sağlamakla ilgilidir. Uğur'a (2014) göre yönetici örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayacak şekilde iş görenleri yöneten kişi iken lider bu özelliğin yanı sıra insanları belirlenen örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya getirme yeteneğine sahip kişidir. Erçetin'e (2000) göre liderler kişileri ve tutumları benimserken yöneticiler kişisel olmayan amaçları benimserler; liderler yaptıkları işi zorunluluk olarak görmezken yöneticiler rutin işlerin dışına mümkün olduğunca çıkmazlar; liderler risk almayı severken yöneticiler var olanı koruma eğilimindedirler; liderler insanların duygularına hitap ederken yöneticiler dolaylı bir iletişimi tercih ederler. Çelik'e (2007) göre ise lider değişimle ilgilenirken yönetici yapıyı korumakla ilgilenir; lider yönlendiriciyken yönetici yönetme işini yapar; lider kendi konuşmasını yaparken yönetici yazılmış olanı okur; lider mücadele ruhu yaratmaya çalışırken yönetici huzuru korumaya çalışır; lider vizyon sahibiyken yönetici liste sahibidir; lider güdülerken yönetici denetler; lider ilham verirken yönetici düzenler; lider aydınlatırken yönetici eşgüdümleyer; liderin amaca dayalı bir gücü varken yöneticinin yaptırımlara dayalı gücü vardır.

Eğitim örgütlerine bakıldığında; okul yöneticileri geleneksel bakış açısıyla okuldaki karmaşıklık ile mücadele eden ve otorite sağlamaya çalışan kişi olarak görülürken çağdaş bakış açısıyla eğitim ve öğretime öncülük ederek eğitim örgütünün hedeflerine ulaşması için mücadele eden bir lider olarak görülmektedir (Şişman, 1995). Alan yazında eğitim yöneticisi ve okul yöneticisi kavramları bazı araştırmacılar tarafından aynı anlama gelecek şekilde kullanılırken bazı araştırmacılar tarafından birbirinden ayrıştırılmaktadır. Ancak yerli alan yazında eğitim yöneticisi kavramı okul yöneticiliğini de kapsayan bir bakış açısıyla kullanılmıştır (Minaz, 2017). Bu araştırmada da yerli alan yazına uygun şekilde eğitim yöneticiliği, okul yöneticiliğini kapsayan bir terim olarak kullanılmıştır. Eğitim ve öğretimin belirlenmiş olan amaçlara ulaşabilmesi için okul yöneticilerinden liderlik özellikleri göstererek öğretmen ve öğrencilere uygun ortamı sağlamaları beklenmektedir (Binbaşıoğlu, 1983).

Okul yöneticilerinden beklenen özellikleri daha iyi anlayabilmek için sorumluluk alanları olan okulların özelliklerini bilmek yerinde olacaktır. Bursalıoğlu (2012) eğitimin yönetiminin en kritik ve etkili paydaşı olan okulların eğitimin amaçlarına ulaşması için

eyleme geçilen yerler olduğunu ifade etmiş ve okulların özelliklerinden şu şekilde bahsetmiştir:

- 1) Okulun ana kaynağını ve öğretim sürecinin hedefini insan oluşturmaktadır.
- 2) Okullarda yer alan soyut hedefler nedeniyle ortaya koyulan ürünlerin yeterliliğini değerlendirmek zordur.
- 3) Okullarda yer alan insan kaynaklarının tamamına yakını alanında uzmandır.
- 4) Okullarda öğrencilere öğrenme yaşantıları kazandırmak hedeflenir.
- 5) Okullar hem çevrelerinden etkilenir hem de çevrelerini etkiler.
- 6) Okullarda kültür aktarımının sağlanması hedeflenir.
- 7) Okullar bürokratik kurumlardır.
- 8) Okul kültürü üst yönetimin karar ve politikalarından etkilenir.
- 9) Okullar farklı değerleri barındıran karmaşık yapılardır ve bu farklılıklardan doğan çatışmaların çözüme kavuşması gerekmektedir.

Görüldüğü üzere okullar karmaşık örgütlerdir ve okul yönetimi farklı boyutları olan bir iştir. Taymaz (2003) okul yönetiminin dört boyutu olduğunu ifade etmiştir:

- 1) İnsan kaynaklarının yönetimi: Okullarda başta öğretmen ve okul yöneticileri olmak üzere memur, hizmetli personel, teknisyen, güvenlik görevlisi gibi çeşitli görevler yapan büyük bir insan kaynağı çalışmaktadır.
- 2) Öğrenci kaynağının yönetimi: Örgün ve yaygın birçok eğitim-öğretim kurumunda farklı özelliklere sahip milyonlarca öğrenci bulunmaktadır. Eğitim ve öğretimin hedeflerine ulaşmak için ana kaynak olan öğrencilere ihtiyaç vardır.
- 3) Eğitim programının yönetimi: Eğitim programları hedeflere ulaşmadaki temel araçlardır. Derslerin düzenlenmesi, kutlama ve anma etkinlikleri, her türlü öğrenci faaliyetleri ve öğrencilerin yetiştirilmesinde kullanılan etkinlikler bu kapsamda yer alır.
- 4) Okul işletmesinin yönetimi: Okulların yönetilmesi gereken çeşitli kaynakları vardır.

Gürsel (2007) okul yönetim sürecinin etkililiğinin artırılması için bu sürecin bütünsel olarak ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. Bu süreçte okul yöneticisinin

örgütün devamlılığı için örgüt kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanması, bunu yaparken planlama, karar verme, yöneltme, eşgüdümleme, iletişim, örgütleme ve denetim süreçlerini kullanması gerektiği ifade edilmektedir.

1.1.2. Lider ve Liderlik

Lider, insanları peşinden sürükleyerek onları bir amaca ulaşmaları için harekete geçiren, liderlik eylemini gerçekleştirmekle yükümlü ve etkileyiciliği olan kişi olarak tanımlanmaktadır (Harsham & Harsham, 2008; Dangaç, 2006). Lider, ortak bir amaç doğrultusunda birlikte hareket ettiği insan topluluğunun istek ve ihtiyaçlarını doğru zamanda tespit ederek onları örgütün hedeflerine uygun şekilde örgütleyen kişidir (Ertürk, 2012). Lider örgüt hedeflerini gerçekleştirmeleri için iş görenlere yol gösterir, onlara emir verir, yeri geldiğinde onlara bilmeleri gerekenleri öğretir ve yaşanabilecek aksaklıklara karşı öngörülü davranarak tedbir alır (Bakan, 2008). Kayaalp'e (2002) göre lider ve liderlik kavramları birbirinden farklıdır. Lider bireyi simgelerken liderlik davranışı temsil etmektedir. Liderlik bir peşinden sürüklenme süreci, lider ise bu süreci eyleme geçiren kişidir. Liderlik konusunda alan yazında çok fazla çalışma yer almaktadır. Dolayısıyla geçmişten günümüze yerli ve yabancı kaynaklarda çok fazla liderlik tanımı kullanılmıştır. Bu tanımların bazıları şunlardır:

- Kilbourne (1935) liderliğin herkesin hayran olduğu bir takım kişilik özelliklerinin kendisinde var olduğunu gösterebilmek olduğunu ifade etmiştir (Akt. Bozdoğan, 2015).
- Dubrin ve arkadaşlarına (1975) göre liderlik amaca ulaşmaya çalışan insanların duruma uyum sağlamaları, onları destekleyen ve sorunlarına çözümler üreten bir roldür.
- Eren'e (1996) göre liderlik bir insan topluluğunu belli bir amaç uğruna birleştirme ve onları belirlenen amacı gerçekleştirmek için harekete geçirme yeteneği ve bilgisidir.
- Doğan'a (2007) göre liderlik içinde bulunulan örgütü ve çevreyi anlayarak yaşanan değişiklikleri fark etme ve iş görenleri bu değişiklikler ile mücadele etme konusunda destekleme sürecidir.

- Mihelic ve arkadaşları (2010) liderliğin insanları ikna ederek onları belirlenen hedeflere yönlétme süreci olduğunu ifade etmişlerdir.
- Ünverdi'ye (2016) göre liderlik kitleleri etrafında toplayabilme, onlara yol gösterme ve bunları yaparken değışimlere uyum sağlayabilme becerisidir. Bu becerilerden yoksun kişilerin doğal lider olamayacağını belirtir.

Şimşek (2007, s. 154), liderliğin belli başlı birkaç özelliğinden bahsetmiştir:

1. Öncelikle liderlik, lider ile iş görenlerin karşılıklı ilişkisini içeren bir süreçtir. Bu karmaşık ilişki süreci liderin iş görenlere karşı tutumunu ve iş görenlerin örgüte, lidere ve birbirlerine karşı tutumlarından oluşmaktadır.
2. Liderlik iş görenleri etkileme sürecidir. Liderlik iş görenlere emir verirken güç ve otoriteyi öne çıkarmak yerine onları ikna etmeyi esas almaktadır. Liderin bu süreçte karizmatik özellikler göstermesi, iş görenleri ikna etme konusunda ona oldukça önemli bir yere sahiptir.
3. Ortada ortak bir amaç yok ise liderlikten söz edilemez. Lider, insanları ortak bir amaç uğruna birlikte hareket etmeye ikna etmelidir.

Yukl ve Mahsud'un (2010) önerdiği liderlik özellikleri ise şu şekildedir:

1. Lider, her bir durumu teşhis ederek uygun liderlik davranışı belirlemeyi bilmeli, esnek davranış kalıpları geliştirerek her duruma uyum sağlamayı öğrenmelidir.
2. Lider, örgütün etkililiğini artırmak için geri bildirim vermeli ve davranışsal modelleme yöntemini kullanmalıdır.
3. Lider gerektiğinde yakın denetim ve yol göstericilik ihtiyacını gidermek için kendine vekil seçebilmeli, astlarını yetkilendirebilmelidir.

Bennis (1999) iyi bir liderin; deneyimlerden ders çıkarma, empati kurma, içgüdülerine güvenme, erdemli davranma, merak duygusuna sahip olma, güven duygusuna sahip olma, kendini tanıyor olma, öngörölü olma, vizyoner olma, risk alabilme ve içten olma gibi özelliklere sahip olması gerektiğini ifade etmiştir.

Maxwell'e (1999) göre iyi bir lider tutkulu, olumlu tutuma sahip, sorunlara çözümler üretebilen, ilişki kurup sürdürebilen, sorumluluk sahibi, disiplinli,

eksikliklerini fark edip giderebilen, cömert, algısı açık, vizyoner, karakter sahibi ve cesurdur. Cowey (2000) ise liderin güç verici, birleştirici ve yol gösterici olması gerektiğini ifade etmiştir. Liderleri umut tüccarlarına benzeten Adair (2003) onların insanların hayallerine hitap ettiklerini söylemiştir. Bu nedenle liderlerin insanlara umut verme vasıflarına sahip olmaları önemlidir. Akiş Toduk (2004) iyi bir liderin; inançlı, kararlı, tutarlı, yeniliklere açık, kendini geliştirebilen, vizyonuna bağlı, mütevazı, karar verme becerilerine sahip, kontrollü, sakin, duyarlı ve iyi bir dinleyici olması gerektiğini ifade etmiştir. Özer'e (1997) göre ise iyi bir lider uyum sağlayabilen, hırslı, başarıya güdülenmiş, fikirlerini açıkça ifade edebilen, güvenilir, kararlı, iş birliği içinde çalışabilen, özgüven sahibi, karşılaştığı zorluklar ile mücadele edebilen, sorumluluk sahibi, yaratıcı, zeki, akıcı konuşan, planlı çalışan, ikna yeteneğine sahip ve alanında bilgili biri olmalıdır.

Liderlik hakkında yapılan tanımlar ve belirlenen liderlik özellikleri farklılaşsa da bazı noktalarda hemfikir olunmuş ve ortak fikirler oluşmuştur. Eren (1996) alan yazında yer alan çalışmalarda göze çarpan ortak liderlik özelliklerinin analiz ve sentez yapabilme, üstün zekâ, kendini ifade etme yeteneği ve zorluklarla mücadele etme yeteneği olduğunu ifade etmiştir.

1.1.3. Klasik Liderlik Kuramları

Kuramlar, olgu ve olaylar arasındaki ilişkilerin ortaya konmasında önemli bir rol oynamaktadır. Yeni bilgi ve deneyimler kuramların gelişmesini sağlarken geçerliliğini yitiren kuramlar yerlerini daha güncel olanlara bırakmaktadır (Karasar, 2013). Liderlik, uzun yıllardır üzerine düşünülen, çeşitli araştırmalarla hakkında oldukça fazla bilgi edinilen ve alan yazına katkısı her geçen gün devam eden bir konudur. Dolayısıyla liderlik hakkında çeşitli kuramlar geliştirilmiştir ve bu kuramlar gelişmeye devam etmektedir. Gediklioğlu'na (2015, s. 29) göre okul yöneticilerinin liderlik kuramlarını bilmeleri, okul yönetimi hakkındaki olguları daha iyi kavramalarını sağlamaktadır.

Liderlik üzerine yapılan araştırmalar 1800'lü yıllarda tarihteki karizma, zeka, ahlak ve erdem sahibi lider karakterlerini anlama çabalarıyla başlamıştır. "Büyük adamlar kuramı" ismiyle Thomas Carlyle'in ortaya koyduğu kurama göre liderlik için gerekli özellikler doğuştan kazanılmaktadır. Liderlere doğuştan özellikleri olan kahramanlar olarak bakılmıştır. Kaderci bir tarzı olan bu düşünceye göre liderler belirli

şartların oluşmasıyla kendiliğinden ortaya çıkar ve toplumu refaha, zafere ya da kurtuluşa ulaştırır. Bu klasik anlayışın ilk dönemlerinde liderin rolü genelde askerlik ve devlet yönetiminde görevi olan maskülen bir roldür ancak zamanla kadınların da lider olabileceği fark edilmiş ve yeni kuramlar geliştirilmiştir (Gediklioğlu, 2015, s. 30).

Klasik liderlik kuramlarından olan özellikler kuramı, davranışsal kuram ve durumsallık kuramına aşağıda yer verilmiştir:

1.1.3.1. Özellikler Kuramı

Özellikler kuramının temelini tarihte büyük yer edinmiş olan Atatürk, Ghandi, Büyük İskender gibi liderlerin özelliklerinin araştırılmaya başlanmasıyla ortaya çıkan “Büyük adamlar kuramı” oluşturmaktadır. Liderlik kavramı hakkında yapılan ilk sistemli çalışma olan özellikler kuramı, liderliğin doğuştan geldiğini ve liderleri diğer insanlardan ayıran belli bazı özelliklerin var olduğunu savunan bir kuramdır (Erdoğan, 2014). Bu özelliklerin zeka, cesaret, özgüven, iyi bir dış görünüş, hitabet, muhakeme yeteneği, kararlılık, uyum sağlama ve insanları etkileme yeteneği olduğu ifade edilmiştir (Parlak, 2018). Bu kuram başarılı liderlerin güçlü sezgileri, ikna etme yetenekleri, öngörüler ve bitmeyen enerjilerinin olduğunu belirtmiş ancak durumsal faktörlere önem vermemiştir. Kurama göre liderin bireysel özellikleri en önemli faktördür (Gediklioğlu, 2015; Eren, 1996; Yukl, 1989). Özellikler kuramının lider dışındaki kişilere yeterince yer vermemesi, lider-iş gören ilişkisine değinmemesi ve lider özelliklerini belirlemede yetersiz kalması yeni kuramların oluşturulmasının önünü açmıştır (Gediklioğlu, 2015, s. 31).

1.1.3.2. Davranışsal Liderlik Kuramı

Davranışsal liderlik kuramı lideri diğer insanlardan ayıran özelliklere odaklanmak yerine lider ile astları arasındaki ilişkilere, liderin astlarına görev ve yetki devri yapmasına ve liderin astlarını kontrol etmesine odaklanmaktadır (Durmuş, 2014; Owens, 1976). Bu kurama göre liderlik özellikleri eğitim yoluyla sonradan kazanılabilmekte ve belli davranışları sergileyen insanlar liderlik yapabilmektedir (Erçetin, 2000). Yukl (1989) ise bu kuramın, liderlerin iş görenler ile ilişkilerinin örgütün başarısı üzerine etkisine odaklandığını ifade etmiştir. Davranışsal kuramın oluşmasında önemli yere sahip bazı çalışmalar vardır (Kaya, 2020; Harmanlı, 2019; Şimşek Erdoğan, 2018; Büyükgökçe, 2015; Aslan, 2013):

- Ohio State Üniversitesi Liderlik çalışmaları: Bu çalışmalar ile “yapıyı harekete geçirme” ve “bireyi önemseme” alt boyutlarından oluşan “Lider Davranışı Tanımlama Anketi” oluşturulmuştur (Yukl ve Taber, 1983: s. 73).
- Michigan State Üniversitesi çalışmaları: Bu çalışmalar ile iş gören odaklı liderlerin üretim odaklı liderlerden daha başarılı oldukları ortaya konmuştur (Gültekin, 2008).
- Blake ve Mauton’un Yönetim Tarzı Matriksi: Blake ve Mauton bir diyagram oluşturarak liderlerin işe ve iş görenlere yönelik davranış yönelimlerini ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu diyagrama göre “zayıf liderlik, şehir kulübü liderliği, denge sağlayıcı liderlik, otoriter liderlik ve takım liderliği” olmak üzere beş liderlik davranışı ortaya konmuştur (Akt. Kaya, 2020).
- Rensis Likert’in Sistem 4 Modeli: Rensis Likert “istismarcı otokratik, yardımsever otokratik, katılımcı ve demokratik” olmak üzere dört lider tipi ortaya koymuştur (Akt. Aslan, 2013).
- McGregor’un X ve Y Kuramları: D. Mc. Gregor’un ortaya attığı bu kuram insan davranışlarını X ve Y olmak üzere iki kategoriye ayırmıştır. Kurama göre X kuramı insanların tembel varlıklar olduğunu ve otorite ile yönetilebileceğini varsayarken Y kuramı insanların tembel olmadığını ve demokratik yöntemlerle yönetilebileceğini varsaymaktadır (Dikmen, 2012, s. 569).

1.1.3.3. Durumsallık Kuramları

Bu kuramlar Çelik’e (2007) göre liderin içinde bulunduğu duruma uyum sağlaması üzerine odaklanmaktadır. Liderin her ortamda gösterebileceği standart liderlik özelliklerinin bulunmadığı ifade edilmiştir. Farklı şartların farklı liderlik davranışlarını ortaya çıkarması temelleri üzerine kurulan bu kuramlar liderin duruma göre demokratik ya da otoriter olabileceğini içermektedir (Özmuşul, 2018; Eren, 1996). Kurama göre lider davranışlarını etkileyen bazı faktörler vardır (Gültekin, 2008; Yukl, 1989):

- Amacın niteliği
- Örgüt özellikleri
- İş görenlerin beklentileri

- İş görenlerin kabiliyetleri
- Liderin ve iş görenlerin geçmiş yaşantıları
- Dışsal ortamın doğası
- Liderin yetkileri

Durumsallık kuramlarından en bilinenleri şu şekildedir (Kaya, 2020; Kalaz, 2016; Erçetin, 2000):

- Yol-Amaç Kuramı: Robert House ve Martin Evans'ın 1970'lerin başında oluşturduğu bu kuramın çıkış noktası liderin verimliliği sağlamak için iş görenlerin motivasyonlarına odaklanarak performanslarını artırması gerektiği görüşüdür (Akt. Erçetin, 2000).
- Fiedler'in Durumsallık Kuramı: Fiedler lider davranışlarının ortama göre lider özellikleri ve çevre özelliklerinin etkileşimi ile oluştuğunu düşünmüş ve kuramı bu temeller üzerinde ortaya koymuştur (Aydın, 2014a; Hoy ve Miskel, 2010). Fiedler ayrıca "En Az Tercih Edilen İş Arkadaşı Ölçeği" ni geliştirerek liderlerin güdülenme derecelerini ölçmeye çalışmıştır (Aydın, 2018).
- Normatif Liderlik Kuramı: Vroom ve Yetton'un ortaya attığı bu kuram her ortamda uygulanabilecek standart liderlik kalıplarının olmadığını, liderin yönetsel kararlarının büyük oranda çevresel koşullara bağlı olduğunu savunmaktadır (Akt. Kalaz, 2016).
- Hersey ve Blanchard'ın Durumsal Liderlik Kuramı: Paul Hersey ve Kenneth Blanchard tarafından oluşturulan bu kuram iş görenlerin psikolojik durumları ve işe karşı tutumlarından oluşan olgunluk düzeylerinin liderin davranışlarına olan etkisine odaklanmaktadır (Aydın, 2018; Çelik, 2003).
- Reddin'in 3D Durumsal Liderlik Kuramı: William J. Reddin tarafından geliştirilen bu kuram "görev yönelimi, ilişki yönelimi ve etkililik" olmak üzere üç boyut üzerine kurulmuştur (Akt. Erçetin, 2000).

1.1.3.4. Modern Liderlik Kuramları

Liderlik ile ilgili çalışmaların sayısı ve niteliği arttıkça edinilen yeni bilgiler klasik liderlik kuramlarının liderliği açıklamada yetersiz kaldıklarını göstermiştir. Bu bölümde klasik liderlik kuramlarından sonra geliştirilen çeşitli modern liderlik kuramlarına yer verilmiştir.

1.1.3.4.1. Vizyoner Liderlik

Vizyonu geleceğe yönelik bir resim olarak tanımlayan Çelik (2005) vizyoner liderlerin sahip oldukları düşünsel ve yaşantısal zenginliklerini, örgütün daha iyi bir geleceğe kavuşması için hedefler belirleyip planlar yapması ve harekete geçmesi için kullanmaları gerektiğini ifade etmektedir. Bennis'e (2004) göre vizyoner liderin; iş görenlerin inanacağı ve uygulayabileceği vizyonlar oluşturma yeteneği, oluşturulan vizyonu geliştirme yeteneği ve örgütsel güvenin var olduğu bir ortam inşa etme yeteneğine sahip olması gerekmektedir.

1.1.3.4.2. Öğretimsel Liderlik

Öğretimsel liderlik, liderin yönetim alanının uzmanı olması ve bir öğretmen gibi farklı yöntem ve teknikler kullanarak iş görenleri etkilemesi üzerine odaklanmaktadır. Öğretimsel liderlik denilince akla okul müdürleri gelmektedir. Ancak bir okul müdürü öğretime odaklanmak yerine yönetsel işlerin yerine getirilmesine odaklanıyor ise öğretimsel liderlik gösterdiği söylenemez. Smith ve Andrew (1989) öğretimsel liderlik gösteren okul yöneticilerinin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır (Akt. Çelik, 1999);

- Öğretimin konularını öncelik sırasına koyabilme,
- Okul hedefleri belirleme ve bu hedeflerin gerçekleşmesi için çabalama,
- Okul hedeflerinin gerçekleşmesi için kaynak bulma ve kaynak sağlama,
- Olumu bir okul iklimi oluşturma,
- Öğretim politikası geliştirebilme,
- Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine olanak sağlama,
- Okul için uzun vadeli vizyonlar oluşturma,
- Zamanı iyi kullanma.

1.1.3.4.3. Kültürel Liderlik

1980'li yıllarda örgütsel kültür araştırmaları ile ortaya çıkan kültürel liderlik, örgütsel kültür oluşumu üzerine odaklanan bir yaklaşımdır. Kültürel liderin görevi, kültürel değerleri koruyarak yeni bir kültürün oluşmasını sağlamak ve bunu yaparken kültürel değerlerin iş ortamına yansımalarını sağlamaktır (Sönmez, 2008). Yörük ve Sağban (2012) kültürel liderlik özelliklerine sahip liderlerin iş görenlerin örgütsel

bağlılığını artıracak davranışlarda bulunduklarını ve bu durumun örgütün başarısını artırdığını ifade etmişlerdir.

1.1.3.4.4. Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik:

1973 yılında Downston tarafından yürütülen “İsyen Liderliği” isimli sosyolojik bir çalışma ile ortaya çıkan dönüşümcü liderlik, örgütün ve çevrenin değişen koşullarına uyum sağlama üzerine odaklanmaktadır. Yukl (1999) dönüşümcü liderliğin astları daha iyi fikirler üretebilmeleri için motive eden bir liderlik tarzı olduğunu ifade etmiştir. Dönüşümcü liderlerin, iş görenlerin değişen koşullara uyum sağlaması için onların inanç, tutum ve davranışlarını etkilemesi ve yapıyı dönüşüm için eyleme geçirmesi gerektiği ifade edilmektedir (Özalp, 2010). Dönüşümcü liderlerin değişimi fark edebilme, cesaret sahibi olma ve karşılaştığı zorluklar ile mücadele edebilme yeteneklerine sahip olması beklenmektedir (Töremen & Yasan, 2010)

1.1.3.4.5. Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik

Bass (1997) etkileşimci liderliği iş görenler ile lider arasında performansa dayalı ödüllendirme mekanizmaları ile açıklamıştır. Etkileşimci liderlik; iş görenlerin tüm ihtiyaçlarının karşılandığı, verimliliğe bakılarak ödül ve ceza yaptırımlarının işe koşulduğu bir liderlik yaklaşımıdır. İş görenlerin motivasyonu pekiştireçler yoluyla sağlanmaya çalışılır. Tepkisel bir liderlik yaklaşımı olan etkileşimci liderlikte amaç iş görenlerin güdülenmelerini sağlayarak etkili faaliyetlerde bulunmalarını sağlamaktır. Etkileşimci liderlerin dengeli bir ödül ve ceza sistemi kurmaları ve güçlü iletişim stratejileri kullanmaları gerekmektedir (Bass, 1997; Su, 2015).

1.1.3.4.6. Karizmatik Liderlik

Karizma, kişinin bir toplulukta oluşturduğu çekicilik hissi sonucu kabul görmesi ve desteklenmesi durumu olarak tanımlanmaktadır. Karizmatik lider ise onu çekici yapan karizmatik özelliklerini topluluğu bir amaca yöneltmek için kullanan kişidir. Karizmatik liderlerin izleyenlerini yönlendirmek için çok güçlü seviyede etkileycilikleri vardır. Karizmatik liderin etkili nüfuz, yüksek özgüven ve ahlaki inançtan oluşan üç temel karakteristik özelliği vardır (Çelik, 2007; Su, 2015). Karizmatik liderlik doğuştan gelir. Liderin doğuştan gelen bu etkileme gücünü olumsuz yönde kullanma ihtimalinden dolayı günümüzde kabul gören bir liderlik tarzı değildir.

1.1.3.4.7. Süper Liderlik

Süper liderlik, kişinin bireysel özelliklerini çok iyi bir şekilde tanınması ve bu özelliklerini geliştirerek kendi sınırlarını zorlaması, yani kendi çıkırını açması olarak tanımlanmaktadır. Süper liderlikte kişinin kendi kendisinin lideri olması esastır. Diğer liderlik yaklaşımlarında bir lider ve onu izleyen bir grup varken süper liderlikte kişilerin kendi kendilerinin lideri olması hedeflenir. Süper liderlik bu yönüyle bir paradigma değişimi getirmektedir (Çelik, 2007).

1.1.3.4.8. Hizmetkâr Liderlik

Hizmetkâr liderlik liderin tüm çabasını iş görenlerin ilgi, ihtiyaç ve memnuniyeti üzerine yoğunlaştırmasını içermektedir. Hizmetkâr liderin amacı iş görenlerin motivasyonlarını artırmak, onların eksikliklerini gidermek ve özgüven kazanmalarını sağlamaktır. Kısaca hizmetkâr lider iş görenlere hizmet ederek kendini var etmektedir (Küçük & Yavuz, 2018).

1.1.3.4.9. Demokratik (Katılımcı) Liderlik

Demokratik (katılımcı) liderlik örgüt içi kararlarda iş görenlerin ve liderin eşit oranda söz sahibi olduğu bir liderlik yaklaşımıdır. İnsan ilişkilerinin önemli bir yere sahip olduğu demokratik liderlik yaklaşımında farklı yaşam tarzlarına ve değerlere sahip iş görenlerin birbirlerinin fikirlerine saygı duydukları paylaşımcı ve iş birliğine dayalı sosyal bir ortam oluşturmak hedeflenir (İbicioğlu, Özmen & Taş, 2009).

1.1.3.4.10. Otokratik (Emir Verici) Liderlik

Otokratik (emir verici) liderlik tüm gücün liderde toplandığı ve iş görenlerle süreç içinde iletişim halinde olunmasına rağmen son sözün liderde olduğu liderlik yaklaşımıdır. Otokratik liderlik eski bir yaklaşımdır ancak kullanımı oldukça yaygındır. Bu liderlik yaklaşımı acil kararl alınması gerektiğinde ya da iş görenlerin yeni bir durumu kabullenme süreci hızlandırılmak istendiğinde kullanılmak zorunda kalınabilir. Otokratik liderler karar alma sürecinde tek yetki sahibidir. İş görenler ise liderin verdiği emirleri yerine getirmekle yükümlüdürler (Bakan, 2008; Eren, 1996). İş görenlerin fikirler, istek ve ihtiyaçlarına önem verilmemesi, örgütte baskıcı bir ortamın oluşmasına yaratıcı bir ortamın oluşamamasına neden olduğu için emir verici liderliğin uygulandığı örgütlerde verimlilik düşük düzeyde olabilmektedir (Korkmaz, 2017).

1.1.3.4.11. Tam Serbestlik Taniyan Liderlik

Tam serbestlik taniyan liderlik, liderin iş görenleri serbest bıraktığı liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda lider yetilerini iş görenlere devreder. İş görenler örgüt hedeflerine ulaşmak için kendi aralarında çalışma grupları oluşturur, projeler üretir ve örgüt adına birlikte karar alırlar. Bu süreçte liderin fikirleri alınabilir ancak bu fikirlerin bağlayıcılığı yoktur. Lider iş görenlere ihtiyaç duydukları donanımı ve çalışma ortamını sağlamakla yükümlüdür (Erol & Köroğlu, 2013).

1.1.3.4.12. Ruhsal Liderlik

Ruhsal liderlik yaklaşımı, makineleşme ve dijitalleşmenin artmasıyla insanlarda oluşan duygusal boşluğa dikkat çekmekte ve insan varlığının özünü oluşturan dört noktadan bahsetmektedir: Akıl, beden, ruh ve kalp. Ruhsal liderlik yaklaşımına göre bir örgütün hedeflerine ulaşabilmesi ve verimli olabilmesi için bu dört noktanın bir araya gelmesi gerekmektedir. Ruhsal liderler; iş görenlerin bireysel farklılıklara saygılı olmasını sağlamak, örgütsel bağlılığı artırmak ve iş görenleri takdir ederek verimlilik sağlamakla görevlidir (Baloğlu & Karadağ, 2008).

1.1.3.4.13. Dağıtımçı Liderlik

Dağıtımçı liderlik yaklaşımı, örgütte bir lider yerine görev paylaşımı yapmış birden fazla liderin yer alması gerektiğini savunan liderlik yaklaşımıdır. İş görenlerin kolektif bir liderlik sergilediği bu yaklaşım, tek kişinin liderlik etmesine karşı durmakta ve iş görenlerin liderlik hakkı olduğunu savunmaktadır (Korkmaz & Gündüz, 2011)

1.1.3.4.14. Otantik Liderlik

Otantik liderlik yaklaşımı, değer ve inançlara odaklanan bir liderlik yaklaşımıdır. Otantik liderler iş görenlere karşı açık ve samimi davranan, motivasyonu yüksek, pozitif düşünen, umut odaklı, empati yeteneğine sahip, güven aşılayan liderlerdir (Avalio vd., 2004).

Görüldüğü üzere günümüzde kabul gören ve görmeyen birçok modern liderlik kuramı geliştirilmiştir. Tüm bu kuramlara ek olarak son yıllarda oldukça ilgi gören ve güncel olarak kabul gören etik liderlik kuramı bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu bölümde etik kavramı ve etik liderlik kuramı açıklanacaktır.

1.1.4. Etik ve Etik Liderlik

1.1.4.1. Etik Kavramı

Yunanca “ethos” kelimesi karakter ve davranış anlamlarına gelmektedir. Türkçe’ye bu kelimedenden geçmiş olan etik, iyi davranış ve alışkanlık anlamlarına gelecek şekilde kullanılmaktadır. Etik kelimesi huy ve karakter anlamlarını da içermektedir. Etik, insan davranışlarının iyi-kötü ya da doğru-yanlış kavramları çerçevesinde ele alınması olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2002). Werner’e (1993) göre etik, insanların bilinçli olarak gerçekleştirdikleri eylemlerin doğru ve yanlış olarak ayırt edilmesidir. Russel (1954) ise etiği bir toplumda meydana gelen normların insanlara kabul ettirilmesi çabası olarak tanımlamıştır. İnsanın toplum içinde gerçekleştirdiği davranışları ele alan etik, bu davranışların şekillenmesinde önemli bir yere sahip olan düşünce süreçlerini de kapsamaktadır (Alkan, 2016). Aristo etiği matematik, mantık, fizik gibi felsefeden ayırarak ayrı bir felsefe alanı olarak ele almıştır. “Nikomakkos’a Etik” isimli eseri kaleme almış olan Aristo, etiğin felsefi bir disiplin haline gelmesini sağlamıştır. Aristo’ya göre etiğin amacı insan davranışlarını geliştirerek insanların daha mutlu ve refah içinde bir yaşama kavuşmalarını sağlamaktır (Pieper, 2012).

Etik ve ahlak kavramları sıklıkla birbirinin yerine kullanılan kavramlardır. Bu nedenle ahlak kavramından söz etmek gerekir. Ahlak sözcüğü Latince “moral” sözcüğünden gelmektedir. “Ethos” ve “moral” sözcüklerinin ikisi de gelenek-görenek ve alışkanlık anlamlarına gelmesine rağmen etik ve ahlak sözcükleri aynı anlamı taşımamaktadır. Ahlak, toplumun değer yargılarının ve alışkanlıklarının iyi ve güzel olana ulaşma çabasıdır (Aydın, 2002). Etik, ahlak felsefesinin alanına girmekte ve çoğu zaman bu anlamda kullanılmaktadır. Etik, davranışların ahlaki olup olmadığını sorgulamaktadır (Uğurlu, 2009). Ahlak, kuralları yazılı olmayan geniş bir çerçevedir, etik ise soyut bir kavram olsa da daha anlaşılırdır ve kuralları yazılıdır. Etiğin amacı ahlaklı bir davranış geliştirerek bir anlayış oluşturmaktır, ahlak ise olguların vicdan süzgecinden geçerek insanlara aktarılmasıdır (Takış, 1998). Etiğe dair temel kavramlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- İlkeler: Davranışlara yön veren düşünceler bütünü anlamına gelen ilkeler, etik anlayışın oluşması için bireylerin gerçekleştirdikleri eylemlerin kabul edilebilirliğini anlamalarına yardımcı olur (Aydın, 2002).

- Değerler: Bir davranışın istendik ya da istenmedik oluşu ile ilgili inançlardır. Adalet, dürüstlük, doğruluk, sorumluluk ve tarafsızlık her toplumda ortak kullanılan değerlerdir (Küçüköğlu, 2012).
- Kurallar: Toplulukta düzen oluşturmak için bireylere nasıl davranacağı hakkında bilgi veren yol haritalarıdır. Dürüst olmak, güvenilir olmak, sadık olmak, adaletli olmak ve iyiye ulaşmak için çaba göstermek toplumlarda genel olarak ortak olan etik kurallardır (Kolçak, 2013, s. 3).
- Kültür: Bireyden bireye ve toplumdan topluma değişiklik gösteren kültür, etiğin oluşumunda önemli bir yere sahiptir.
- Normlar: Toplumlarda kendiliğinden oluşan formal olmayan kurallardır. Yazılı değildirler ve hukuki yaptırımları yoktur (Ekici, 2014, s. 21).

Cevizci (2008) betimleyici etik, normatif etik, meta etik ve uygulamalı etik olmak üzere dört etik türünden bahsetmiştir;

- Betimleyici Etik: Ahlaki inançlar ile ilgili psikolojik ve sosyolojik olguları inceler.
- Normatif Etik: Ahlaki eylemler için belirli standartlar, normlar ve ilkeler ortaya koyar. İyi ve kötü insan ayrımının hangi ahlaki eylemlere bakılarak yapılacağını inceler.
- Meta Etik: Analitik ya da eleştirel etik olarak tanımlanmaktadır.
- Uygulamalı Etik: Kürtaj, ötenazi, eşcinsellik gibi belirli güncel tartışma konularının ahlakiliğini tartışır.

Mıhçı (2019) ise bireysel etik, toplumsal etik ve iş etiği olmak üzere üç etik türünden bahsetmiştir;

- Bireysel Etik: Bireyin kişisel değerlerinin oluşmasında toplum normları ve etik kurallarının etkisini incelemektedir. Bireyin inanç ve değerlerinin oluşmasında içinde bulunduğu toplumun etik anlayışı, aile yapısı, iş ortamı gibi çevresel faktörlerin etkisi vardır, bu nedenle bireysel etik öznelidir.
- Toplumsal Etik: Toplumun değer yargılarını incelemektedir. Bireysel etik ve iş etiğini önemli ölçüde etkileyen geniş bir kapsamı vardır.
- İş Etiği: Bireyin iş ortamında uyması gereken ahlaki değer, norm ve kuralları incelemektedir.

Etik üzerine geçmişten bu güne çok sayıda çalışma yapılmış ve kuramlar geliştirilmiştir. Alan yazında karşılaşılan başlıca etik kuramları şu şekildedir (Minaz, 2017):

- Sonuççu Kuram: Sonuççu kuram, bir durum karşısında yapılması gereken eylem ile ilgili karar verirken eylemin sonucuna odaklanmaktadır.
- Deontolojik Kuram: Deontoloji, Yunanca ödev anlamına gelen “deon” sözcüğünden türemiştir. Deontolojik kuram sonuçlar üzerine değil eylemler ve eylem sırasında ahlaki kuralların dikkate alınıp alınmadığı üzerine odaklanmaktadır.
- Erdem ve Karaktere Dayanan Etik: Erdem, bireyin bir değeri gerçekleştirmek için sahip olması gereken yeterlilikler anlamına gelmektedir. Bu etik kuramı eylemin kendisine ya da sonucuna değil, istenilen değeri yerine getirme kapasitesine odaklanmaktadır.

Liderler sahip oldukları otorite, kullandıkları yetki ve ellerindeki güç ile örgüt içindeki kişilerin hayatını etkilemektedirler. Güç kullanımında kamu yararı gözetmek esastır. Bu nedenle liderin sahip olması gereken etik sorumluluğun önemi yadsınamaz. Bu sebeple etik liderlik üzerine çeşitli görüşler geliştirilmiştir. Bu bölümde etik liderlik kuramı açıklanmıştır.

1.1.4.2. Etik Liderlik

Liderler iş görenler üzerinde etkileme gücüne sahip oldukları ve onların yaşamlarında değişiklikler meydana getirebildikleri için liderlikte etik boyutunun üzerine düşünmek gerekir. Lider; örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gerektiğinde iş görenlere emir vermekte, yaptırımlar uygulamakta, yetki gücünü kullanmaktadır. Ancak bu yetki, güç ve otoritenin bireylerin ve örgütün yararını gözetecek şekilde uygulanması gerekmektedir. Bu bağlamda liderlik, etik bir sorumluluğu beraberinde getirmektedir (Gediklioğlu, 2015). Ünverdi’ye (2016) göre etik liderlik etik değerler ve ilkelerle iç içedir ve eğitim örgütlerinde etik liderliğin benimsenmesi örgütün sağlıklı işleyişi açısından çok önemli bir işlev görecektir.

Sergiovanni’ye (1992) göre etik liderlik, emri altındaki iş görenlere etki etmeye yönelik olarak manevi güce dayanan bir liderlik şeklidir. Etik liderlik; etik ilke ve değerler temelinde hareket ederek ve etiği dikkate alan davranışlar göstererek sergilenen

bir liderlik yaklaşımıdır. Etik liderlik sergilenen bir örgütte liderle birlikte lideri izleyenlerin de aynı ilke ve değerleri benimsemesi gerekmektedir (Erdoğan, 2002). Şentürk (2011) etik liderliği; liderin belirli hedefler doğrultusunda iş görenleri etik ilke ve kurallar çerçevesinde yönlendirmesi olarak tanımlamıştır. Etik liderlik genel olarak; doğru davranışı doğru zamanda gerçekleştirme, ilişkilerde etik ilkeleri gözetme, değerler ve normları önemseme, karar alma süreçlerinde iş görenlere adil davranma, iyi karakter özelliklerine sahip olma ve bunları sergileme olarak tanımlanabilir (Gediklioğlu, 2015; Ciulla, 2004, s. 76).

Harvey (2004), on temel etik liderlik özelliğinden bahsetmiştir. Bu etik lider özellikleri şunlardır:

- Etik değerler ve etik bilinç oluşturarak bunların benimsenmesini sağlamak,
- Tüm örgütün etik değerlere uygun hareket etme konusunda sorumluluk almasını sağlamak,
- Etik ilkeleri uygulayarak iş görenlere örnek olmak,
- Toplumun değerlerini önemsemek,
- Örgüt kuralları ile etik kuralları birbiri ile uyumlu olacak şekilde düzenlemek,
- İş görenlerin etik ilke ve değerler konusunda bilinçlenmesini sağlayacak çalışmalar yapmak ve bu konularda eğitimler düzenlemek,
- İş görenlerin fikir, istek ve ihtiyaçlarına önem vermek,
- Değişimlere ayak uydurmak,
- İş görenlerin seçiminde ve terfilerinde etik değerlere sahip olmalarını dikkate almak,
- Temel etik değerler, yaşanan değişimlere uygun olarak güncellemek.

Brown ve Trevino (2006) ise etik liderlik ile ilgili şu tespitleri yapmışlardır;

- İş görenlere etik rol model olmanın etik liderlik ile olumlu yönde ilişkisi vardır.
- Etik liderliğin etkili şekilde sergilenmesi için etik davranışı destekleyecek ortama ihtiyaç vardır.

- Etik ortam ve etik liderlik arasındaki ilişki moral güç ile güçlendirilmektedir.
- Etik liderliğin etkili şekilde sergilenmesi için anlaşılabilir bir yönergeye ihtiyaç vardır.
- Vicdan, etik liderlik sergilenmesi için önemli bir erdemdir.
- Öfke, korku ve ön yargı etik liderliği olumsuz yönde etkilemektedir.
- Liderin güç ihtiyacı, gücünü iş görenlerin yararına kullandığı takdirde etik liderliği olumlu etkilemektedir.
- Baskı, etik liderliğin sergilenmesinde olumsuz bir etkiye sahiptir.
- İç kontrol sistemini kullanan liderlerin etik liderlik özellikleri, dış kontrol sistemini kullanan liderlere göre daha fazladır.
- İş görenlerin kararlarını etik çerçevesinde vermesi, etik liderliği olumlu yönde etkilemektedir.
- Sosyallik, etik liderliği olumlu yönde etkilemektedir.
- İş görenlerin sosyal olmayan davranışları, etik liderliği olumsuz yönde etkilemektedir.

1.1.4.2.1. Okul Yöneticilerinin Etik Liderliği

Eğitimin, toplumların yeniden inşa edilmesinde ve toplumsal hedeflere ulaşılmasında önemli bir yeri vardır. Okul yöneticilerinin görevi eğitim ortamını organize ederek gelecek nesillerin eğitim ilkeleri doğrultusunda eğitimin amaçlarına ulaşılması için yetiştirilmesini sağlamaktır. Okul yöneticileri birer etik lider olarak öğrencilere temel hakları olan fırsat ve imkân eşitliklerini sağlamakla görevlilerdir (Erdoğan, 2012). Eğitim örgütlerinde etik kavramını sosyal, kültürel, tarihsel ve politik çerçevelerde incelemek önemlidir. Günümüzün hızlı değişen dünyasında eğitim örgütü yöneticilerinin kendilerini güncelleyerek günümüz koşullarına uyarlaması ve mesleki yetkinliğe sahip olması önemlidir (Helvacı, 2010). Gümüşeli (2001) okul yöneticilerinin ülkenin kanunlarına nasıl uymaları gerekiyorsa mesleki etik ilkelere aynı hassasiyetle bakarak onlara uymalarının beklendiğini, eğitimde etik konusunun bu nedenle önemli olduğunu, okul yöneticilerinin bu konuda kendilerini geliştirmeleri ve yetersiz kaldıkları noktalarda uzmanlardan destek almaları gerektiğini ifade etmiştir.

Çelik (2012) etik liderliğin okullardaki yansımalarını şu şekilde ifade etmiştir:

- Okul yöneticisi, etik lider olarak etkili bir okul iklimi oluşturmak adına okulun iş ahlakının temel kurallarını sergilemek durumundadır.
- Etik liderlik gösteren bir yöneticiye sahip okul, ideal bir etik kültüre sahiptir.
- Okulda etik liderlik aynı zamanda demokratik liderliği de beraberinde getirmelidir.
- Okulda etik liderliğin etkisini gösterebilmesi için tüm paydaşların etik değerler çerçevesinde hareket etmesi gerekmektedir.
- Etik bakış açısıyla düşünen bir okul yöneticisi, okulun hedeflerini gerçekleştirmeye çabalarken, “amaca giden her yol mübahtır” düşüncesinde olamaz, temel etik ilke ve değerlere sonuna kadar bağlı kalır.
- Etik bakış açısıyla düşünen bir okul yöneticisi, etik değerlere uymanın toplumsal bir sorumluluk olduğunun farkındadır.
- Etik bakış açısıyla düşünen bir okul yöneticisi, dünyanın değişen etik değerlerini takip etmelidir.
- Etik bakış açısıyla düşünen bir okul yöneticisi, toplumsal değerler ile çelişen değerleri okul ortamında barındırmaz.

1.1.5. Etik Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Fidan ve Koç'un (2020) yaptığı etik ve etik dışı davranışlara yönelik öğretmen görüşmelerinin araştırıldığı çalışmada, okul yöneticilerinin ahlaki kişiliğe sahip olmasının öğretmenler tarafından etik lider olarak tanımlandığı ifade edilmiştir. Ayrıca, okul yöneticilerinin öğretmenler ile ilişkilerinde etik dışı davranışlar sergilemesinin, etik dışı davranışları kurum kültürünün bir parçası haline getirdiği sonucuna varılmıştır. Bilgen ve Elçi'nin (2019) etik liderlik ve etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada, etik liderlik ve etik iklim algılarının çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirdiği ve etik iklimi pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Ertürk'ün (2019) okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul müdürlerine olan güven algıları ve örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelediği çalışmada okul yöneticilerinin etik liderlik

davranışları ile öğretmenlerin okul yöneticisine güven algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Harmanlı'nın (2019) okul yöneticileri ve öğretmenlerin etik liderlik ile ilgili görüşlerini incelediği araştırmada okul yöneticilerinin hizmet içi eğitimlere katılması, lisansüstü eğitim almaları ve etik liderlik dersi görmeleri gerektiği; MEB'in ise yöneticilerin etik davranışlarını izlediği bir sistem geliştirmesi gerektiği ortaya konmuştur. Yıldız'ın (2019) etik liderlik ve örgütsel adalette iletişimin aracı rolünü incelediği araştırmada liderin adaletli davranarak iş görenlere model olduğu, etik çalışma ortamının oluşması için liderin etik ilke ve değerleri benimsemesi gerektiği, ayrıca liderlerin iletişim becerilerinin etik liderlik davranışları sergilemesinde önemli bir yere sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bıyık ve arkadaşlarının (2017) etik liderliğin çalışanların iş tatmini ve performanslarına etkisini incelediği araştırmada etik liderlik ile iş performansı arasında ve etik liderlik ile iş tatmini arasında pozitif ilişkiler olduğu ortaya konmuştur. Etik liderliğin, iş performansını ve iş tatminini yüzde 30 oranında açıkladığı görülmüştür. Büyükyılmaz ve Ay'ın (2017) yaptığı çalışmada örgütsel vatandaşlığın etik liderlik ve örgütsel adalet arasında tam aracılık rolüne sahip olduğu ortaya konmuştur. Gökteş ve arkadaşlarının (2017) etik liderlik davranışlarını çeşitli değişkenler açısından inceledikleri çalışmada yöneticilerin işletmedeki konumu, mezuniyet durumu ve işletmenin bulunduğu il değişkenleri ile etik liderlik arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. İşletme türü, yöneticinin medeni durumu, yöneticinin yaşı, yöneticinin cinsiyeti değişkenleriyle etik liderlik davranışları arasında ise herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Tutkun'un (2017) okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Dedeoğlu ve arkadaşlarının (2016) yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık üzerinde etik liderlik davranışının kadınlarda erkeklere nazaran daha anlamlı olduğu, etik liderliğin bir yıldan daha az çalışanlarda bir yıldan daha fazla çalışanlardan daha anlamlı olduğu görülmüştür. Demirdağ'ın (2016) ilkökul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile çatışma yönetimi arasındaki ilişkiyi ücretli öğretmenlerin görüşlerini alarak incelediği çalışmada etik liderlik ile çatışma yönetimi becerisi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Helvacı'nın (2010) yaptığı araştırmada okul müdürlerinin bazı etik davranışları çok az sergilerken; bazılarını yüksek düzeyde sergiledikleri görülmüştür.

Düşük düzeyde sergilenen davranışlar; hizmetlere minnet duyma, tartışmalarda yapıcı olma, sistemli çözüm üretme, adil ödüllendirme, öz değerlendirme yapma, hatalarını kabul etme, cesur olmadır. Yüksek düzeyde sergilenen davranışlar ise; kuralları ve kanunları uygulama, arabulucu olma, kültürel değerlere saygı duyma, işlerini sorumluluk duygusuyla yapma, sınırlarını bilme ve okul kurallarını saptamadır. Yılmaz'ın (2006) yaptığı çalışmada karar vermede etik, iklimsel etik ve iletişimsel etiğin çalışanlara karşı duyarlılığı yordadığı; iletişimsel etik, karar vermede etik, ve davranışsal etik boyutlarının yöneticiye karşı duyulan güveni yordadığı; etik iklimin tüm boyutlarının iletişim ortamını yordadığı, yeniliğe açıklığın iklimsel, iletişimsel ve karar vermede etik boyutlarını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Büyük Gökçe (2015)'in yaptığı araştırmanın nicel boyutu sonucunda; etik liderlik ölçeğinin karar vermede etik alt boyutu dışındaki bütün alt boyutlarında yöneticilerin, öğretmenlere göre kendilerini daha yüksek puanlarla değerlendirdiği bulunmuştur. Aştırmanın nitel boyutunda ise öğretmenlerin etik dışı davranışlarda bulunduklarını ancak yaptırım uygulanmadığını okul müdürü tarafından sözlü olarak uyarıldıklarını ifade etmişlerdir.

Resick, Hargis ve Dust (2013) 190 yönetici ve iş görenin katılımıyla yaptıkları araştırmada etik liderliğin sapkın davranışları olumsuz yönde etkilediğini bulmuşlardır. Cullen, Parboteeah ve Victor (2013) iş görenlerin etik iklim seviyeleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında yardımseverlik ile örgüte bağlılık düzeyi arasında pozitif yönde ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dunford (2013) 117 yönetici ve 302 iş görenin katılımıyla yaptıkları araştırmada yönetsel ve örgütsel etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişki içinde olduğunu bulmuşlardır. Liu ve Loi (2012) yaptıkları derleme çalışmasında etik liderlik davranışlarının iş görenlerin sapkın davranışlarını azaltan bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Walumbwa, Mayer, Wang Workman ve Christensen (2011) yaptıkları meta-analiz çalışmasında etik liderlik ile performans düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmış ve bunların pozitif ilişki içinde olduğunu bulmuşlardır. Hoogh'un (2011) yaptığı araştırmada etik liderliğin, örgütsel bağlılık, lider etkinliği, güven ve iş tatminiyle pozitif yönde ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Stauten vd., (2010) ise Belçika'da 825 öğretmenin katılımıyla yaptıkları araştırmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullarda uyum, bağlılık ve motivasyonu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. De Hoogh ve Den Hartog (2008) yaptıkları

araştırmada etik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılığın anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Brown ve Trevino'ya (2006) göre etik liderlik ile iş görenlerin örgütsel bağlılığı, iş doyumu ve motivasyonu arasında olumlu yönde ilişki bulunmaktadır. Mulki, Jaramillo ve Locander (2006) 208 hizmetli iş görenler ile yaptıkları araştırmada etik iklim ile yöneticiye güven düzeyinin, iş doyumu ve örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Herrbach ve Mignonac'ın (2004) Fransa'da 527 Fransız yönetici ile yaptıkları araştırmada etik değerler ile örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş adaleti ve uyumlu davranışlar arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Judy (2003) öğretmen faktörünün öğrencilere etik davranışlar kazandırmadaki rolünü incelediği araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin etik liderlik becerileri göstermelerinin öğrencilere etik liderlik becerileri edindirmede önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Garcia (2003), devlet okullarında görev yapan okul yöneticilerinin etik liderlik becerilerini geliştirmeyi amaçladığı araştırmasında etik değerlere daha çok bağlı olan ve etik liderlik becerilerine sahip olan liderlerin, öğretmenlere mesleki ve duygusal açıdan daha çok destek verdiği sonucuna ulaşmıştır. Kalshoven, Den Hartog ve De Cote ve Morgan (2002) kültür ve etik yönetim anlayışını incelediği çalışmasında yöneticilerin etik liderlik davranışlarının ile yönetsel yeterlilikleri ve bireysel etik davranışlarının ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Hansen, Alge, Brown, Jackson ve Loke (2001) Singapur'da 20 yönetici ve 100 hemşire ile yaptığı araştırmada etik liderlik davranışları ile örgütsel aitlik düzeyi arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu bölümde araştırmanın bir diğer değişkeni olan örgütsel sinizm ile ilgili alanyazından edinilen bilgiler ve ilgili araştırmalar ele alınmıştır.

1.2. Örgütsel Sinizm

Geçmişten bu yana farklı alanlardaki bilim uzmanları tarafından incelenen sinizm kavramının yaklaşık iki bin beş yüz yıllık bir tarihi vardır (Kantarcıoğlu, 2016, s.30). Ercan ve Kazançoğlu'na (2019) göre sinizm bireyin tükenmişlik, olumsuz odaklanma, kötümserlik, hayal kırıklığı ve güvensizlik gibi olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olmasıdır. Alan yazın incelendiğinde sinizm kavramının olumsuz bir tutum olduğu ile ilgili ortak bir görüşün olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin ise, iş görenlerin örgütten ve yöneticilerinden beklentilerinin karşılanma seviyesi ile ilgili

olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm; iş görenlerin örgüte yönelik nefret etme, öfke duyma ve örgütten soğuma gibi çeşitli duygusal tepkilere sahip olması, dahası bireyin bu olumsuz duygu ve düşünceleri davranış olarak sergilemesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Dean vd., 1998, s. 343). Kutanis ve Çetinel (2010) ise örgütsel sinizmi, birçok faktöre bağlı olan ve kişinin yaşanmışlıkları sonucunda ortaya çıkan çekinme, itiraz etme ve uzaklaşma davranışları olarak tanımlamıştır.

Birçok faktör örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Bu faktörler şunlardır (Reichers & ark., 1997; Kalağan, 2009,s. 82; Naus vd., 2007, s. 868)

- Örgütteki adaletsiz uygulamalar,
- Aşırı stres altında kalma,
- İletişim sorunları,
- Değişim sürecinin yanlış yönetilmesi
- Psikolojik baskı,
- Sosyal desteğin yetersiz olması,
- Bireyin ve örgütün istek ve ihtiyaçlarına cevap verilmemesi,
- Yetersiz motivasyon,
- Karmaşıklık,

Bu durumlara maruz kalan bireyler, yaşadıkları boşluk duygusu ve hayal kırıklıklarının sonucunda bir süre sonra örgüte yönelik sinik tutumlar göstermeye başlamaktadırlar (Guastello & Peissig, 1998: 399). Örgütsel sinizm; çalışanların iş doyumunu, verimliliğini ve örgütsel bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkilemekte (Chiaburu vd., 2013: 185) ayrıca motivasyon, aidiyet, çözüm odaklılık gibi davranışlarını azaltmaktadır (Richardsen vd., 2006: 559).

Örgütsel sinizmin genel olarak, 5 türden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel sinizmin türleri şu şekildedir;

- Toplumsal sinizm
- Kişilik sinizmi

- Mesleki sinizm
- İş gören sinizmi
- Örgütsel değişim sinizmi

Genel olarak kabul gören örgütsel sinizm boyutları ise aşağıdaki gibidir (Özcan & Polat, 2014, s. 618; Balıkcıoğlu, 2013, s. 23);

- Bilişsel Boyut: İş görenler, örgüt mensuplarının kendi hedefleri doğrultusunda davranışlar gösterdiklerine ve güvenilmez olduklarına, örgütün artık adaletli, dürüst ve etik ilkelere uygun politikalardan uzaklaştığına ilişkin inançlar geliştirmektedir (Fındık & Eryeşil, 2012, s. 1252; Johnson & O’leary-Kelly, 2003, s. 631; Dean vd., 1998, ss. 345-346).
- Duyuşsal boyut: İş görenler çalışma arkadaşlarına ve örgüte karşı nefret etme, kızgınlık, bıkkınlık, utanç duyma, kendini beğenme ve güvensizlik gibi örgüte yönelik içsel tepkiler içeren duygular geliştirebilmektedir (Altınöz vd., 2011, s. 290; Kutanis & Çetinel, 2010, s. 189).
- Davranışsal boyut: İş görenler örgüt ya da çalışma arkadaşları ile ilgili olarak, çevrelerine onlar hakkında olumsuz konuşmalar yapma, onları sürekli eleştirme, şikâyet etme ve yergide bulunma davranışları sergileyebilmektedir (Helvacı, 2013: 385; Dean vd., 1998, ss. 345-346).

1.2.1. Örgütsel Sinizm ile İlgili Araştırmalar

Öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ile örgütsel politika ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (İbili, Yalçın & Özpolat, 2021); psikolojik dayanıklılığın, örgütsel sinizm ve alt boyutları bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm ile düşük seviyede olumsuz yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Yalçın ve Özbaş’ın (2019) 2018-2019 eğitim öğretim yılında akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ve algılanan örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu ortaya konmuştur. Araştırma sonucuna göre ayrıca akademisyenlerin algılanan örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu

bulunmuştur. Altınöz, Çöp ve Sığındı'nın (2011) iş görenlerin algılanan örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm düzeylerini incelediği araştırmada örgütsel sinizmin kadınlarda erkeklerden anlamlı bir şekilde daha fazla görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılanların yaşları arttıkça sinik davranışlarının azaldığı görülmüştür. Katılımcılar arasında en yüksek düzeyde sinik davranış gösterenlerin 11-15 yıllık çalışanlar olduğu görülmüştür. Eğitim düzeylerine bakıldığında ise en yüksek düzeyde sinik davranış gösteren iş görenlerin ilköğretim mezunu olduğu, eğitim düzeyi arttıkça sinik davranış seviyesinin azaldığı bulunmuştur. Ayrıca düşük maaş alan iş görenlerin daha fazla sinik davranış gösterdikleri bulunmuştur. İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında ise yüksek düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani iş görenlerin örgüte bağlılığı arttıkça sinik davranışları azalmaktadır. Balay, Kaya ve Cülha'nın (2013) öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinden daha yüksek olduğudur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri okul yöneticisinin yönetim stili değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir. Bulguya göre okul yöneticisi demokratik tutum sergileyen öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, okul yöneticisi otoriter ve ilgisiz tutum sergileyen öğretmenlerden daha düşüktür. Son olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile örgüt kültürü algıları arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinizm düzeyi örgüt kültürü algısını .049 oranında yordamaktadır. Yani örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları düşük olmaktadır. Öğretmenlerin bürokratik yapı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm hakkında algılarının incelendiği bir araştırmada (Demirtaş, Özdemir & Küçük, 2016) öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algı ortalamalarının düşük olduğu bulunmuştur. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutta düşük düzey sınırının üstünde; duyuşsal ve davranışsal boyutlarda düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin algılarına göre okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Efeoğlu ve İplik'in (2016) yaptığı araştırmada örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini incelediği araştırmada

iş görenlerin örgütsel adalet boyutları (dağıtım, işlemsel, kişilerarası ve bilgisel) ile örgütsel sinizm tutumlarının tüm boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kahya'nın (2013) örgütsel sinizm, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Sinizmin alt boyutları incelendiğinde ise katılımcıların duyuşsal ve davranışsal boyutta yüksek, bilişsel boyutta ise orta seviyede sinik tutum sergiledikleri görülmüştür. Örgütsel sinizmin alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca duyuşsal boyut ile iş tatmini ve iş performansı arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Son olarak örgütsel sinizmin, iş tatminini ve iş performansını negatif yönde kısmen etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Kalağan ve Güzeller'in (2010) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelediği araştırmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ve öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Sosyal bilimler ve fen bilimleri branşlarından olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde fen bilimleri branşındaki öğretmenlerin sosyal bilimler öğretmenlerinden daha yüksek sinik davranış gösterdikleri ve bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri mesleki kıdemi yüksek öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenliği "İdealimdeki meslekti" olarak tanımlayan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin , "Puanım uygun olduğu için yazdım" olarak tanımlayan öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmüştür. Bir diğer araştırma bulgusuna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin diğerlerinden anlamlı şekilde düşük olduğu bulunmuştur. Son olarak ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin kız meslek lisesi öğretmenlerinden daha düşük olduğu görülmüştür. Türköz, Polat ve Coşar'ın (2013) yaptığı araştırmada iş görenlerin örgütsel güven algısına sahip olmasının sinik davranışlarını azaltan bir etkisinin olduğu ve iş görenlerin

örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını negatif yönde yordadığı tespit edilmiştir. İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada (Yavuz & Bedük, 2016) iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de örgütsel sinizm düzeylerinin de orta seviyede olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda kadınların örgütsel bağlılığı erkeklerden daha yüksek, lise mezunlarının örgütsel bağlılığı ise lisans mezunlarından daha yüksek çıkmıştır. Sonuca göre örgütsel sinizm düzeyi cinsiyete göre farklılaşmamaktadır ancak lisans mezunlarının örgütsel sinizm düzeyleri yüksek lisans mezunlarının örgütsel sinizm düzeylerinden anlamlı bir şekilde yüksek çıkmıştır. Araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yabancı alan yazında da örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişki olabileceği (Sethi vd., 1999) ifade edilmektedir. Bernerth, Armenakis, Feild ve Waker'ın (2007) örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın yordayıcısı olup olmadığını araştırdıkları alan araştırmasında örgütsel sinizmin iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını yordadığı tespit edilmiştir. Barnes'in (2010) örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye ve bu değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisine baktığı araştırmanın bulgularına göre iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algısı arasında negatif yönde ilişki vardır. English ve Chalon'un (2011) iş görenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile algıladıkları dürüstlük, değişim yönetimi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada algılanan dürüstlüğün iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının pozitif yordayıcısı olduğu, örgütsel sinizm düzeyinin yüksekliğinin ise örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu ile negatif ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Nafei ve Kaifi'nin (2013) örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Bu bölümde araştırmanın bir diğer değişkeni olan örgütsel bağlılık ile ilgili alanyazından edinilen bilgiler ve ilgili araştırmalar ele alınmıştır.

1.3. Örgütsel Bağlılık

Günümüzde rekabet koşulları kendini oldukça etkili bir şekilde göstermektedir. Örgütlerin başarıya ulaşmasını kolaylaştıran en temel faktörlerden biri iş görenlerin

örgütlere karşı geliştirecekleri bağlılık düzeyidir. Zeffane (1994, s. 978)'e göre ideal seviyede bağlılık gösteren iş görenler yüksek bir performans ortaya koyacaklar ve bu performans da ortaya çıkan ürünün kalitesini olumlu yönde etkileyecek, bu sayede örgütün amaçlarına ulaşması kolaylaşacaktır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk açıklamalardan biri 1966 yılında Grusky, tarafından yapılmıştır. O örgütsel bağlılığı “iş görenin örgüte olan bağının kuvveti” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeden hareketle örgütsel bağlılık, iş görenlerin bağlılık yaklaşımı sonucunda meydana gelen davranışsal eylemler olarak tanımlanabilir (Akt. Sağcan, 2013, s.31).

Hall, Schneider ve Nygren (1970, s. 176) örgütsel bağlılığı örgütün ve bireyin hedeflerinin süreç içinde bütünleşmesi olarak tanımlamışlardır. Buchanan'a (1974) göre ise örgütsel bağlılık örgütle özdeşleşme, yapılan işin içselleştirilmesi ve örgüte karşı sadakat geliştirilmesi unsurlarından oluşan bir bütündür. Weiner, (1982, s. 418) örgütsel bağlılığı benimsenmiş normatif baskıların ve örgütün ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik eylemlerin bütünü olarak tanımlamıştır. Rusbult ve Farrel'e (1983) göre örgütsel bağlılık bireyin, kendisini yeterince tatmin etmese bile bir işe bağlılık geliştirmesi ve psikolojik bir bağ kurmasıdır. O'Reilly ve Chatman (1986, s. 493) örgütsel bağlılığı örgütün değer ve tutumlarının iş görenler tarafından içselleştirilmesi olarak tanımlamıştır. Heshizer, Martin ve Wiener'e (1991) göre örgütsel bağlılık bireyin örgütün hedef ve arzularını giderecek davranışlar göstermesini sağlayan ve birey tarafından içselleştirilen normatif unsurların oluşturduğu bir bütündür. Meyer ve Allen (1997, s. 11) örgütsel bağlılığı iş görenlerin her şeye rağmen örgütte kalmasına neden olan psikolojik bir durum olarak tanımlamıştır.

Tayfun ve arkadaşlarına (2008) göre örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgütsel amaçları içselleştirmeleri ve bu amaçlara ulaşabilmek için kendilerinde sorumluluk duygusu hissetmeleridir. Demirel (2009, s. 116) örgütsel bağlılığı iş görenlerin örgütsel oluşumu kabul etmeleri olarak tanımlamıştır. Sevinç ve Şahin (2012) örgütsel bağlılığı, iş görenlerin örgütsel hedef ve ilkeleri benimsemeleri, bu hedef ve ilkelere ulaşma hususunda çaba harcamaları ve örgütteki varlığını devam ettirme istekleri olarak ifade etmişlerdir. Yüce ve Kavak (2017) ise örgütsel bağlılığı, iş görenlerin örgütle duygusal ilişki içine girmesi, örgütün değerlerini benimseyerek bu değerlere güçlü bir bağlılık

geliştirmesi, örgütün amaçları bünyesinde en yüksek derecede performans sergileyerek örgütle özdeşleşmesi durumu olarak tanımlamışlardır. Tüm bu tanımlar ışığında örgütsel bağlılık; iş görenin yönetici, iş arkadaşları, yaptığı iş, çalışma ortamı gibi örgütün tüm bileşenlerine karşı yakınlık hissetmesi olarak tanımlanabilir.

Toplum duygusunun olduğu her yerde örgütsel bağlılıktan söz edilebilir. Öğretim sürecinin tamamında insan faktörü yer almaktadır. Bu bağlamda eğitim ortamlarının örgütsel hedeflerine ulaşması adına bu ortamlarda çalışanların örgütsel bağlılıkları önemli hale gelmektedir. Alan-yazın incelendiğinde eğitim yönetiminde yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın önemli bir yer tuttuğu görülmüştür. Birçok araştırmacı örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan iş görenlerin örgütsel amaçları gerçekleştirme konusunda daha başarılı olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılık, bu nedenle eğitim öğretim süreciyle ilgili yapılan araştırmalarda araştırmacılar tarafından incelenen kavramlardan biri durumuna gelmiştir (Dağlı, Han & Elçiçek, 2018; Karabağ Köse, 2014; Terzi & Kurt, 2005).

1.3.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

a. Uyum: İş görenlerin gösterdiği davranışların temel motivasyonunun, onların yaptıkları işi benimsemelerinden çok yaşadıkları derin ve içsel olmayan bir tür bağlılık olduğu düşünülmektedir (Balcı, 2003). Q“Reilly ve Chatman (1986) kişilerin göstermiş olduğu tutum ve davranışların, esasında içsel olarak benimsediği fikirleri tam anlamıyla yansıtmadığını savunmuşlardır. Zeynel (2014) ise uyum boyutundaki bağlılığa sahip bireylerin çevrelerince tanınma, toplumsal bir yer edinme, maddi ve manevi bir yaptırım yetkisine sahip olma, kariyerlerinde yükselme ve çevrelerince saygı duyulma şeklindeki istekleri daha fazla hissedebileceğini düşünmüştür.

b. Özdeşleşme (Değer Uygunluğu): Alan yazında ‘özdeşleşme’ iş görenlerin davranışları ile örgüte ait olan manevi unsurların uyum içinde olduğu durumda ortaya çıkan bağlılık boyutunu ifade etmektedir. Bu uyum söz konusu ise iş gören ve örgüt arasında özdeşleşme başlar. Özdeşleşme boyutuna ulaşan kişiler, çalışma arkadaşları ile daha doğru iletişim kurarak manevi bir doyum elde edebilirler. Bu durum iş görenlerin örgüte karşı duygusal bir tutum içinde olmalarını sağlayacaktır (Başaran, 2000).

c. İçselleştirme Boyutu: İş görenlerin ve örgütlerin manevi değerlerinin uyum içinde olmasını sağlayan bağlılık boyutunu ise içselleştirme boyutu ifade eder. Bu

boyutta iş gören, örgütün değer yargılarına uyum sağlamakla birlikte onları benimsemiş olup, örgütün amaçlarını savunur ve üst derecede bir bağlılık sergiler. Örgütün değerlerini içselleştirmiş olan iş görenlerin, yöneticiler için her zaman çok daha fazla istenen ve kendilerine güvenilen kişiler olduğu söylenebilmektedir (Balay, 2000).

1.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İş görenlerin içinde bulundukları örgüte karşı geliştirdikleri örgütsel bağlılık, onların verimliliğini çoğaltacak ve bu nedenle de olumlu sonuçlar elde edebileceklerdir. İş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen çeşitli olumlu-olumsuz etkenleri bilmeleri onlar için önemlidir (Çakır, 2007). Balay (2000), iş görenlerin örgütsel bağlılığını etkileyebilecek çeşitli faktörlerin olduğunu ifade etmiştir. Bu unsurlar şu şekilde sıralanabilir;

a. Kişisel Faktörler

Kıdem: Bulunduğu örgütteki çalışma süresi artan iş görenlerin örgütten elde ettikleri maddi ve manevi imkânların da arttığı düşünülmektedir. İş görenler, çalıştıkları örgütteki hizmet süresini o örgüte yaptıkları bir yatırım olarak görebilmektelerdir. Bu nedenle iş görenlerin yaptıkları bu yatırımı kaybetmek istemeyecekleri ve örgütten ayrılma düşüncelerinin de zamanla azalacağı düşünülmektedir (Çoban, 2010).

Eğitim Düzeyi: İş görenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılıklarının ters bir şekilde düşebildiğini söylenebilir. Bu nedenle iş görenlerin eğitim düzeyi ile birlikte örgütlerden beklentilerinin artması ve bu beklentileri karşılayamayan örgütlere olan bağlılıklarının düşmesi olağandır. Ayrıca üst düzey eğitim alan iş görenler için iş imkânlarının da arttığı düşünülmektedir (Çoban & Demirtaş, 2011).

Cinsiyet: Alan yazındaki araştırmalarda farklı nedenlerle kadın ya da erkeklerin birbirinden daha yüksek ya da daha düşük örgütsel bağlılık geliştirdikleri görülmüştür (Okur, 2022; Kamar, 2021; Taşkın & Dilek, 2010).

b. Çevresel Faktörler

İş görenlerin örgütsel bağlılıklarını şekillendiren kişisel faktörler dışında farklı faktörler de vardır. Bunlardan biri, iş görenlerin iş ortamındaki olanaklarının farklılaşmasıdır. İş gören, yaptığı işi farklı bir örgütte de yapabilme fırsatı bulamazsa, çalıştığı örgüte karşı bağlılığı artacak, farklı iş imkânlarının da var olduğunu bilen iş

gören daha az örgütsel bağlılık geliştirecektir (Balay, 2000). Ayrıca bulunduğu örgütten çıkmak istemesine rağmen farklı iş imkânlarına ulaşamayan kişiler karşılaşabilecekleri maddi sıkıntıları düşünerek çalıştığı örgüte karşı daha yüksek bağlılık gösterebilecektir (Meyer & Allen, 1991).

1.3.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

a. Tutumsal Bağlılık

İş görenlerin çalıştıkları örgüte dair sahip oldukları tutumlar oldukça önemlidir. Çünkü bu tutumlar, onları yönlendirecek ve davranışı gerçekleştirmeye yönltecektir. İş görenler, kendi değerleri ile örgütün değerlerinin aynı düzeyde olduğunu fark edip örgütün amaçlarını içselleştirebiliyor ise iş görenlerde tutumsal bağlılık oluşabilecektir. Ayrıca tutumsal bağlılığa sahip iş görenler, örgütteki performanslarını artırarak devam ettirebileceklerdir (Çakır, 2007).

b. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılığa sahip olan iş görenler örgütün kendisine yönelik değil, örgüt üyelerinin davranışlarına yönelik bir bağlılık geliştirirler (Balay, 2000). İş görenler genelde birlikte çalıştıkları süre ilerledikçe birbirlerine karşı davranışsal bağlılık geliştirmektedir. Davranışsal bağlılık geliştiren iş görenler, bu davranışların devamlı hale gelmesini sağlayabilirler (İnce & Gül, 2005).

1.3.4. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları

Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığa yönelik olarak üç boyuttan oluşan analitik bir sistem ortaya koymuştur. Bu boyutlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak alan yazında yer almaktadır.

- Duygusal bağlılık, iş görenin örgüte ve örgütün değerlerine karşı geliştirdiği duygusal bağlanma durumudur. Duygusal bağlılık, iş görenin amaçları ve değerlerine uygun olduğunu düşündüğü için işine devam etme isteğinde olmasıdır. Böylelikle birey bu tür amaçların gerçekleştirilmesi için istekle çalışır. İş görenin örgüte karşı zayıf düzeyde duygusal bağlılık geliştirdiği durumda ise örgüte karşı olumsuz bir bakış açısı gelişmesine yol açılabilir. Üst düzeyde duygusal bağlılık geliştirmek için, kişinin değerleri ile örgütün değerleri arasında olabildiğince az boşluk olmalıdır. İş gören, örgüte karşı

duygusal bağıllık geliştirerek motivasyonu yüksek şekilde çalışabilir, ancak yaptığı işten memnun olmuyorsa işten ayrılabilir. Dolayısıyla duygusal bağıllık, devam bağıllığını etkilemez (Allen & Meyer, 1990).

- Devam bağıllığı, iş görenin aynı örgütte çalışmaya devam etme arzusunu tanımlar. Devam bağıllığı iş görenin örgütte kalmaya devam etme ihtiyacının ne düzeyde olduğu ile yakından ilişkilidir. Bireyin örgütte kalmasını farklı iş imkânları, ekonomik getirisi, örgütün imkânları ve çalışma arkadaşlarıyla geliştirdiği iyi ilişkiler gibi pek çok durum sağlayabilir (Erdoğan, 2018). Birey örgütün kendisine olan desteğini, kendisini cesaretlendirmesini ve kendisine dair sahip olduğu olumlu yaklaşımını hissederse, örgüte yüksek düzeyde ve uzun süreli bağıllık geliştirmesi imkânı oluşur (Allen & Meyer, 1990).
- Normatif bağıllık, iş görenin örgütüne karşı duyduğu sorumluluk duygusudur. Birey, örgütten ayrılmanın kendisine yönelik sonuçlarını önemseydiği için normatif bağıllık göstermektedir. İş gören, çalışma arkadaşları üzerinde oluşturduğu iyi izlenimini korumak ister ve böylece işten tatmin olmasa bile birlikte onlarla çalışmaya devam eder (Erdoğan, 2019). Normatif bağıllık, etik ilkeler ve görevler üzerine yoğunlaştığı için devam bağıllığından ayırt edilebilmektedir (Taşlıyan & Hırlak, 2014).

1.4. Örgütsel Bağıllık ile İlgili Araştırmalar

Karabağ Köse'nin (2016) dezavantajlı okullarda, örgütsel öğrenme ile örgütsel bağıllık ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yaptığı araştırmada, örgütsel bağıllık alt boyutlarından uyumlu özdeşleşmenin içselleştirme bağıllığına oranla daha düşük durumda olduğu görülmüştür. Dezavantajlı okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarının yüksek düzeyde olmasına rağmen bu okullarda öğretmen değişimindeki yoğunluğun dikkat çekici olduğu ifade edilmiştir. Terzi ve Kurt'un (2005) ilköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağıllığına etkisini araştırdıkları çalışmanın sonunda öğretmenlerin çoğunun okul yöneticilerini demokratik buldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Budak'ın (2009) araştırmasında ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerinin diğer gruplardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Norşenli'nin (2021) yaptığı araştırmanın bulgularına göre, örgütsel bağlılık düzeyinin arttırabilmesi için bazı konulara önem vermek gerekmektedir. Bunlar: “Bireye verilen önem ve yönetsel adalet, psikososyal ortam, destekleme, üst yönetimin tutumu, karşılıklı saygı, karara katılım, etkili ilişki, etkili iletişim, ekonomik iyileştirme, fiziki ortam, mesleki gelişim, meslektaş ilişkisi, veli ilişkisi, okulun konumu, öğrenci başarısı, iş birliği, olumlu iklim, norm ve düzenlemeler.” şeklinde sıralanabilir. Aslan'ın (2021) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta ve üzeri seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca okulda çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer gruplardan anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Kadınları örgütsel bağlılık düzeyleri erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. 21-30 yaş grubunun örgütsel bağlılık düzeyinin 30 yaş üzeri katılımcılardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Kamar'ın (2021) yaptığı çalışmada elde edilen bulgular şu şekildedir: Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, mesleki kıdem değişkenine göre 11-15 yıl ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine farklılaşmaktadır. Okul türü değişkenine göre ise ilkokulda görev yapan öğretmenler ile ortaokulda görev yapan öğretmenler arasında ilkokulda görev yapan öğretmenler lehine farklılaştığı görülmüştür. Çimen (2022)'in yaptığı çalışmada, lisede görev yapan öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıkları ile genel örgütsel bağlılıkları “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmüştür. Araştırmada, duygusal bağlılık algılarının ise katılıyorum düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Lisede görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları medeni hal, branş, kıdem, proje veya eğitime katılma ve kronik hastalık değişkenleri açısından değerlendirildiğinde anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Oliver (1990) örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel ödül ve iş değerlerinin daha fazla, demografik faktörlerin ise daha az etkili olduğunu tespit etmiştir. Ostrof (1993) okullarda yaptığı çalışmada etik iklim boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Hunt, Wood ve Chonco (1989) 1200 yönetici ile yaptıkları çalışmada kurumsal etik değerler ile örgütsel bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu bulmuş ve iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin yükseltilmesi için yöneticilerin etik liderlik davranışları göstermelerinin gerekliliğini vurgulamışlardır.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, nicel araştırma modellerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Nicel araştırma modeli kişilerde var olan özelliklere ait düzeyleri somutlaştırarak sayısal olarak ifade etmemizi ve bu değerler üzerinde istatistiksel hesaplamalar yapabilmemizi sağlayan bir model olduğundan araştırma kapsamında kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli, geçmiş zamanda ve şu anda var olan bir durumu olduğu gibi tespit etmeyi ve açıklamayı sağlayan araştırma modelidir (Karasar, 2017, s. 109). Bu çalışmada, betimsel model aracılığıyla öğretmen görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ve örgütsel sinizm algılarının tespit edilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca bu çalışma, okul yöneticilerinin sahip oldukları etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki de tespit edilmeye çalışılmıştır.

2.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini, 2021-2022 öğretim yılında Erzincan ili merkezindeki devlet okullarında (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) görev yapan 3493 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilmiş 491 öğretmenden oluşmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, evrende yer alan tüm birimlerin örnekleme seçilme olasılığının eşit ve bağımsız olduğu ve evreni tam olarak temsil etmeyi hedefleyen yöntemdir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2017: s. 89). Araştırma örneklem grubu oluşturulurken Erzincan il merkezinde yer alan her okuldan katılımcının yer almasına özen gösterilmiştir. Örneklem büyüklüğü

belirlenirken %5 güven aralığı baz alınarak bir alt sınır (346 katılımcı) belirlenmiş ve etik kurul başvurusunda belirtilen süre içinde evrende yer alan katılımcılara ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 2.1’de sunulmuştur.

Tablo 2.1: Katılımcılara Ait Demografik Özelliklerin Dağılımı

Değişkenler	Demografik Özellikler	N	%
Cinsiyet	Kadın	280	57.0
	Erkek	211	43.0
	Toplam	491	100.0
Yaş	20-30	91	18.5
	31-40	218	44.4
	41 ve üzeri	182	37.1
	Toplam	491	100.0
Eğitim Durumu	Lisans	419	85.3
	Lisansüstü	72	14.7
	Toplam	325	100.0
Mesleki Kıdem Yılı	0-10 Yıl	197	40.1
	11-20 Yıl	167	34.0
	21 Yıl ve Üzeri	127	25.9
	Toplam	491	100.0
Görev Yapılan Okul Türü	Anaokulu	47	9.5
	İlkokul	81	16.5
	Ortaokul	181	36.9
	Lise ve Dengi	182	37.1
	Toplam	491	100.0

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere, cinsiyet değişkenine göre katılımcıların, 280’i (%57.0) kadın ve 211’i (%43.0) erkektir. Yaş değişkeni bakımından incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların; 91’i (%18.5) 20-30, 218’i (%44.4) 31-40, 182’si ise (%37.1) 41 yıl ve üzeri yaşında oldukları tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkenine göre katılımcıların, 419’u (%85.3) lisans mezunu ve 72’si (%14.7) lisansüstü mezunudur. Mesleki kıdemi değişkeni bakımından incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların; 197’si (%40.1) 0-10 yıl, 167’si (%34.0) 11-20 yıl, 127’si ise (%25.9) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Okul türü değişkenine göre katılımcıların; 47’si (%9.5) anaokulunda, 81’i (%16.5) ilkokulda, 181’i (%36.9) ortaokulda, 182’si ise (%37.1) lise ve dengi okullarda görev yapmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu kısımda, araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan veri toplama araçları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılardan okul

yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına, örgütsel bağlılık düzeylerine ve örgütsel sinizm algılarına ait verilerin toplanması amacıyla kişisel bilgiler, etik liderlik, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden oluşmak üzere 4 bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Çalışma kapsamında katılımcıların daha iyi tanınması için kullanılacak olan kişisel bilgiler formunda cinsiyet, yaş, kıdem ve çalıştıkları okul türü sorularına yer verilmiştir. Alan yazın incelendiğinde bu değişkenlerin sıklıkla incelendiği görülmüştür (Çimen, 2022; Yazıcı, 2022; Okur, 2022; Norşenli, 2021; Aslan, 2021; Kamar, 2021; Cici, 2021; Altınbaş, 2020; Yavuz & Bedük, 2016; Başay, Kaya & Cülha, 2013; Altınöz, Çöp & Sığındı, 2011; Erdoğan, 2011; Kalağan & Güzeller, 2010; Budak, 2009; Erdoğan, 2006). Kişisel bilgiler formu araştırmacı tarafından uzman görüşü alınarak oluşturulmuştur.

2.3.2. Etik Liderlik Ölçeği

Araştırmada kullanılan “Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)” öğretmen görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini belirlemek amacıyla Yılmaz (2005) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek belirlenirken literatürde yer alan ölçekler incelenmiş, örnekleme uygunluk, ölçtüğü özellikler, ölçeğe ilişkin istatistiksel olarak güvenilirlik ve yapı geçerlilik değerleri, alt boyutlar, maddelerin araştırma içeriğine ve amacına uygunluğu dikkate alınmış ve bu doğrultuda araştırmacı tarafından kullanılan ölçeğe karar verilmiştir.

Yılmaz (2006)’ın geliştirmiş olduğu Etik Liderlik Ölçeği dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve davranışsal etiktir. Bu boyutlar sırasıyla şu şekilde kısaca açıklanmıştır:

- **İletişimsel Etik:** İletişimsel etik, liderlerin hatalarının farkına vararak onları kabul etmeleri, kararlarını örgütü düşünerek almaları, iş görenlere adil davranmaları, tartışmalarda yapıcı olmaları, etkili iletişim becerilerini sergilemeleri, iş görenlere adil ve şefkatli davranmaları davranışlarını içeren bir liderlik anlayışıdır. İletişim, örgütte uyumlu bir ortamın oluşması için önemli bir faktördür (Yılmaz, 2006).

- **Karar Vermede Etik:** Karar vermede etik; liderin problem odaklı olmak yerine çözüm odaklı olması, örgütün amaçlarına ulaşması adına faydalı işler yapması, mesleki yetkinliğe sahip olması, sorumluluk sahibi olması, empati kurabilmesi, ölçülü davranması, kararlarının sorumluluğunu alabilmesi, akıl ve duygu dengesini kurabilmesi ve ileri görüşlü olması gibi liderlik becerilerini içeren etik liderlik boyutudur (Yılmaz, 2006).
- **İklimsel Etik:** İklimsel etik; liderin iş görenlere saygı ve sevgi çerçevesinde yaklaşması, örgüt içerisinde kendi kimliğini koruyabilmesi, rol yapmaması, iş görenlere içten ve yakın davranması, sorunlar karşısında ön görülmesi, çalışkan olması, ödüllendirmede adil olması, örgütü geliştirmeye yönelik olarak çabalaması gibi liderlik becerilerini içeren etik liderlik boyutudur (Yılmaz, 2006).
- **Davranışsal Etik:** Davranışsal etik; liderin özeleştiri yapabilmesi, karakterli olması, dürüst ve adil olması, cesaretli olması, toplumun ve örgütün değerlerine hakim ve saygılı olması gibi liderlik becerilerini içeren etik liderlik boyutudur (Yılmaz, 2006).

Toplam 44 maddeden oluşan ölçek, 4 alt boyuta sahiptir. Ölçekte yer alan boyutlar; “iklimsel etik” (1-15), “davranışsal etik” (16-26), “karar vermede etik” (27-35) ve “iletişimsel etik” (36-44) şeklindedir. 5’li likert tipinde olan ölçek, “tamamen katılıyorum” (5), “katılıyorum” (4), “fikrim yok” (3), “katılmıyorum” (2) ve “kesinlikle katılmıyorum” (1) şeklinde cevaplandırılmakta ve puanlandırılmaktadır. Ölçek kapsamında alınabilecek en düşük puan 44, en yüksek puan 220 şeklindedir. Ölçekte yer alan aralıkların eşit olduğu varsayılarak ($5-1=4$) ve tüm aralıklar için hesaplanan aralık katsayısı ($4/5=0.8$) doğrultusunda, ayrı ayrı alt ve üst sınırlar araştırmacı tarafından belirlenmiştir. Ağırlıklı ortalama puanlarının derecelendirilmesi ve yorumlanması için araştırmacı tarafından 5’li derecelendirme mantığına uygun olarak tespit edilen aralıklar; 4.20 – 5.00 (Her zaman); 3.40 – 4.19 (Büyük oranda); 2.60 – 3.39 (Orta); 1.80 – 2.59 (Kısmen); 1 – 1.79 (Hiç) şeklindedir. Yılmaz (2005) çalışması kapsamında yaptığı analizler sonucunda Cronbach Alpha değerini ölçeğin tamamı için .97 olarak tespit etmiştir. Alt boyutlardaki Cronbach Alpha değerleri ise .90 ile .95 arasında tespit edilmiştir (Yılmaz, 2005).

Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik düzeyinin tespiti için “Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) testi yapılmıştır. 44 maddenin açıklayıcı faktör analizi için elde edilen KMO değeri .99 olarak tespit edilmiştir. Literatürde KMO değeri için .90’dan büyük olan değerlerin mükemmel değerler olarak kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliğini doğrulamak adına Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Etik liderlik ölçeği yapılan analiz sonucunda X^2 p değeri anlamlı, X^2/df : 3.08, RMSEA: .06, GFI: .80, CFI: .94, NFI: .91 değerlerini almış ve ölçeğin geçerli uyum indekslerini gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda modelin kabul edilebilmesi için NFI ve CFI değerlerinin .90 üzerinde (Bayram, 2016, s. 43), X^2/df değerinin 5’in ve RMSEA değerinin .07’nin altında olması modelin kabul edilebilir olduğunun göstergesidir (Byrne, 2011, ss. 664-684). Bu doğrultuda kullanılan ölçeğin kullanılabilir bir ölçek olduğu belirtilebilir.

Araştırma kapsamında ölçek üzerinde yapılan güvenirlik çalışmaları sonucu elde edilen Cronbach Alpha değerleri; “İletişimsel Etik” boyutunda .98, “İklimsel Etik” boyutunda .97, “Karar Vermede Etik” boyutunda .95, “Davranışsal Etik” boyutunda .95 ve tüm ölçek için .99 olarak tespit edilmiştir. Alanyazında ölçek üzerinde yapılan analizler sonucunda elde edilen Cronbach Alpha değerlerinin $.80 \leq \alpha \leq 1.00$ aralığında olması, araştırma kapsamında kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir veriler ürettiğini göstermektedir (Kalaycı, 2009, s. 405).

2.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) yaptıkları çalışma kapsamında ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu ölçek belirlenirken literatürde yer alan ölçekler incelenmiş, örnekleme uygunluk, örneklem için anlaşılır olması, ölçtüğü özellikler, ölçeğe ilişkin istatistiksel olarak güvenirlik ve yapı geçerlilik değerleri, alt boyutlar, maddelerin araştırma içeriğine ve amacına uygunluğu dikkate alınmış ve bu doğrultuda araştırmacı tarafından kullanılan ölçeğe karar verilmiştir. 18 madde ve 3 alt boyuttan oluşan ölçek 5’li likert tipindedir. Ölçekte yer alan boyutlar; “duygusal bağlılık” (1-6), “devam bağlılığı” (7-12) ve “normatif bağlılık” (13-18) şeklindedir. Ölçekte yer alan 3, 4, 5 ve 13. maddeler

ters madde olarak analize dâhil edilmektedir. Ölçekte yer alan maddeler “Kesinlikle katılmıyorum(1)”, “Katılmıyorum(2)”, “Kararsızım(3)”, “Katılıyorum(4)” ve “Tamamen katılıyorum(5)” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçek kapsamında en yüksek 90, en düşük 18 puan alınabilmektedir. Ölçekte yer alan aralıkların eşit olduğu varsayılarak $(5-1=4)$ ve tüm aralıklar için hesaplanan aralık katsayısı $(4/5=0.8)$ doğrultusunda, ayrı ayrı alt ve üst sınırlar araştırmacı tarafından belirlenmiştir. Ağırlıklı ortalama puanlarının derecelendirilmesi ve yorumlanması için araştırmacı tarafından 5’li derecelendirme mantığına uygun olarak tespit edilen aralıklar; 4.20-5.00 (Tamamen katılıyorum); 3.40-4.19 (Katılıyorum); 2.60-3.39 (Kararsızım); 1.80-2.59 (Katılmıyorum); 1-1.79 (Kesinlikle katılmıyorum) şeklindedir. Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) çalışmaları kapsamında yaptıkları güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değerini ölçeğin tamamı için .88 olarak tespit etmişlerdir. Alt boyutlardaki Cronbach Alpha değerlerinin ise .73 ile .80 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik düzeyinin tespiti için KMO testi yapılmıştır. 18 maddenin açıklayıcı faktör analizi için elde edilen KMO değeri .91 olarak tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliğini doğrulamak adına Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği yapılan analiz sonucunda X^2 p değeri anlamlı, X^2/df : 3.71, RMSEA: .07, GFI: .91, CFI: .93, NFI: .90 değerlerini almış ve ölçeğin geçerli uyum indekslerini gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda kullanılan ölçeğin kullanılabilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Bu araştırma kapsamında ölçek üzerinde yapılan güvenirlik çalışmaları sonucu elde edilen Cronbach Alpha değerleri; “Duygusal Bağlılık” boyutunda .82, “Devam Bağlılığı” boyutunda .78, “Normatif Bağlılık” boyutunda .81 ve tüm ölçek için .90 olarak tespit edilmiştir.

2.3.4. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ve Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” toplamda 13 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek belirlenirken literatürde yer alan ölçekler incelenmiş, örnekleme uygunluk, örneklem için anlaşılır olması, ölçtüğü özellikler, ölçeğe ilişkin istatistiksel olarak güvenirlik ve yapı geçerlilik değerleri, alt boyutlar, maddelerin araştırma içeriğine ve amacına uygunluğu dikkate alınmış ve bu

doğrultuda araştırmacı tarafından kullanılan ölçeğe karar verilmiştir. Uyarlanmış olan ölçek 3 alt boyuttan oluşmakta ve 5’li likert tipindedir. Ölçekte yer alan boyutlar; bilişsel (1-5), duyuşsal (6-9) ve davranışsal (10-13) boyutlardır. Ölçek kapsamında verilebilecek cevaplar; “(5)Tamamen Katılıyorum”, “(4)Katılıyorum”, “(3)Kısmen Katılıyorum”, “(2)Katılmıyorum”, “(1)Hiç Katılmıyorum” şeklinde puanlanmıştır. Ölçek kapsamında en yüksek 65, en düşük 13 puan alınabilmektedir. Ölçekte yer alan aralıkların eşit olduğu varsayılarak ($5-1=4$) ve tüm aralıklar için hesaplanan aralık katsayısı ($4/5=0.8$) doğrultusunda, ayrı ayrı alt ve üst sınırlar araştırmacı tarafından belirlenmiştir. Ağırlıklı ortalama puanlarının derecelendirilmesi ve yorumlanması için araştırmacı tarafından 5’li derecelendirme mantığına uygun olarak tespit edilen aralıklar; 4.20-5.00 (Tamamen katılıyorum); 3.40-4.19 (Katılıyorum); 2.60-3.39 (Kısmen katılıyorum); 1.80-2.59 (Katılmıyorum); 1-1.79 (Hiç katılmıyorum) şeklindedir. Bu ölçek kapsamında alınan ortalama puanlar yükseldikçe katılımcıların sinizm algılarının yüksek olduğu, ortalama puanlar düştükçe katılımcıların sinizm algılarının düşük olduğu ifade edilmektedir. Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından ölçek üzerinde yapılan analizler sonucunda Cronbach Alpha değerlerin ölçeğin tamamı için .91 ve alt boyutlarda .86-.95 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik düzeyinin tespiti için KMO testi yapılmıştır. 13 maddenin açıklayıcı faktör analizi için elde edilen KMO değeri .94 olarak tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliğini doğrulamak adına Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği yapılan analiz sonucunda X^2 p değeri anlamlı, X^2/df : 2.85, RMSEA: .06, GFI: .95, CFI: .98, NFI: .97 değerlerini almış ve ölçeğin geçerli uyum indekslerini gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda kullanılan ölçeğin kullanılabilir bir ölçek olduğu ifade edilebilir. Araştırma kapsamında ölçek üzerinde yapılan güvenirlik çalışmaları sonucu elde edilen Cronbach Alpha değerleri; “Davranışsal” boyutunda .84, “Duyuşsal” boyutunda .96, “Bilişsel” boyutunda .93 ve tüm ölçek için .94 olarak tespit edilmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması ve gerekli çalışmaların yapılabilmesi için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’na (Sosyal ve

Beşeri Bilimler Etik Kurulu) başvuru yapılmıştır. Yapılan başvuru sonucunda araştırma, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu) 22.01.2021 tarihli ve 01-08 numaralı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur. Araştırma kapsamında kullanılan veriler, yapılan alanyazın taraması sonucunda araştırmacı tarafından belirlenen ölçekler ve oluşturulan kişisel bilgiler formu aracılığı ile toplanmıştır. Belirlenen veri toplama aracı, 2021-2022 öğretim yılında Erzincan il merkezindeki devlet okullarında görev yapan tüm kademelerdeki öğretmenlere uygulanmıştır. Öğretim sürecinde öğretmenlerin yoğunlukları, ders programlarındaki farklılıklar, bu süreçte harcanan zaman, maddi ve manevi emek göz önünde bulundurulması sonucunda verilerin internet üzerinde oluşturulan ölçek formu aracılığıyla elde edilmesine karar verilmiştir. İnternet ortamında oluşturulan ölçek formu resmi yazı ile Erzincan İl Milli Eğitim Müdürlüğü aracılığıyla okullara gönderilmiştir. Ayrıca okul yöneticileri ile görüşülmüş ve ölçek formuna ait internet adresinin çevrimiçi iletişim kanallarıyla öğretmenlere ulaştırılması sağlanmıştır. Katılımcılara ölçek formun ilk aşamasında genel bilgiler sunulmuş, akıllarında oluşabilecek sorulara karşı araştırmacıya ulaşmaları için bilgiler verilmiş ve onamları alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden ölçek formu ile ilgili gelen sorular herhangi bir yönlendirme olmaksızın araştırmacı tarafından cevaplanmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin kullanılmasına (Ek-6) ve okullarda verilerin toplanmasına yönelik izinler (Ek-1) ekte verilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 22.0 (Statistical Package For Social Science) programı ile analiz edilmiştir. Veriler üzerinde betimsel istatistikler yapılarak uç değerler tespit edilmiştir. Tespit edilen uç değerlere ait ölçek formları tekrardan araştırmacı tarafından irdelenmiştir. Yapılan işlem sonucunda uç değerlere ait ölçek formların başından itibaren ya da belirli bir noktadan itibaren aynı şekilde cevaplandığı, bazı formlarda maddelerin hiç cevaplanmadığı tespit edilmiş ve böylelikle bu ölçek formların gerçeği yansıtmadığına karar verilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda 16 öğretmene ait ölçek formu yapılacak analizlerin dışında tutulmuştur.

Veriler üzerinde parametrik veya non-parametrik testlerden hangilerinin kullanılmasına karar vermek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerinin tespiti için

veriler üzerinde analizler yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2: Ölçeklere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Alt Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık
Etik Liderlik	İletişimsel Etik	491	-1.099	.912
	İklimsel Etik	491	-1.038	1.021
	Karar Vermede Etik	491	-1.034	1.051
	Davranışsal Etik	491	-1.102	1.295
	Ölçeğin tamamı için	491	-1.075	-1.046
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	491	-.401	-.124
	Devam Bağlılığı	491	-.149	-.126
	Normatif Bağlılık	491	-.072	-.177
	Ölçeğin tamamı için	491	-.355	.163
	Bilişsel	491	.636	-.103
Örgütsel Sinizm	Duyuşsal	491	1.159	.991
	Davranışsal	491	.381	-.224
	Ölçeğin tamamı için	491	.613	-.066

Alanyazın incelemesinde verilere ait dağılımın normal olduğunun söylenmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin, +1.5/-1.5 aralıklarında yer alması gerektiği görülmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013, s. 24). Yapılan Tablo 2.2’deki inceleme sonucunda ölçeklerin genelinde ve alt boyutlarındaki, çarpıklık ve basıklık değerlerinin alanyazında yer alan aralıklar arasında olduğu ve verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca veriler üzerinde yapılan normallik testleri sonucu elde edilen gövde yaprağı diyagramı, kutu grafiği, normal Q-Q (Quantile-Quantile) grafiği ve P-P (Probability- Probability) grafiği incelenmiş ve verilerin grafikler üzerinde normal dağılım sergiledikleri tespit edilmiştir.

Tablo 2.2’de de yer alan değerler ve verilerin grafikler üzerindeki dağılımı kapsamında veriler normal dağılım gösterdiği varsayılarak veriler üzerinde parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda veriler üzerinde, aritmetik ortalama, standart sapma, ilişkisiz (bağımsız) örneklemeler için t-testi, (ANOVA), korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Belirlenen demografik özelliklere göre katılımcıların etik liderlik, örgütsel bağlılık düzeylerine ve örgütsel sinizm algılarına ait değerlerin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ilişkisiz (bağımsız) örneklemeler için t testi ve ANOVA kullanılmıştır. Yapılan ANOVA testi neticesinde anlamlı bulunan veriler üzerinde oluşan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post hoc testi yapılmıştır. Verilerin homojen dağılması ve gruplardaki katılımcı sayılarının farklı olması nedeniyle Post hoc analiz

yöntemlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Tukey testinin literatürde oldukça güçlü, gruplar arasındaki ilişkinin tespitindeki yüksek hassasiyeti ve .05 düzeyinde olasılık hesabı yapmasından dolayı bu test kullanılmıştır (Bek ve Efe, 1989).

Etik liderlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık ve sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Momentler çarpımı korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda anlamlı bir ilişki tespit edilen düzeyler arasında araştırma amacı doğrultusunda basit doğrusal ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçların yorumlanmasında anlamlılık düzeyi olarak $p < .001$ ve $p < .05$ değerleri baz alınmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma kapsamında toplanan verilerin, alt problemler doğrultusunda analizleri yapılarak elde edilen istatistiksel işlemlere ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Alt problemlere ait bulgular ve yorumlar sırasıyla sunulmuştur.

3.1. Öğretmenlerin Bazı Kişisel Değişkenlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin sırasıyla cinsiyet, yaş, kıdem ve çalıştıkları kademe türüne göre anlamlı olarak farklılaşma durumlarına ait bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

3.1.1. Öğretmenlerin, Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup oluşmadığını belirlemek amacıyla yapılan analize ait veriler Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	P
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Kadın	280	3.73	0.84	489	-.18	.86
		Erkek	211	3.74	0.84			
	Devam Bağlılığı	Kadın	280	3.44	0.73	489	.27	.78
		Erkek	211	3.42	0.85			
	Normatif Bağlılık	Kadın	280	3.19	0.84	489	-.51	.61
		Erkek	211	3.23	0.81			
	Ölçeğin Tamamı	Kadın	280	3.45	0.68	489	-.17	.87
		Erkek	211	3.46	0.71			

Tablo 3.1’de de görüldüğü üzere öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık düzeylerinin ($t_{490} = -.17, p > .05$) cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin duygusal bağlılık ($t_{489} = -.18, p > .05$) boyutunda, devam bağlılığı ($t_{414.38} = .27, p > .05$) boyutunda ve normatif bağlılık ($t_{489} = -.51, p > .05$) boyutunda sahip oldukları düzeylerin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık düzeylerinin genelde ve alt boyutlarında cinsiyetlerine göre herhangi bir değişiklik göstermediği söylenebilir. Cinsiyet değişkeninin herhangi bir etkisi olmaksızın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının fark etmediği ya da benzer olduğu görülmektedir. Bu araştırmada cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde farklılık yaratmadığı saptanmıştır.

3.1.2. Öğretmenlerin, Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup oluşmadığını belirlemek maksadıyla yapılan analize ait veriler Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	P
Duygusal Bağlılık	20-30	91	3.78	0.81	2/488	.61	.20
	31-40	218	3.66	0.87	2/488		
	40 Üstü	182	3.80	0.83	2/488		
Devam Bağlılığı	20-30	91	3.36	0.64	2/488	.39	.67
	31-40	218	3.45	0.82	2/488		
	40 Üstü	182	3.44	0.81	2/488		
Normatif Bağlılık	20-30	91	3.23	0.86	2/488	.05	.95
	31-40	218	3.20	0.81	2/488		
	40 Üstü	182	3.20	0.82	2/488		
Ölçeğin Tamamı İçin	20-30	91	3.46	0.63	2/488	.21	.81
	31-40	218	3.44	0.71	2/488		
	40 Üstü	182	3.48	0.71	2/488		

Tablo 3.2’de de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ($f_{2/488} = .21, p > .05$) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin duygusal bağlılık ($f_{2/488} = .61, p > .05$) boyutunda, devam bağlılığı ($f_{2/488} = .39, p > .05$) boyutunda ve normatif bağlılık ($f_{2/488} = .05, p > .05$) boyutunda sahip oldukları düzeylerin yaş değişkenine göre

istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık düzeylerinin genelde ve alt boyutlarda yaşlarına göre herhangi bir değişiklik göstermediği saptanmıştır. Öğretmen yaşlarının örgütlerine karşı sergiledikleri bağlılık durumları üzerinde herhangi bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

3.1.3. Öğretmenlerin, Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup oluşmadığını belirlemek amacıyla yapılan analize ait veriler Tablo 3.3’de sunulmuştur.

Tablo 3.3: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	P
Duygusal Bağlılık	0-10 Yıl	197	3.72	0.84	2/488	.70	.50
	11-20 Yıl	167	3.69	0.88	2/488		
	21 Yıl ve Üstü	127	3.81	0.80	2/488		
Devam Bağlılığı	0-10 Yıl	197	3.41	0.72	2/488	.46	.63
	11-20 Yıl	167	3.42	0.84	2/488		
	21 Yıl ve Üstü	127	3.49	0.80	2/488		
Normatif Bağlılık	0-10 Yıl	197	3.18	0.84	2/488	.73	.48
	11-20 Yıl	167	3.18	0.85	2/488		
	21 Yıl ve Üstü	127	3.28	0.77	2/488		
Ölçeğin Tamamı İçin	0-10 Yıl	197	3.43	0.67	2/488	.85	.43
	11-20 Yıl	167	3.43	0.74	2/488		
	21 Yıl ve Üstü	127	3.53	0.66	2/488		

Tablo 3.3’de de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ($f_{2/488} = .85$, $p > .05$) kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin duygusal bağlılık ($f_{2/488} = .70$, $p > .05$) boyutunda, devam bağlılığı ($f_{2/488} = .46$, $p > .05$) boyutunda ve normatif bağlılık ($f_{2/488} = .73$, $p > .05$) boyutunda sahip oldukları düzeylerin kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık düzeylerinin genelde ve alt boyutlarda kıdemlerine göre herhangi bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütlerine karşı sergiledikleri bağlılık durumlarının sahip oldukları kıdemlerine göre farklılaşmadığı görülmektedir.

3.1.4. Öğretmenlerin, Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul türü değişkenine göre, örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup oluşmadığını belirlemek maksadıyla yapılan analize ait veriler Tablo 3.4’de sunulmuştur.

Tablo 3.4: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	P
Duygusal Bağlılık	Anaokulu	47	3.89	0.74	3/487	.81	.14
	İlkokul	81	3.72	0.87	3/487		
	Ortaokul	181	3.80	0.86	3/487		
	Lise ve Dengi	182	3.63	0.82	3/487		
Devam Bağlılığı	Anaokulu	47	3.47	0.80	3/487	.54	.65
	İlkokul	81	3.50	0.84	3/487		
	Ortaokul	181	3.44	0.74	3/487		
	Lise ve Dengi	182	3.38	0.80	3/487		
Normatif Bağlılık	Anaokulu	47	3.13	0.76	3/487	.96	.12
	İlkokul	81	3.41	0.94	3/487		
	Ortaokul	181	3.18	0.81	3/487		
	Lise ve Dengi	182	3.17	0.80	3/487		
Ölçeğin Tamamı İçin	Anaokulu	47	3.50	0.61	3/487	.03	.38
	İlkokul	81	3.54	0.77	3/487		
	Ortaokul	181	3.47	0.70	3/487		
	Lise ve Dengi	182	3.39	0.67	3/487		

Tablo 3.4’de de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ($f_{3/487} = .03$, $p > .05$) okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin duygusal bağlılık ($f_{3/487} = .81$, $p > .05$) boyutunda, devam bağlılığı ($f_{3/487} = .54$, $p > .05$) boyutunda ve normatif bağlılık ($f_{3/487} = .96$, $p > .05$) boyutunda sahip oldukları düzeylerin okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık düzeylerinin genelde ve alt boyutlarında çalıştıkları okul türüne göre herhangi bir değişiklik göstermediği saptanmıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün, örgütlerine karşı sergiledikleri bağlılık durumları üzerinde herhangi bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

3.2. Öğretmenlerin Bazı Kişisel Değişkenlerine Göre Örgütsel Sinizm Algılarında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının sırasıyla cinsiyet, yaş, kıdem ve çalıştıkları okul türüne göre anlamlı olarak farklılaşma durumlarına ait bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

3.2.1. Öğretmenlerin, Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm algılarında anlamlı bir farklılık olup oluşmadığını belirlemek amacıyla yapılan analize ait veriler Tablo 3.5’de sunulmuştur.

Tablo 3.5: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	P
Örgütsel Sinizm	Bilişsel Boyut	Kadın	280	2.02	0.82	489	-.73	.47
		Erkek	211	2.08	0.87			
	Duyuşsal Boyut	Kadın	280	1.65	0.79	489	-1.05	.29
		Erkek	211	1.73	0.80			
	Davranışsal Boyut	Kadın	280	2.23	0.85	489	.19	.85
		Erkek	211	2.22	0.85			
	Ölçeğin Tamamı	Kadın	280	1.97	0.71	489	-.61	.54
		Erkek	211	2.01	0.75			

Tablo 3.5’de de görüldüğü üzere öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sinizm algılarının ($t_{439.69} = -.61$, $p > .05$) cinsiyet değişkenine göre, istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin bilişsel ($t_{438.97} = -.73$, $p > .05$) boyutunda, duyuşsal ($t_{450.26} = -1.05$, $p > .05$) boyutunda ve davranışsal ($t_{453.35} = .19$, $p > .05$) boyutunda sahip oldukları düzeylerin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sinizm algılarının genelde ve alt boyutlarında cinsiyetlerine göre herhangi bir değişiklik göstermediği saptanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütlerine karşı oluşturdukları sinizm duygularında farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

3.2.2. Öğretmenlerin, Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaş değişkenine göre örgütsel sinizm algılarında anlamlı bir farklılık olup oluşmadığını belirlemek amacıyla yapılan analize ait veriler Tablo 3.6’da sunulmuştur.

Tablo 3.6: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	P
Bilişsel Boyut	20-30	91	1.90	0.77	2/488	2.35	.10
	31-40	218	2.12	0.85	2/488		
	40 Üstü	182	2.03	0.85	2/488		
Duyuşsal Boyut	20-30	91	1.67	0.87	2/488	.98	.38
	31-40	218	1.74	0.80	2/488		
	40 Üstü	182	1.63	0.76	2/488		
Davranışsal Boyut	20-30	91	2.31	0.98	2/488	.92	.40
	31-40	218	2.24	0.81	2/488		
	40 Üstü	182	2.16	0.82	2/488		
Ölçeğin Tamamı İçin	20-30	91	1.95	0.76	2/488	.94	.39
	31-40	218	2.04	0.73	2/488		
	40 Üstü	182	1.95	0.71	2/488		

Tablo 3.6’da da görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ($f_{2/488} = .94$, $p > .05$) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin bilişsel ($f_{2/488} = 2.35$, $p > .05$) boyutunda, duyuşsal ($f_{2/488} = .98$, $p > .05$) boyutunda ve davranışsal ($f_{2/488} = .92$, $p > .05$) boyutunda sahip oldukları düzeylerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sinizm algılarının genelde ve alt boyutlarında yaşlarına göre herhangi bir değişiklik göstermediği saptanmıştır. Öğretmen yaşlarının, örgütlerine karşı oluşturdukları sinizm duygularında herhangi bir farklılaştırma oluşturmadığı görülmektedir.

3.2.3. Öğretmenlerin, Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, kıdem değişkenine göre örgütsel sinizm algılarında anlamlı bir farklılık olup oluşmadığını belirlemek amacıyla yapılan analize ait veriler Tablo 3.7’de sunulmuştur.

Tablo 3.7: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	P
Bilişsel Boyut	0-10 Yıl	197	2.02	0.79	2/488	.29	.75
	11-20 Yıl	167	2.04	0.89	2/488		
	21 Yıl ve Üstü	127	2.09	0.86	2/488		
Duyuşsal Boyut	20-30	197	1.67	0.79	2/488	.33	.72
	31-40	167	1.73	0.85	2/488		
	40 Üstü	127	1.66	0.74	2/488		
Davranışsal Boyut	20-30	197	2.28	0.89	2/488	.81	.44
	31-40	167	2.16	0.79	2/488		
	40 Üstü	127	2.23	0.86	2/488		
Ölçeğin Tamamı İçin	20-30	197	1.99	0.70	2/488	.03	.97
	31-40	167	1.98	0.77	2/488		
	40 Üstü	127	2.00	0.71	2/488		

Tablo 3.7’de de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ($f_{2/488} = .03$, $p > .05$) kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin bilişsel ($f_{2/488} = .29$, $p > .05$) boyutunda, duyuşsal ($f_{2/488} = .33$, $p > .05$) boyutunda ve davranışsal ($f_{2/488} = .81$, $p > .05$) boyutunda sahip oldukları düzeylerin kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sinizm algılarının genelde ve alt boyutlarında kıdemlerine göre herhangi bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmen sahip oldukları mesleki kıdem, örgütlerine karşı oluşturdukları sinizm duyguları üzerinde herhangi bir farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

3.2.4. Öğretmenlerin, Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Ait Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul türü değişkenine göre örgütsel sinizm algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analize ait veriler Tablo 3.8’de sunulmuştur.

Tablo 3.8: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	p
Bilişsel Boyut	Anaokulu	47	1.51	0.66	3/487	8.47	.00*
	İlkokul	81	2.17	0.97	3/487		
	Ortaokul	181	2.01	0.81	3/487		
	Lise ve Dengi	182	2.16	0.80	3/487		
Duyuşsal Boyut	Anaokulu	47	1.29	0.47	3/487	4.88	.00*
	İlkokul	81	1.78	0.83	3/487		
	Ortaokul	181	1.68	0.86	3/487		
	Lise ve Dengi	182	1.76	0.76	3/487		
Davranışsal Boyut	Anaokulu	47	1.88	0.81	3/487	3.06	.03*
	İlkokul	81	2.25	0.90	3/487		
	Ortaokul	181	2.23	0.88	3/487		
	Lise ve Dengi	182	2.30	0.78	3/487		
Ölçeğin İçin	Anaokulu	47	1.56	0.57	3/487	7.10	.00*
	İlkokul	81	2.07	0.81	3/487		
	Ortaokul	181	1.98	0.74	3/487		
	Lise ve Dengi	182	2.08	0.67	3/487		

*p<.001;*p<.05

Tablo 3.8’de de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ($f_{3/487}= 7.10$, $p<.001$) okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin bilişsel ($f_{3/487}= 8.47$, $p<.001$) boyutta, duyuşsal ($f_{3/487}= 4.88$, $p<.001$) boyutta ve davranışsal ($f_{3/487}= 3.06$, $p<.05$) boyutta sahip oldukları düzeylerin okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sinizm algılarının çalıştıkları okul türüne göre genelde ve alt boyutlarında farklılaştığı söylenebilir. Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sinizm algılarının genelinde ve alt boyutlarında oluşan anlamlı farklılaşmanın hangi okul türleri arasında olduğunu belirlemek maksadıyla “Post hoc” karşılaştırma analiz metotlarından uygun olan metot belirlenerek uygulanmıştır. Katılımcı sayılarının gruplarda farklılaşması ve verilerin homojen dağılması sonucunda Tukey testi verilere uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına ait veriler Tablo 3.9’da belirtilmiştir.

Tablo 3.9: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Genelinin ve Alt Boyutlarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi Yönelik Sonuçlar

		(I) Okul Türü	(J) Okul Türü	Ortalama Fark (I-J)	p	
Bilişsel Boyut	Anaokulu	İlkokul		-.65*	.00*	1→2
		Ortaokul		-.50*	.00*	1→3
		Lise ve Dengi		-.65*	.00*	1→4
	İlkokul	Anaokulu		.65*	.00*	2←1
		Ortaokul		.16	.49	
		Lise ve Dengi		.00	1.00	
	Ortaokul	Anaokulu		.50*	.00*	3←1
		İlkokul		-.16	.49	
		Lise ve Dengi		-.15	.28	
	Lise	Anaokulu		.65*	.00*	4←1
		İlkokul		.00	1.00	
		Ortaokul		.15	.28	
Duyuşsal Boyut	Anaokulu	İlkokul		-.49*	.00*	1→2
		Ortaokul		-.39*	.01*	1→3
		Lise ve Dengi		-.47*	.00*	1→4
	İlkokul	Anaokulu		.49*	.00*	2←1
		Ortaokul		.10	.79	
		Lise ve Dengi		.02	1.00	
	Ortaokul	Anaokulu		.39*	.01*	3←1
		İlkokul		-.10	.79	
		Lise ve Dengi		-.08	.80	
	Lise	Anaokulu		.47*	.00*	4←1
		İlkokul		-.02	1.00	
		Ortaokul		.08	.80	
Davranışsal Boyut	Anaokulu	İlkokul		-.37	.08	
		Ortaokul		-.34	.06	
		Lise ve Dengi		-.42*	.01*	1→4
	İlkokul	Anaokulu		.37	.08	
		Ortaokul		.02	1.00	
		Lise ve Dengi		-.05	.97	
	Ortaokul	Anaokulu		.34	.06	
		İlkokul		-.02	1.00	
		Lise ve Dengi		-.07	.85	
	Lise	Anaokulu		.42*	.01*	4←1
		İlkokul		.05	.97	
		Ortaokul		.07	.85	
Ölçeğinin İçin	Tamamı	İlkokul		-.51*	.00*	1→2
		Ortaokul		-.42*	.00*	1→3
		Lise ve Dengi		-.52*	.00*	1→4
	İlkokul	Anaokulu		.51*	.00*	2←1
		Ortaokul		.10	.74	
		Lise ve Dengi		-.01	1.00	
	Ortaokul	Anaokulu		.42*	.00*	3←1
		İlkokul		-.10	.74	
		Lise ve Dengi		-.10	.50	
	Lise	Anaokulu		.52*	.00*	4←1

Tablo 3.9: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Genelinin ve Alt Boyutlarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Sonuçlar (Devamı)

İlkokul	.01	1.00
Ortaokul	.10	.50

***p<.001;*p<.05**

Tablo 3.9’da da görüldüğü üzere, örgütsel sinizm ve alt boyutlarında okul türü değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşmaktadır. Örgütsel sinizm genelinde ve alt boyutlarından bilişsel ve duyuşsal boyutta anaokulu ile diğer okul türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu ve bu farklılığın anaokulu lehine olduğu tespit edilmiştir ($p<.001$). Ayrıca davranışsal alt boyutta anaokulu ile lise ve dengi okullar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu, bu farklılığın anaokulu lehine olduğu ($p<.05$) fakat ilkokul ve ortaokul türlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$). Tablo 3.11 incelendiğinde, örgütsel sinizm algısının anaokulu öğretmenlerinde, ilkokul ($I-J= -.51$), ortaokul ($I-J= -.42$) ve lise ve dengi ($I-J= -.52$) okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının genelde ve alt boyutlarda okul türü değişkenine göre anaokulu öğretmenlerinin sinik davranışlar sergileme düzeylerinin diğer okul türlerine göre daha düşük olduğu söylenebilir. Anaokulu öğretmenlerinin örgütlerine karşı duydukları olumsuz tutum ve davranışların diğer okullarda görev yapan öğretmenlere göre oldukça düşük olduğu söylenebilir. Analizler sonucunda oluşan farklılıkların anaokulu öğretmenleri lehine olduğu görülmüştür.

Bilişsel alt boyuttaki sinizm algısının anaokulu öğretmenlerinde, ilkokul ($I-J= -.65$), ortaokul ($I-J= -.50$) ve lise ve dengi ($I-J= -.65$) okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Duyuşsal alt boyuttaki sinizm algısının anaokulu öğretmenlerinde, ilkokul ($I-J= -.49$), ortaokul ($I-J= -.39$) ve lise ve dengi ($I-J= -.47$) okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca davranışsal boyuttaki sinizm algısının anaokulu öğretmenlerinde, lise ve dengi ($I-J= -.42$) okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, okul türünden kaynaklanan sinik duygular ve davranışlar arasındaki farkın bilişsel boyutta daha fazla ve belirgin olduğu,

davranışsal boyutta ise daha az olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda anaokulu öğretmenlerin sinik davranışları daha az sergiledikleri fakat sinik düşüncelere daha fazla sahip oldukları söylenebilir.

3.3. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizine ait veriler Tablo 3.10'da sunulmuştur.

Tablo 3.10: Okul Müdürlerinin Etki Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1)İletişimsel Etik	1								
(2)İklimsel Etik	.95**	1							
(3)Karar Vermede Etik	.91**	.92**	1						
(4)Davranışsal Etik	.89**	.89**	.90**	1					
(5)Etik Liderlik	.98**	.98**	.96**	.94**	1				
(6)Bilişsel Boyut	-.75**	-.72**	-.70**	-.73**	-.75**	1			
(7)Duyuşsal Boyut	-.70**	-.68**	-.69**	-.70**	-.72**	.73**	1		
(8)Davranışsal Boyut	-.55**	-.57**	-.54**	-.55**	-.57**	.59**	.62**	1	
(9)Örgütsel Sinizm	-.77**	-.76**	-.74**	-.76**	-.78**	.90**	.89**	.83**	1

****p<.001**

Tablo 3.10 incelendiğinde, okul yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ($r = -.78, p < .001$) arasında negatif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm alt boyutlarından davranışsal boyut ($r = -.57, p < .001$) arasında negatif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut ($r = -.75, p < .001$) ve duyuşsal boyut ($r = -.72, p < .001$) arasında negatif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına zıt yönde yüksek

düzeyde etkisinin olduğu söylenebilir. Okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının sıklığı arttıkça öğretmenlerde oluşabilecek sinik davranışların önüne geçebileceği söylenebilir. Kısacası okul müdürlerinin sergiledikleri davranışların, mesleğin değerlerine uygun ve etik kurallar çerçevesinde olması öğretmenlerin okullarına ve işlerine karşı sergiledikleri olumsuz davranışları azalmaktadır.

Tablo 3.10’da da görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile etik liderlik alt boyutlarından iletişimsel etik ($r = -.77, p < .001$), iklimsel etik ($r = -.76, p < .001$), karar vermede etik ($r = -.74, p < .001$) ve davranışsal etik ($r = -.76, p < .001$) arasında negatif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm alt boyutlarından davranışsal boyut ile etik liderlik alt boyutları ($r = -.55, p < .001$; $r = -.57, p < .001$; $r = -.54, p < .001$; $r = -.55, p < .001$) arasında negatif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut ile etik liderlik alt boyutları ($r = -.75, p < .001$; $r = -.72, p < .001$; $r = -.70, p < .001$; $r = -.73, p < .001$) arasında negatif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm alt boyutlarından duyuşsal boyut ile etik liderlik alt boyutları ($r = -.70, p < .001$; $r = -.68, p < .001$; $r = -.69, p < .001$; $r = -.70, p < .001$) arasında negatif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin sahip oldukları sinik duygu ve düşüncelerin okul müdürlerinin sergiledikleri mesleki ve kişisel etik davranışlarını görmezden gelmesine sebep olduğu söylenebilir.

3.4. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizine ait veriler Tablo 3.11’de sunulmuştur.

Tablo 3.11: Okul Müdürlerinin Etki Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1)İletişimsel Etik	1								
(2)İklimsel Etik	.95**	1							
(3)Karar Vermede Etik	.91**	.92**	1						
(4)Davranışsal Etik	.89**	.89**	.90**	1					
(5)Etik Liderlik	.98**	.98**	.96**	.94**	1				
(6)Duygusal Bağlılık	.62**	.60**	.58**	.57**	.62**	1			
(7)Devam Bağlılığı	.50**	.51**	.46**	.48**	.50**	.54**	1		
(8)Normatif Bağlılık	.52**	.51**	.49**	.50**	.52**	.58**	.62**	1	
(9)Örgütsel Bağlılık	.64**	.63**	.60**	.61**	.65**	.84**	.84**	.86**	1

****p<.001**

Tablo 3.11 incelendiğinde, okul yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($r = .65$, $p < .001$) arasında pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ($r = .50$, $p < .001$) ve normatif bağlılık ($r = .52$, $p < .001$) arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ($r = .62$, $p < .001$) arasında pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgütlerine duydukları bağlılık düzeylerini olumlu yönde yüksek düzeyde etkilediği söylenebilir. Okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının duygusal bağlılık boyutunu diğer alt boyutlara oranla daha çok etkilediği söylenebilir.

Tablo 3.11’de de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile etik liderlik alt boyutlarından iletişimsel etik ($r = .64$, $p < .001$), iklimsel etik ($r = .63$, $p < .001$), karar vermede etik ($r = .60$, $p < .001$) ve davranışsal etik ($r = .61$, $p < .001$) arasında pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık ile etik liderlik alt

boyutları ($r = .52, p < .001$; $r = .51, p < .001$; $r = .49, p < .001$; $r = .50, p < .001$) arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ile etik liderlik alt boyutları ($r = .50, p < .001$; $r = .51, p < .001$; $r = .46, p < .001$; $r = .46, p < .001$) arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ile etik liderlik alt boyutlarından iletişimsel etik ($r = .62, p < .001$) ve iklimsel etik ($r = .60, p < .001$) arasında pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ile etik liderlik alt boyutlarından karar vermede etik ($r = .58, p < .001$) ve davranışsal etik ($r = .57, p < .001$) arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının sonucu okul yöneticilerinin sergiledikleri her davranışı olumlu olarak yorumlarına neden olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artması ile okullarına ve yöneticilerine karşı olumlu davranışlar sergilemelerini, sorumluluk almalarını ve müdürlerine her koşulda destek olmalarını sağladığı söylenebilir.

3.5. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının, Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Yordayıcısı Olup Olmadıklarına Dair Bulgular ve Yorumlar

Bağımsız değişkenler olan etik liderlik ve etik liderliğin alt boyutları ile bağımlı değişken olan örgütsel sinizm üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla basit doğrusal ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Alt boyutlar ile örgütsel sinizm arasında çoklu regresyon yöntemlerinden stepwise (adım adım) yöntemi kullanılmış ve analiz sonucunda örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmayan bağımsız değişkenler modele alınmamıştır. Doğrudan etik liderlik davranışlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin varlığını tespit etmek için veriler üzerinde basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analizlere ait veriler Tablo 3.12 ve Tablo 3.13’de sunulmuştur.

Tablo 3.12: Etiklik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarını Yordanmasına İlişkin Analiz Sonuçları

Örgütsel Sinizm	B	Sh	B	t	p
(Sabit)	4.77	.10		46.69	.000
Etik Liderlik Davranışları	-.69	.03	-.78	-27.79	.000
R= .782 R²= .612 F_(1/489)=772.06 p< .001					

Tablo 3.12 incelendiğinde, veriler üzerinde yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda etik liderliğin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını yordadığı tespit edilmiştir ($p<.001$). Tablo 3.12’de de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının %61.2’sini açıklamaktadır ($R^2= .612$). Okul yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışındaki bir birimlik değişim örgütsel sinizm algısındaki $-.78$ ’lik bir düşüşü gerçekleştirmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, okul yöneticilerinin sahip oldukları etik liderlik davranışlarının sergileme sıklığının artması, öğretmenlerin örgütlerine karşı duyduğu örgütsel sinizm algılarını önemli düzeyde azaltacağı söylenebilir. Okul yöneticilerinin etik birer lider olmasının öğretmenlerin çalıştıkları örgütlere karşı oluşturabileceği sinik davranışların önüne geçebileceği söylenebilir. Ayrıca okul yöneticilerinin etik liderlik vasıflarını sergilemeleri okul dinamiklerinin (okul kültürü, okul iklimi vb.) birçoğunu doğrudan ya da dolaylı olarak olumlu etkileyebileceği söylenebilir.

Tablo 3.13: Etiklik Liderlik Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarını Yordanmasına İlişkin Analiz Sonuçları

Örgütsel Sinizm	B	Sh	B	t	p
(Sabit)	4.81	.18		45.05	.000
İletişimsel Etik	-.37	.05	-.45	-7.28	.000
Davranışsal Etik	-.33	.06	-.36	-5.91	.000
R= .786 R²= .618 F_(2/488)= 394.11 p< .001					

Tablo 3.13 incelendiğinde, çoklu regresyon analizi ikinci adım sonunda sonlanmıştır. Etik liderlik alt boyutlarından iklimsel ve karar vermede etik davranışlarının örgütsel sinizm üzerinde istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı etkiye

rastlanılmamıştır ($p>.05$). Bundan dolayı bu alt boyutlar modelde yer almamıştır. İletişimsel ve davranışsal etik davranışlarının örgütsel sinizm üzerinde negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin sergiledikleri iletişimsel ve davranışsal etik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını yordamaktadır ($p<.001$). Tablo 3.13’de de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin iletişimsel ve davranışsal etik davranışlarının örgütsel sinizm algılarının %61.8’ini açıklamaktadır ($R^2= .618$). İletişimsel etik davranışındaki bir birimlik değişim örgütsel sinizm algısındaki $-.45$ ’lik bir düşüşü gerçekleştirmektedir. Ayrıca davranışsal etik davranışındaki bir birimlik değişim örgütsel sinizm algısındaki $-.36$ ’lik bir düşüşü gerçekleştirmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, okul yöneticilerinin iletişimsel ve davranışsal etik rollerini sergileme sıklığının artması, öğretmenlerin örgütlerine karşı duyduğu örgütsel sinizm algılarını azaltacağı söylenebilir. İletişimsel etik alt boyutunun davranışsal etik boyutuna göre örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu söylenebilir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerle iletişim kurarken daha dikkatli ve etik olmasının öğretmenlerin okula karşı oluşturabileceği olumsuz duyguların ve davranışların önüne geçebileceği söylenebilir.

3.6. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yordayıcısı Olup Olmadıklarına Dair Bulgular ve Yorumlar

Bağımsız değişkenler olan etik liderlik ve etik liderliğin alt boyutları ile bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla basit doğrusal ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Alt boyutlar ile örgütsel bağlılık arasında çoklu regresyon yöntemlerinden stepwise (adım adım) yöntemi kullanılmış ve analiz sonucunda örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmayan bağımsız değişkenler modele alınmamıştır. Doğrudan etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin varlığını tespit etmek amacıyla veriler üzerinde basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analizlere ait veriler Tablo 3.14 ve Tablo 3.15’de sunulmuştur.

Tablo 3.14: Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarını Yordanmasına İlişkin Analiz Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	B	Sh	B	t	p
(Sabit)	1.26	.12		10.58	.000
Etik Liderlik Davranışları	.54	.03	.65	18.72	.000
R= .646 R²= .417 F_(1/489)=350.42 p< .001					

Tablo 3.14 incelendiğinde, veriler üzerinde yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını yordadığı tespit edilmiştir ($p<.001$). Tablo 3.14’de de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının %41.7’sini açıklamaktadır ($R^2= .417$). Okul yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışındaki bir birimlik değişim örgütsel bağlılık algısındaki .65’lik bir değişimin oluşmasını sağlamaktadır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, okul yöneticilerinin sahip oldukları etik liderlik davranışlarını sergileme sıklığının artması, öğretmenlerin örgütlerine bağlılığını önemli düzeyde arttırmasına katkı sağladığı söylenebilir. Okul yöneticilerinin etik birer lider olmasının öğretmenlerin, çalıştıkları örgütlere karşı mevcut sorumlulukları büyük bir özveri ile gerçekleştirebilmelerini sağladığı söylenebilir. Ayrıca okul yöneticilerinin etik liderlik vasıflarını sergilemeleri öğretmenlerin, örgütlerine bağlılıklarının artmasına katkı sağladığı söylenebilir. Öğretmenlerin örgütlerine karşı duydukları bağlılık algısındaki artışın ise okulun diğer dinamiklerini doğrudan ya da dolaylı olarak olumlu etkileyebileceği söylenebilir.

Tablo 3.15: Etik Liderlik Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarını Yordanmasına İlişkin Analiz Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	B	Sh	β	t	p
(Sabit)	1.30	0.13		10.38	.000
İletişimsel Etik	.38	0.06	0.49	6.43	.000
Davranışsal Etik	.15	0.07	0.18	2.35	.019
R= .648 R²= .420 F_(2/488)= 176.823 p< .001; p< .05					

Tablo 3.15 incelendiğinde, çoklu regresyon analizi ikinci adım sonunda sonlanmıştır. Etik liderlik alt boyutlarından iklimsel ve karar vermede etik

davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Bundan dolayı bu alt boyutlar modelde yer almamıştır. İletişimsel ve davranışsal etik davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin sergiledikleri iletişimsel ($p<.001$) ve davranışsal ($p<.05$) etik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını yordamaktadır. Tablo 3.18’de de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin iletişimsel ve davranışsal etik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının %42’sini açıklamaktadır ($R^2= .420$). İletişimsel etik davranışındaki bir birimlik değişim örgütsel bağlılık algısındaki .49’luk bir değişimin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Ayrıca davranışsal etik faktöründeki bir birimlik değişim örgütsel bağlılık algısındaki .18’lik bir değişimin gerçekleşmesini sağlamaktadır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, okul yöneticilerinin iletişimsel ve davranışsal etik vasıflarını sergileme sıklığının artmasının, öğretmenlerin örgütlerine karşı duyduğu bağlılıklarının artmasına neden olabileceği söylenebilir. İletişimsel etik alt boyutunun davranışsal etik boyutuna göre öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu söylenebilir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerle iletişim kurarken daha dikkatli, nazik, saygılı ve iletişim kurallarına uymasının öğretmenlerin okullarına hissettikleri bağlılıklarının artmasına katkı sağlayabileceği söylenebilir. Okul müdürlerinin etkili iletişim kanallarını kullanırken etik davranışlar sergilemesi öğretmenlerin okullarına bağlılıklarını arttırırken verilen sorumlulukları üst düzey özveriyle gerçekleştirmelerini sağlayacağı söylenebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın ve erkek bütün öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer özellikler gösterdiği söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutunda sahip oldukları düzeylerin, cinsiyet değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde ve tüm alt boyutlarında belirleyici bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Alan yazında genel örgütsel bağlılık düzeyi ile ilgili sonucu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır (Okur, 2022; Yazıcı, 2022; Kamar, 2021; Norşenli, 2021; Taşkın & Dilek, 2010). Ayrıca bazı araştırmalarda kadınların genel örgütsel bağlılık düzeyleri erkeklerden (Aslan, 2021; Cici, 2021); bazı araştırmalarda ise erkeklerin genel örgütsel bağlılık düzeyleri kadınlardan anlamlı bir şekilde yüksek çıkmıştır (Budak, 2009; Çimen, 2022). Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile ilgili elde edilen sonuçlar Çimen'in (2022) sonuçları ile örtüşmekte ancak söz konusu araştırmada duygusal bağlılığın erkeklerde anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Alan yazında karşılaşılan sonuçların çoğu bu araştırmada elde edilen sonuçları desteklemekle birlikte farklı sonuçların da oldukça fazla olduğu görülmüştür. Bunun nedeni araştırmaların örneklemelerinin farklı olması olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş faktörüne göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında sahip oldukları düzeylerin yaş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde ve tüm alt boyutlarında belirleyici bir

değişken olmadığı ifade edilebilir. Okur'un (2020) araştırması bu sonuçları destekler niteliktedir. Aslan'ın (2021) araştırmasında 21-30 yaş grubunun örgütsel bağlılık düzeyinin 30 yaş üzeri katılımcılardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Budak'ın (2009) araştırmasında ise 41 yaş ve üzerindeki katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin 26-31 ve 31-35 yaş gruplarından anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdem değişkenine herhangi bir değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında sahip oldukları düzeylerin, kıdem değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem değişkeninin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde ve tüm alt boyutlarında belirleyici bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Bu araştırmayı kısmen destekleyen Aslan'ın (2021) yaptığı araştırmada mesleki hizmet süresi ile örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ancak okulda çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer gruplardan anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Erdoğmuş (2006) da örgütsel bağlılık düzeyinde kıdem değişkenine göre anlamlı fark bulamamıştır. Budak'ın (2009) araştırmasında ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer gruplardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin okula karşı geliştirdikleri sinizm algılarının cinsiyet değişkenine göre herhangi bir değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda sahip oldukları sinizm düzeylerinin de cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetin, öğretmenlerin okula karşı geliştirdikleri sinizm algılarında ve tüm alt boyutlarında belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir. Balay, Kaya ve Cülha'nın (2013) elde ettiği bulgular ile Kalağan ve Güzeller'in (2010) elde ettiği bulgular bu bulguları destekler niteliktedir. Altınöz, Çöp ve Sığındı'nın (2011) yaptığı araştırmada örgütsel sinizmin kadınlarda erkeklerden anlamlı bir şekilde daha fazla görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Yavuz ve Bedük (2016) ise erkeklerin örgütsel sinizm algılarının kadınlardan anlamlı şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm algılarının yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda sahip oldukları sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yaşın, öğretmenlerin okula karşı geliştirmiş oldukları sinizm algıları ve tüm alt boyutlarında belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir. Kalağan ve Güzeller'in (2010) araştırma sonuçları bu sonucu destekler niteliktedir. Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) ise örgütsel sinizm algısının yaş arttıkça azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin okula karşı geliştirdikleri sinizm algılarının kıdem değişkenine göre herhangi bir değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda sahip oldukları sinizm algılarının da kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) 11-15 yıllık çalışanların diğer gruplardan daha yüksek sinik davranışlar gösterdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Balay, Kaya ve Cülha (2013) ise mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kalağan ve Güzeller (2010) ise mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının mesleki kıdemi yüksek öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Öğretmenlerin, görev yaptıkları okul türlerine göre okula karşı geliştirdikleri sinizm algıları genelde ve alt boyutlarda farklı özellikler göstermektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının genelde ve alt boyutlarda okul türü değişkenine göre, anaokulu öğretmenlerinin sinik davranışlar sergileme düzeylerinin diğer okul türlerine göre daha düşük olduğu söylenebilir. Anaokulu öğretmenlerinin örgütlerine karşı duydukları olumsuz tutum ve davranışların diğer okullarda görev yapan öğretmenlere göre oldukça düşük olduğu söylenebilir. Araştırma sonucunda oluşan farklılıkların anaokulu öğretmenleri lehine olduğu görülmüştür. Kalağan ve Güzeller (2010) de ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kız meslek lisesi öğretmenlerinden daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Okul yöneticilerin etik liderliğe uygun davranışları ile öğretmenlerin okula karşı geliştirdikleri sinik davranışlar incelendiğinde, müdürü etik liderliğe uygun davranışlar

gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerin, okula karşı daha az olumsuz duygu, davranış ve tutum geliştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Akan, Bektaş ve Yıldırım (2014) sınıf öğretmenleri ile yaptıkları araştırmada etik liderliğin tüm alt boyutları ile örgütsel sinizm toplam puanı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yüksek düzeyde sinik davranış gösteren bireyler samimiyet yerine aldatmayı tercih ederler ancak etik liderlerin güven verici, tutarlı ve ahlaki davranışları, bu bireylerin sinik duygu, davranış ve tutumlarını azaltabilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1988).

Okul yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okula olan bağlılık düzeyleri incelendiğinde, müdürü etik liderliğe uygun davranışlar gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca müdürlerin etik liderlik davranışları gösterdiği okullarda görev yapan öğretmenlerin devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin ayrı ayrı yüksek olduğu görülmüştür. Okul müdürü etik liderlik davranışları gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerin, okula karşı gösterdikleri duygusal bağlılık ise diğer boyutlardan daha belirgin şekilde yüksektir. Ayrıca okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik alt boyutları da ayrı ayrı incelendiğinde de bu boyutlara uygun davranışlar sergileyen okul müdürleri ile birlikte çalışan öğretmenlerin okula bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının sıklığı arttıkça öğretmenlerin çalıştıkları kuruma duydukları bağlılık durumlarında artış olacağı söylenebilir. Bu sonuçlar alan yazında yer alan bazı sonuçları destekler niteliktedir. Çetin (2020) ve Jansi'nin (2018) elde ettiği sonuçlara göre etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca etik liderlik ve örgütsel bağlılığın alt boyutları ile de anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulmuştur. Şimşek Erdoğan (2018) da okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulmuştur. Ayrıca iletişimsel etik ile normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ilişkiler; davranışsal etik ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ilişki; iklimsel etik ile normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ilişkiler; karar vermede etik ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Dedeoğlu, Çelik, İnanır ve Atalay (2016) ise etik

liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin bir yıldan fazla süredir çalışanlara göre bir yıldan az süredir çalışanlar açısından daha belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak müdürlerin etik liderlik davranışları gösterdiği okullarda görev yapan öğretmenlerin okula karşı geliştirdikleri sinik davranışların daha az olduğu görülmüştür. Yani okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha sık sergilemeleri, o okulda görev yapan öğretmenlerin okula karşı bağlılığını artırırken okula karşı gösterdikleri olumsuz duygu, davranış ve tutumları azaltmaktadır. Bu Araştırmada ulaşılan sonuçlara benzer şekilde Gün (2016), Akan, Bektaş ve Yıldırım (2014) ve Sancak (2014) da yöneticilerin etik liderlik davranışlarının iş görenlerin örgütsel sinizm algılarını negatif yönde anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bozdoğan (2015), Kahuong ve Nhu (2015), Ismail ve Daud (2014), Yates (2014), Uğurlu ve Üstüner (2011) ve Işık (2009) da etik liderliğin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. Öneriler

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar ışığında uygulayıcı ve araştırmacılara bazı öneriler sunulması faydalı olacaktır;

4.2.1. Uygulayıcıya Yönelik Öneriler

1. Okul yöneticileri, etik liderlik davranışlarını geliştirici hizmet içi eğitimlere katılabilirler.

2. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını özümseyerek içselleştirmeleri ve objektif biçimde uygulayabilmeleri için okul yöneticileri teşvik edilebilir. Konu yakından takip edilebilir.

3. Okul yöneticileri başta olmak üzere diğer uygulayıcıların da dahil edilmesi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırma, moral ve motivasyonlarını yükseltme için çalışmalar yapılabilir. Bu durum eğitimin niteliğini arttırabilir.

4.2.2. Araştırmacıya Yönelik Öneriler

1. Okul yöneticilerinin etik liderlik becerileri ve bu becerileri kullanma sıklıkları, araştırmacılar tarafından geliştirilen farklı objektif değerlendirme araçları ile test edilebilir. Alınan puanlar yöneticilik puanlarına belli oranda yansıtılabilir.

2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve sinik davranışlar gösterme sıklıkları ile örgütsel bağlılık düzeyleri araştırmacılar tarafından geliştirilen farklı objektif değerlendirme araçları ile test edilebilir.

3. Sonraki araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri ile ilişkili olabilecek farklı bağımsız değişkenler kullanılabilir.

4. Bu araştırmada çalışma grubu devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Başka araştırmalar, özel okullarda görev yapan okul öğretmenleri dâhil edilerek yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Adair, J. (2003). *Esin Veren Lider*. Dharma Yayınları, İstanbul.
- Akan, D., Bektaş, F. & Yıldırım, İ. (2014). Sınıf Öğretmeni Algılarına Göre Etik Liderlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *NWSA-Education Sciences*, 9(1), 48-56. <https://doi.org/10.12739/NWSA.2014.9.1.1C0605>
- Akış Toduk, Y. (2004). *İçimizdeki Lider*, Ceo's, (14), 3-4.
- Alkan, D. P. (2016). *Etik Liderlik*. Der'in Yayınları, İstanbul.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Altınöz, M., Çöp, S., & Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Altıntaş, D. (2020). *Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: iletişim sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Altınbaş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicismin The Work place: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 18(5), 449-469. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O)
- Aslan, N. (2021). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı: İstanbul.
- Aslan, Ş. (2013). *Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları "Sağlık Yönetimi Bakış Açısıyla"*. Eğitim Kitabevi.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthas, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the Mask: A Look at the process by which authentic leader impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15, 801-823. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Aydın, İ. (2012). *Yönetişel, Mesleki ve Örgütsel Etik (4. Baskı)*. Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, M. (2014a). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, M. (2018). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakan, İ. (2008). Örgüt Kültürü ve Liderlik Türlerine İlişkin Algılamalar ile Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13-40.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 14(2), 123-144.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. PegemA.

- Balıkçıoğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baloğlu, N., & Karadağ, E. (2009). Ruhsal Liderlik Üzerine Teorik Bir Çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(2), 165-190.
- Barnes, L. L. (2010). *The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology*. (PhD Thesis), Claremont Graduate University, California.
- Bass, B. M. (1997). Does the Transactional–Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?, *American Psychologist*, 2(52). 130-139. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Bilim Kitap Kırtasiye.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*. Ezgi Kitabevi, Ankara.
- Bek, Y. ve Efe, E., 1989. *Araştırma Deneme Metodları*. Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Ders Kitabı, No:71, Adana.
- Bennis, W. (1999). *Bir Lider Olabilmek*. Sistem yayıncılık, İstanbul.
- Bıyık, Y., Şimşek, T., & Erden, P. (2017). Etik Liderliğin Çalışanların İş Performansı ve İş Tatminine Etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(1), 59-70.
- Bilgen, A. (2014). *Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Binbaşıoğlu, C. (1983). *Eğitim Yöneticiliği*. Binbaşıoğlu Yayınevi, Ankara.
- Bozdoğan, A. (2015). *Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings, Outstanding Empirical Paper Award*, 2, 150-153.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu Ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli ili Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Pegem Yayınları, Ankara.
- Büyükgökçe, S. (2015). *Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi, Bir Karma Yöntem Araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükyılmaz, O., & Ay, F. A. (2017). Etik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 209-233. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.305431>
- Byrne, B. M. (2011). *Structural Equation Modeling With AMOS Basic Concepts, Applications and Programming (Multivariate Applications Series)*. Routledge.
- Calabrese, R. L., & Roberts, B. (2001). The Promise for Saken: Neglecting the ethical implications of leadership. *International Journal of Educational Management*, 15(6), 267-275. <https://doi.org/10.1108/09513540110401475>
- Can, N. (2013). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Pegem Akademi, Ankara.
- Cemaloğlu, N. (2013). Liderlik. İçinde S. Özdemir (Ed.). *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama* (ss. 133-155). Pegem Akademi.
- Cevizci, A. (1999). *Felsefe Sözlüğü*. Paradigma, İstanbul.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedent Sand Consequences of Employee Organizational Cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- Cici, B. (2021). *Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyonla İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ciulla, J. B. (2004). Ethic Sand Effectiveness: The Fabric of leadership. *Gov Nete Journal*, 1(1), 71-81.
- Cullen, J.B., Parboteeah K.P., Victor. B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis, *Journal Of Business Ethics*, 46, 127-141. <https://doi.org/10.1023/A:1025089819456>
- Cote, S., Morgan, L. M. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 947–962. <https://doi.org/10.1002/job.174>
- Cowey, S. R. (2000). Geleceğin Lideri. İçinde Hesselbein, F., Goldsmith, M., & Beckhard, R. (Ed.). *Yeni Örnekte Liderin Üç Rolü* (ss. 201-213). Form yayınları.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, V. (1999). Eğitimde Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4(16), 423-442.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel Liderlik*. Pegem A Yayınları, Ankara.

- Çelik, V. (2005). Liderlik. İçinde Özden, Y. (Ed.). *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı* (ss. 187-215). Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Çetin, A. F. (2020). *Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Ahlaki Gelişim Düzeyinin Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çinkır, Ş. (2006). Okul Müdürlüğünü Anlamak (Okul Yönetimlerini Geliştirme Programı Ders Notları), MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Çimen, M. (2022). *Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çoban, D., & Demirtaş, H. (2011). Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 317-348.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamalar*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dağlı, A., Han, B., & Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- De Hoogh, A. H. B., 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, *Leadership Quarterly*, 19, 297-311. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.03.002>
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Dedeoğlu, B. B., Çelik, S., İnanır, A., & Altay, H. (2016). Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide: Cinsiyet Ve Çalışma Süresinin Farklılaştırıcı (Moderate) Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 45-70.
- Demirdağ, S. (2016). İlkokul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki: Ücretli Öğretmen Görüşleri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkishor Turkic*, 11(3), 879-894. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.9250>
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y., & Küçük, Ö. (2016). Okulların Bürokratik Yapısı, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 193-216.
- Dikmen, Bahar. *Liderlik Kuramları ve Dönüştürücü Liderlik Kuramının Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerindeki Etkisine Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma*. İstanbul: T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi, SBE, 2012.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 44-54.

- Doğan, S., & Uğurlu, C. T. (2014). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516. <https://dx.doi.org/10.17152/gefad.00239>
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi). Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Dubin, R., Champoux, J. E., & Porter, L. W. (1975). Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers. *Administrative Science Quarterly*, 20, 411- 421. <https://doi.org/10.2307/2392000>
- Durmuş, A. (2014). *Güncel Liderlik Yaklaşımları, Duygusal Zeka, Yöneticilerin Liderlik Tarzları Ve Duygusal Zeka İlişkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efeoğlu, İ. E., & İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Ekici, K. M. (2014). *Meslek etiği*. (3. basım). Yargı Yayınevi.
- English, B. ve Chalon, C. (2011). Strengthening affective organizational commitment: The influence of fairness perceptions of management practices and underlying employee cynicism. *Health Care Manager*, 30(1), 29-35. <https://doi.org/10.1097/HCM.0b013e3182078ae2>
- Eraslan, L. (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temel Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Analizi. *Milli Eğitim Bakanlığı Dergisi*, 162, 35-49.
- Ercan, A., & Kazançoğlu, İ. (2019). Algılanan Örgütsel Sinizmin Mesleki Tükenmişlik Olgusuyla İlişkisi: Satış Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 1-19. <https://doi.org/10.11611/yead.493895>
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Erdoğan, İ. (2014). *Eğitim ve Okul Yönetimi* (3. Baskı). Alfa Basım Yayım Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti, İstanbul.
- Erdoğan, M. (2018), Effect of Organizational Justice Behaviors on Organizational Silence and Cynicism: A Research on academics from schools of physical education and sports, *Universal Journal of Educational Research*, 6(4), 733-741. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060416>
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, P. (2011). *Dönüşümcü (Transformasyonel) liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (1996). *Yönetim ve Organizasyon* (3. Basım). Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erol, G., & Köroğlu, A. (2013). Liderlik Tarzları ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10(3), 45-64.

- Ertürk, H. (2012). *Okul Müdürlerinin Etik Davranış Düzeylerinin İncelenmesi (Uşak İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertürk, R. (2019). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Okul Müdürüne Güven Algıları ve Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 119-135. <https://doi.org/10.17679/inuefd.389648>
- Evans, W. R., Goodman, J. M., & Davis, W. D. (2011). The Impact of Perceived Corporate Citizenship on Organizational Cynicism, OCB, and Employee Deviance. *Human Performance*, 24(1), 79-97. <https://doi.org/10.1080/08959285.2010.530632>
- Fındık, M., & Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Iron & Steel Symposium Bildiri Kitabı* (ss.1250-1255).
- Fidan, T., & Koç, M. H. (2020). Teacher's Opinions on Ethical and Unethical Leadership: A Phenomenological research. *Educational Administration: Theory&Practice*, 26(2), 355-399.
- Garcia, C. A. (2003). School safety technology in America: Current use and perceived effectiveness. *Criminal Justice Policy Review*, 14, 30-54. <https://doi.org/10.1177/0887403402250716>
- Gedikoğlu, T. (2015). *Liderlik ve Okul Yönetimi*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Göktaş Kulualp, H., & Erol, S. (2017). Yöneticilerde Duygusal Zekanın Etik Liderlik Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Journal of International Social Research*, 10(52), 1045-1047. DOI:10.17719/jisr.2017.1958.
- Guastello, D. D., & Peissig, R., M. (1998). Authoritarianism, Environmentalism, Andcynicism of College Students and Their Parents. *Journal of Research in Personality*, 32, 397-410. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1998.2223>
- Güler, T. (2017). *Ortaokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gültekin, M. (2008). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranış Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(4), 531-548.
- Gün, G. (2016). Etik Liderliğin Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi: Bitlis İlinde Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 38(4), 113-128. <https://doi.org/10.16992/ASOS.11799>
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Gürsel, M. (2007). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (7. Baskı). Eğitim Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- Güzeller, C.O., & Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 87-94).

- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970), Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190. <https://doi.org/10.2307/2391488>
- Harmanlı, M. T. (2019). *Etik Liderlik Üzerine Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Görüşlerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hansen, S. D., Alge, B.J., Brown, M.E., Jackson, C.L. Dunford, B. B. (2013). Ethical leadership: assessing the value of a multifoci social exchange perspective, *Journal of Bussiness Ethics*, 115, 435–449. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1408-1>
- Harsham, C. L., & Harsham, E. F. (2008). The Gordiank not of Ethics: Understanding leadership effectiveness sand ethical behavior, *Journal of Business Ethics*, 78, 175-192. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9318-8>
- Harwey, E. (2004). Leadership and Ethics. *Executive Excellence*, 8(87), 13-25.
- Helvacı, M. A. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeyleri, *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken*, 2(1), 391-409.
- Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel Sinizm. İçinde H.B. Memduhoğlu & K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (ss. 383-297). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Herrbach, O., Mignonac, K. (2004). How organizational image affects employee attitudes, *Human Resources Management Journal*, 4(14), 76-88. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00134.x>
- Heshizer, B. P., Martin, H. J., & Wiener, Y. (1991). Normative Commitment and Instrumental Attachment as Intervening Variables in the Prediction of Union Participation. *Journal of Applied Behavioral science*, 4(27), 532-549. <https://doi.org/10.1177/0021886391274010>
- Hoy, W. K. ve Miskel, C.G. (2010). *Eğitim yönetimi-teori araştırma ve uygulama*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonco, L. B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, 3(53),79-90. <https://doi.org/10.1177/002224298905300309>
- Ismail, I., & Daud, Y. (2014). Influence of Ethical Leadership to Wards Organizational Commitment in Schools. *International Journal of Scientificand Research Publications*, 4(9), 2250-3153.
- Işık, M. (2009). *Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Beylikdüzü örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Işık, M. (2020). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2(4), 155-173. <https://doi.org/10.46423/izujed.775588>
- İbicioğlu, H., Özmen, İ., & Taş, S. (2009). Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-23.
- İbili, H., Yalçın, S., & Özpolat, A. R. (2021). Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri İle Örgütsel Politika ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. *Turkish Studies Education*, 16(3), 1517-1546. <https://dx.doi.org/10.47423/TurkishStudies.49733>

- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitabevi, Konya.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not all social exchange violation sarecreated equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647. <https://doi.org/10.1002/job.207>
- Judy, L. (2003). *Strategic reputation risk management*. New York: Palgrave Mcmillan.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalaycı, Ş. (Ed.). (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kalaz, M. (2016). *Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalshoven, K., Den Hartog D.N., De Hoogh A.H.B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (elw): development and validation of a multidimensional measure, *The Leadership Quarterly*, 22, 51-69. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.007>
- Kamar, M. (2021). *Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum ve Davranışları İle Öğretmenlerin Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ermeni Azınlık Okulları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karabağ Köse, E. (2016). Dezavantajlı Okullarda Örgütsel Öğrenme ile Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3) , 21-29.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi "Kavramlar İlkeler Teknikler"*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, O. (2020). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaya, T. (2020). *Genel Lise Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kayaalp, İ. (2002). *Eğitimde İletişim Dili*. Bilge Kültür Sanat, İstanbul.
- Khoung, M., & Nhu, N. (2015). The Effects of Ethical Leadership and Organizational Culture to Wards Employees Sociability and Commit Menta Study of Tourism Sector in Hochiminhcity, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 3(4), 329-336. <https://doi.org/10.12720/joams.3.4.329-336>

- Kolçak, M. (2013). *Meslek Etiği*. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Korkmaz, Y. (2017). *Liderlik Türlerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, E. & Gündüz, H. B. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri, *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 123-153. <https://doi.org/10.23863/kalem.2017.4>
- Kutanis, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Küçük, K., & Yavuz, E. (2018). Hizmetkar Liderlik: Gandhi Örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 81-93.
- Küçüköğlu, M. T. (2013). Etik Değerler ve Etiğin Kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisadi Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 177-185.
- Liu, Y, Loi, R. (2012). Ethical leadership and workplace deviance: the role of moral disengagement. In *Advances In Global Leadership Emerald Group Publishing Limited*, 7, 37-56. doi:10.1108/S1535-1203(2012)0000007006.
- Loke, J. C. (2001). Leadership behaviors: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment, *Journal of Nursing Management*, 9(4), 191-204. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2834.2001.00231.x>
- Luthans F., S., Rosenkrantz, H., & Hennessey. (1985). What Do Succussful Manegers Really Do?, *Journal of Applied Behavional Science*, August, 24(4), 255-270. DOI:10.1057/palgrave.jibs.8490253.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.A. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, corralates and consequences of organizational commitment, *Psychological Bullettin*, 2(108), 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Maxwell, J. C. (1999). *Liderlik Nitelikleri* (çev. İbrahim Şener). Beyaz Yazınları.
- Mendonca, M. (2001). Preparing for ethical leadership in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(4), 266-276. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.2001.tb00262.x>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N., & Smith., C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extensionand test of a three- component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mıhıcı, H. (2019). *Okullarda Etik Liderlik ile Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Giresun İli Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mihelic, K. K., Lipicnik, B. & Tekavcic, M. (2010). "Ethical Leadership", *International Journal of Management &Information Systems*, (5)14, 31-42 <https://doi.org/10.19030/ijmis.v14i5.11>
- Minaz, M. B. (2017). *Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Yolsuzluk Bağlamında İncelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Morris, R., & Sherlock, B. J. (1971). Decline of Ethic sand The Rise of Cynicism in Dental School. *Journal of Health And SocialBehavior*, 12, 290-300. <https://doi.org/10.2307/2137072>
- Mulki, J.P., Jaramillo, J.F. & Locander, W.B. Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal- and Stress Theory. *J Bus Ethics* 78, 559–574 (2008). <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9368-6>
- Nafei, W. A. (2013). Examining the relationship between organizational cynicism and organizational change: a study from Egyptian context. *Journal of Business Administration Research*, 2(2), 1-12. <https://doi.org/10.5430/jbar.v2n2p1>
- Neubert, M.J., Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Roberts, J.A., & Chonko, L.B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0037-9>
- Naus, A. J. A. M., van Iterson, A., & Roe, R. A. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718. <https://doi.org/10.1177/0018726707079198>
- Norşenli, F. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 377-403.
- Okçu, V. (2014). Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Educational Administration Theoryand Practicejournal*, 20(4), 501-524. <https://doi.org/10.14527/kuey.2014.020>
- Okur, D. (2022). *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Okur Çakıcı, F., & Doğanay, T. C. (2019). Siyasi Lider Odaklı Seçmen Davranışının Aday Bağlamında Değerlendirilmesi: 2019 Yerel Seçimleri Karaman İline Yönelik Bir Alan Araştırması. *Social Science Developmant Journal*, 17(4), 782-792.
- Oliver, N. (1990). Work rewards, work values and organizational commitment in an employee-owned firm: evidence from the u.k., *Human Relations*, 43(6), 513- 526. <https://doi.org/10.1177/001872679004300602>
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of AppliedPsychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Ostroff, C. (1993). The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Procceses*, 56, 56–90. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1045>

- Owens, J. (1976). *The Uses Of Leadership Theory*. Management Organization And Human Resources, (Eds: H. Hicks And J. Powell), Mc Graw Hill Book Comp., 226.
- Özalp, İ. (2010). *İşletme Yönetimi* (5. Baskı). Nisan Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Özcan, E., & Polat, S. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Düzeyleri. In International EJER Congress Bildiri Özetleri Kitabı (ss. 618-620). İstanbul Üniversitesi.
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde Yeni Değerler*. Pegem Yayınları, Ankara.
- Özer, A. (1997). *Gerçekçi Yönetişim*. Varlık Yayınları, İstanbul.
- Özler, D. E., Atalay C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2),47-57.
- Özmuş, M. (2018). *Çağdaş Okul Yönetimi Bazı Kuramsal Temeller*. Akademisyen Kitabevi.
- Parlak, M. (2018). *Lise Eğitim Yöneticilerinde Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe Giriş* (Çev. V. Atayman & G. Sezer). Ayrıntı Yayınları.
- Resick C. J., Hargis M. B., Shao P, Dust S. B. (2013). Ethical leadership, moral equity judgments, and discretionary workplace behavior. *Human Relations* 66(7), 951-972. <https://doi.org/10.1177/0018726713481633>
- Richardsen, A. M., Burke, R. J. & Martinussen, M. (2006). Work and Health Out Comes Among Police Officers: The mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 555-574. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.555>
- Rusbult, C. A., & Farrel, D. (1983). A Longitudinal Test of the Investment Model: The impact on job satisfaction, job commitment and turn over of variations in rewards, costs, alternative sand investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429-438. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.3.429>
- Saçcan, A. (2013). *Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim ile İlgili Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sancak, M. (2014). *Etik Liderlik Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Üzerine Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral Leadership: Getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass.
- Sethi, V., Barrier, T. A., & King, R. C. (1999), An Examination of the Correlates of Burnout in Information Systems Professionals. *Information Resources Management Journal*, 12, 5-13. <https://doi.org/10.4018/irmj.1999070101>
- Sevinç, İ., & Şahin, A. (2012). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-281.
- Sönmez, N. (2008). *Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Değişime Olan Direnç Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Stauten, J., Baillien, F., Broeck, A. V., Camps, J., De Witte, H., & Euvema, M. (2010). Discouraging bullying: The role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of Business Ethics*, 95, 17-27. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0797-x>
- Su, A. (2015). *Başarı Belgesi Almış Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Uygulamalarının İncelenmesi (Afyonkarahisar İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şentürk, C. (2011). Eğitim Yönetiminde Etik Liderlik. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, (142), 30-34.
- Şimşek Erdoğan, H. (2018). *Öğretmenlere Göre Ortaokul Müdürlerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şimşek, H. (2007). *Toplam Kalite Yönetimi: Kuram, ilkeler, uygulamalar*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Şimşek, Y. ve Altınkurt, Y. (2009). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı (ss. 618-620).
- Şişman, M. (1995). Örgüt Kavramının Kültürel Açından Çözümlemesi ve Eğitim Örgütleri. *Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-16.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson.
- Takış, T. (1998). Etik. *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 1(4), 7-8.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Taşlıyan, M., & Hırlak, B. (2014). Örgütsel iletişim etkinliği ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin araştırılması: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Journal of Economics and Management Research*, 3(2), 7-36.
- Tayfun, A., Palavar, K., & Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4), 1-22.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi* (7. Baskı). Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33(166), 98-111.
- Töremen, F., & Yasan, T. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri (Malatya İli Örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 27-39.
- Tutkun, B. (2017). *Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmen Öz Yeterliği Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri [TDKS]. (2022, 3Ekim). Güncel Türkçe Sözlük. Türk Dil Kurumu Başkanlığı. <https://sozluk.gov.tr/>

- Türköz, T., Polat, M. & Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Uğur, S. S. (2014). Yöneticilik ve Liderlik Ayrımında Kişisel Farklılıkların Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 122-136.
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uğurlu, C. T., Sincar M., & Çınar, K. (2013). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 266-281.
- Ünverdi, D. (2016). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Walumbwa, F. O, Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., Christensen, A.L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: the roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 204–213. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.11.002>
- Werner, I. (1993). *Liderlik ve Yönetim* (Çev. V. Üner). Rota Yayınları, İstanbul.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.2307/257334>
- Yalçın, A. (1995). Yöneticilikten Etkin Liderliğe. İçinde Ö. Mustafa (Ed.), *Stratejik Yönetim ve Liderlik* (ss. 52-72). İz Yayıncılık, İstanbul.
- Yalçın, S. & Özbaş, M. (2019). Akademisyenlerin Örgütsel Adalet, Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının İncelenmesi. Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi 6-8 Aralık 2019, Atatürk Üniversitesi Kongre Merkezi-Erzurum. ss. 870-876).
- Yates, L. A. (2014). Exploring the relationship of ethical leadership with job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Journal of Values-Based Leadership*, 7(1), 1-15.
- Yavuz, A., & Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.
- Yazıcı, E. S. (2022). *Öğretmenlerin Mesleki İmaj Algıları, Motivasyonları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, M. L. (2019). Etik liderlik ve örgütsel adalet: İletişim tatmininin aracı rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 1, 76-112. DOI:10.12711/tjbe.2019.12.1.0122.
- Yılmaz, E. (2006) *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yılmaz, E. (2005). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, XIV. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı içinde (ss.808-814). Pamukkale Üniversitesi.
- Yörük, S., & Sağban, İ. (2012). Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi. *Internatiolan Periodical fer the Language, Literature and History of Turhishor Turkic Volume*, 7(3), 2795-2813.
- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A review of the oryand research. *Journal of Management*, 15(2), 251-289. <https://doi.org/10.1177/014920638901500207>
- Yukl, G. & Mahsud, R. (2010). Why Flexibleand Adaptive Leadership is Essential. *Consulting PsychologyJournal: Practiceand Research*, 62(2), 81-93. <https://doi.org/10.1037/a0019835>
- Yukl G. & Taber T. (1983). The Eggective Use Of Managerial Power, America Mamagement Associations. New York.
- Yüce, A., & Kavak, O. (2017). İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Cataloging-In-Publication Data*, 3(3), 79-96.
- Zeffane, R. (1994). Patterns of organizational commitment and perceived management style: A comparison of public and privatesector employees. *Human Relations*, 47(8), 977-1010. <https://doi.org/10.1177/001872679404700806>
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve Liderlik*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Zengin, T., & Arpacı, Ö. (2021). Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Sinizme Etkisinin İncelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 347-365. <https://doi.org/10.24315/tred.729398>
- Zeynel, E. (2014). *Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ETİK KURUL ONAYI

Bu çalışma için etik kurul onayı Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu) 22/01/2021 tarihli ve 01-08 numaralı kararı ile alınmıştır.



EKLER

EK-1. Araştırma İzni

EBYU Tarih ve Sayısı: 02.02.2021-59189



T.C.
ERZİNCAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-45468433-605.01-19900783
Konu : Araştırma İzni.

29.01.2021

ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün
21.01.2020 tarih ve 1563890 (Genelge 2020/2) sayılı yazısı.
b) 14/01/2021 tarih ve E-55018 sayılı yazınız.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Bilimleri
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Fatma ÇAĞLAR SEVİLİR'in "**Okul Yöneticilerinin
Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sınızm Alguları ve Örgütsel Bağlılık
Düzeyleri Arasındaki İlişki**" konulu araştırma çalışması yapma isteğine ilişkin Müdürlük Makamının
27/01/2021 tarih ve 19766059 sayılı onayı ekte gönderilmiş olup, denetimleri okul/kurum idaresinde
olmak üzere, uygulama sırasında okul faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ve ilgi (a)
Genelgenin 25. Maddesi gereğince ekte gönderilen mühürlü ve imzalı anket sorularının kullanılması
gerekmektedir.

Söz konusu çalışma tamamlandıktan sonra, uygulama sonucunun iki adet örnek CD ortamında
hazırlanarak Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Hizmetleri ARGE Birimine gönderilmesi hususunda;
Bilgi'lerinizi ve ge'ceğini arz ederim.

Aziz GÜN
İl Millî Eğitim Müdürü

EKİ :
1. Onay (1 Sayfa)
2. Anket Soruları (4 Sayfa)

"Güvenli Elektronik İmza"
Aslı ile Aynıdır.
29.01.2021
Rahmi BAYRAK

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Menşei: Milli Kamu, L.ö. 1311 Sokak No 10 ERZİNCAN
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meh-ebys>
Bilgi için : Strateji Şubesi Ar-Ge Birimi Orhan UZAL
Telefon No : 0 (446) 214 20 73
E-Posta : arge24@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@kep.tr
İnternet Adresi : <http://erzincan.meb.gov.tr>
Faks : 4462141185
Uygun Şef

Bu örnek güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://etaskisirma.meb.gov.tr> adresinden 5219-6e80-3e4d-aeb0-0831 kodu ile teyit edilebilir



EK-2. Kişisel Bilgiler Formu

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma, “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” amacıyla gerçekleştirilmektedir. Araştırma amacına ulaşılabilmesi için lütfen tüm sorulara içtenlikle cevap veriniz. Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı’nın ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır.

Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Görüşme formunun değerlendirme kapsamına girmesi için, ölçekte yer alan tüm soruların cevaplanması gerekmektedir. Bu yüzden lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

İlginiz ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Fatma ÇAĞLAR SEVİLİR

Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Yaşınız:

☐ 20-30 ☐ 31-40 ☐ 40 üstü

3. Meslekteki Kıdeminiz:

☐ 0-10 yıl ☐ 11-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri

4. Çalıştığınız Okul Kademesi

☐ Anaokulu ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise

EK-3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3. Okulum karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
5. Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.					
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu okuldaki ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu okuldaki ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14. Eğer bu okuldaki ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldaki ayrılmam.					
18. Bu okula çok şey borçluyum.					

EK-4. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Açıklama: Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3.	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11.	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

* **Örgütsel sinizm;** bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.

EK-5. Etik Liderlik Ölçeği

Aşağıda çalıştığınız okulun yöneticisiyle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ibarenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Ölçekler “Tamamen Katılıyorum” seçeneğinden “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneğine doğru sıralanmıştır.

Tamamen Katılıyorum: 5

Katılıyorum: 4

Fikrim Yok: 3

Katılmıyorum: 2

Kesinlikle Katılmıyorum: 1

OKULUNUZUN YÖNETİCİSİ;		5	4	3	2	1
1.	Öğretmenleri teşvik eder.	5	4	3	2	1
2.	Kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır.	5	4	3	2	1
3.	Geleceğe dönük somut hedefler koyar.	5	4	3	2	1
4.	Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar	5	4	3	2	1
5.	Kendi kendini değerlendirebilir.	5	4	3	2	1
6.	Hatalarını kabul eder.	5	4	3	2	1
7.	Bencil davranışlar sergilemez.	5	4	3	2	1
8.	Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar	5	4	3	2	1
9.	Öğretmenlere adaletli davranır.	5	4	3	2	1
10.	Öğrenme konusunda isteklidir.	5	4	3	2	1
11.	Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.	5	4	3	2	1
12.	Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	5	4	3	2	1
13.	Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılır.	5	4	3	2	1
14.	Doğru sözlüdür.	5	4	3	2	1
15.	Dürüst davranır.	5	4	3	2	1
16.	Olaylar karşısında cesaretli davranır.	5	4	3	2	1
17.	Sabırlıdır.	5	4	3	2	1
18.	Öğretmenlerin başarısını, adaletli bir şekilde ödüllendirir.	5	4	3	2	1
19.	Alçak gönüllüdür.	5	4	3	2	1
20.	Okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturur.	5	4	3	2	1
21.	İnsanlara eşit davranır.	5	4	3	2	1
22.	Tüm öğretmenlere sevgiyle davranır.	5	4	3	2	1
23.	Öğretmenlere şefkatle yaklaşır.	5	4	3	2	1
24.	Tüm koşullarda gerçeği söyler.	5	4	3	2	1
25.	İfadeleri gerçeğe yakındır.	5	4	3	2	1
26.	Faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.	5	4	3	2	1

27.	Etrafındaki insanlara saygı gösterir.	5	4	3	2	1
28.	Bireysel hakları korur.	5	4	3	2	1
29.	İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.	5	4	3	2	1
30.	Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.	5	4	3	2	1
31.	Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.	5	4	3	2	1
32.	Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaz.	5	4	3	2	1
33.	Tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.	5	4	3	2	1
34.	Mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar.	5	4	3	2	1
35.	Okulda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygular.	5	4	3	2	1
36.	Mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisindedir.	5	4	3	2	1
37.	Okulda yapılan işlerde ölçüyü belirler.	5	4	3	2	1
38.	Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.	5	4	3	2	1
39.	Öğretmenler arasında ara bozucu değildir.	5	4	3	2	1
40.	Merhametlidir.	5	4	3	2	1
41.	Öğretmenlere içten davranır.	5	4	3	2	1
42.	Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz	5	4	3	2	1
43.	Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.	5	4	3	2	1
44.	Davranışlarının sınırlarını bilir.	5	4	3	2	1



EK-6. Ölçek İzinleri

Gelen Kutusu



Ercan Yilmaz

13 Ara 2020

...

Fatma Hanım geliştirmiş olduğum ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. kolaylıklar

fatma çağlar <[redacted]>, 13 Ara 2020

Paz, 18:22 tarihinde şunu yazdı:

Saygıdeğer hocam;

Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki isimli yüksek lisans tez konum için, geliştirmiş olduğunuz, Etik Liderlik Ölçeğini kullanmak üzere izninizi talep etmekteyim. Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Fatma Çağlar Sevilir
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Eğitim Yönetimi -Yüksek Lisans Öğrencisi

--

Twitter :



Prof. Dr. Ercan YILMAZ
N.E. Ü. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanı
Meram /KONYA



Gamze Kalagan Kasalak

11 Oca 2021

...

Sayın Sevilir,
Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.
Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Antalya

Kimden: fatma çağlar

Gönderildi: 11 Ocak 2021 Pazartesi 12:22

Kime: Gamze Kalagan Kasalak

Konu: ölçek izni

Saygıdeğer hocam;
Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki isimli yüksek lisans tez konum için, uyarlamış olduğunuz, Örgütsel Sinizm Ölçeğini kullanmak üzere izninizi talep etmekteyim.
Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Fatma Çağlar Sevilir
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Eğitim Yönetimi -Yüksek Lisans Öğrencisi



Siz

11 Oca 2021

...

Saygıdeğer hocam;

Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki isimli yüksek lisans tez konum için, uyarlamış olduğunuz, Örgütsel Bağlılık Ölçeğini kullanmak üzere izninizi talep etmekteyim.

Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Fatma Çağlar Sevilir

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

Eğitim Yönetimi -Yüksek Lisans Öğrencisi

Gelen Kutusu



Abidin DAĞLI

Siz kişisine

11 Oca 2021

...

Sevgili Fatma ÇAĞLAR,

Tarafımızdan Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini çalışmalarınızda kullanmanızda bir sakınca yoktur. İyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle...

Doç. Dr. Abidin DAĞLI

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Fatma ÇAĞLAR SEVİLİR	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Atatürk Üniversitesi
Fakülte	Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi
Bölümü	Okul Öncesi Öğretmenliği
Yüksek Lisans	
Üniversite	
Enstitü Adı	
Ana Bilim Dalı	
Programı	
Makale ve Bildiriler (Varsa)	
1. Çağlar Sevilir, F., Yalçın, S., & Özpolat, A. R. (2021).Akademisyenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri İle Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Turkish Studies-Education, 16(3), 1671-1690. Doi:http://dx.doi.org/10.47423/TurkishStudies.49418 2. Çağlar, F., Kayalar, F. (2019). İlk ve Orta Dereceli Okullarda Uygulamaya Konulan Yeni Ara Tatilin Verimliliği Konusunda Öğretmen Görüşleri. A. Sinanoğlu, F. Faozi (Ed.), Uluslararası Bilim, Teknoloji ve Sosyal Bilimlerde Güncel Gelişmeler Sempozyumu Kitabı (ss. 550-554). İKSAD Yayınevi.https://www.biltek.org/ files/ugd/614b1f_1a8491d2a4b74e35b0f27b95cff83775.pdf 3. Yalçın, S., Çağlar, F. (2019). Okul Yöneticilerinin Öğretmenliğe Geri Dönme Konusuna İlişkin Görüşleri.A. Sinanoğlu, F. Faozi (Ed.), Uluslararası Bilim, Teknoloji ve Sosyal Bilimlerde Güncel Gelişmeler Sempozyumu Kitabı (ss. 220-225). İKSAD Yayınevi.https://www.biltek.org/ files/ugd/614b1f_1a8491d2a4b74e35b0f27b95cff83775.pdf	