



**ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE OKUL
MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZNEL İYİ OLUŞUN
ARACILIK ROLÜ**

Hüseyin GÜLER

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

2023

(Her hakkı saklıdır.)

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK
LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİDE
ÖZNEL İYİ OLUŞUN ARACILIK ROLÜ**

(The Mediating Role of Subjective Well-Being in the Relationship Between Ethical
Leadership Behaviors of School Principals and Organizational Cynicism According to
Teacher Perceptions)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hüseyin GÜLER

Danışman: Doç. Dr. Ahmet AYIK

Erzurum
Mayıs, 2023

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Hüseyin GÜLER tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Özel İyi Oluşun Aracılık Rolü” başlıklı çalışması 19 / 06 / 2023 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Şenol SEZER

Ordu Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Danışman: Doç. Dr. Ahmet AYIK

Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi: Doç. Dr. İsa YILDIRIM

Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

.... / / 2023

Aslı ıslak imzalıdır

Prof. Dr. Adnan KÜÇÜKOĞLU

Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Öznel İyi Oluşun Aracılık Rolü” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

19 / 06 / 2023

Aslı ıslak imzalıdır

Hüseyin GÜLER

☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun / ... / tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

☐ Enstitü Yönetim Kurulunun / ... / tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmamın gerçekleştirilmesinde tanıştığım günden beri bana ilham kaynağı olan, çok değerli bilgilerini benimle paylaşan, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında hazırlamamı sağlayan, öneri ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Ahmet AYIK’a, tez çalışmamın veri toplama sürecinde değerli zamanlarını ayırarak ölçek maddelerini içtenlikle yanıtlayan tüm öğretmen arkadaşlarıma katkılarından dolayı teşekkür ederim. Son olarak tüm hayatım boyunca her türlü yardımı esirgemeyen ve manevi desteklerini hep hissettiğim sevgili aileme, hayatımın her anında varlığıyla ve desteğiyle her zaman yanımda olan ve beni motive eden çok değerli eşim Deniz GÜLER’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hüseyin GÜLER

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZNEL İYİ OLUŞUN ARACILIK ROLÜ

Hüseyin GÜLER

Mayıs 2023, 180 Sayfa

Amaç: Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolünü ortaya koymaktır.

Yöntem: Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Van ili Tuşba ilçesinde ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklem grubu, olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden “tabakalı örnekleme” yöntemi ile belirlenmiştir. Bu bağlamda 430 gönüllü öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Etik Liderlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, en yüksek ortalama puanlar etik liderliğin alt boyutlarından karar vermede etik alt boyutunda, en düşük ortalama puanlar ise iklimsel etik davranışlar alt boyutunda belirlenmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm algı puanları arasında mesleki kıdem açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Öznel iyi oluşun “okul bağlılığı” alt boyutunda, bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni ve okul türü değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışı puanları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algı puanları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algı puanları ile öznel iyi oluş puanları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluş puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, öznel iyi oluşun, etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuçlar: Okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının hem doğrudan hem de öznel iyi oluş vasıtasıyla dolaylı olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: etik liderlik, örgütsel sinizm, öznel iyi oluş

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

THE MEDIATING ROLE OF SUBJECTIVE WELL-BEING IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL PRINCIPALS AND ORGANIZATIONAL CYNICISM ACCORDING TO TEACHER PERCEPTIONS

Hüseyin GÜLER

May 2023, 180 Pages

Purpose: The aim of this study is to reveal the mediating role of subjective well-being in the relationship between ethical leadership behaviors of school principals and organizational cynicism according to teachers' perceptions.

Method: In this study, the relational survey model, which one of the quantitative research methods was used. The population of this research consisted of teachers working in primary and secondary schools in the town of Tuşba in Van province in the 2022-2023 academic year. The sampling group of the study was determined by using the stratified sampling method, which is one of the non-probability sampling methods. In this context, 430 teachers participated in the sampling group of this research on a voluntary basis. Ethical Leadership Scale, Organizational Cynicism Scale, and Teacher Subjective Well-Being Scale were used as data collection tools in the research. Data were analyzed by using SPSS and AMOS statistical programs.

Findings: According to the findings, the highest average scores were determined in the ethical sub-dimension of decision making, which is one of the sub-dimensions of ethical leadership and the lowest average scores were determined in the sub-dimension of climatic ethical behaviors. According to the research, it was observed that there was a statistically significant difference between teachers' organizational cynicism perception scores in terms of professional seniority. It was also determined that there was a statistically significant difference in the "school engagement" sub-dimension of subjective well-being, in terms of the working time at the school and the type of school variable. A moderately negative and significant relationship was found between the ethical leadership behavior scores of school principals and organizational cynicism scores of teachers. It was found that there was a moderate negative significant relationship between teachers' organizational cynicism scores and teachers' subjective well-being scores. In addition, it was determined that there was a moderately positive and significant relationship between the ethical leadership scores of school principals and teachers' subjective well-being scores. Finally, it was found that subjective well-being has a partial mediating role in the relationship between ethical leadership and organizational cynicism.

Conclusions: It was concluded that the ethical leadership behaviors of school principals affect teachers' organizational cynicism levels both directly and indirectly through subjective well-being.

Keywords: ethical leadership, organizational cynicism, subjective well-being

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....	xii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
Giriş	1
Araştırmanın Amacı	6
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	7
Araştırmanın Sınırlılıkları	10
Varsayımlar	10
Terim ve Tanımları	10
İKİNCİ BÖLÜM	12
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar.....	12
Liderlik.....	12
<i>Liderliğin Tanımı ve Anlamı</i>	<i>12</i>
<i>Liderliğin Önemi ve Gerekliliği</i>	<i>14</i>
<i>Liderlerde Bulunması Gereken Temel Özellikler.....</i>	<i>14</i>
<i>Liderlerin Güç Kaynakları.....</i>	<i>16</i>
<i>Okul Yöneticilerinin Liderliği</i>	<i>18</i>
Etik kavramı	19
<i>Etik Liderliğin Tanımı Ve Kapsamı</i>	<i>21</i>
<i>Etik Liderliğin Eğitimdeki Yeri ve Önemi</i>	<i>22</i>
<i>Eğitimde Etik Lider Davranışları.....</i>	<i>24</i>
<i>Etik Liderlik Boyutları.....</i>	<i>25</i>

<i>Etik Liderliğin Eğitim Ortamı ve Okul Yöneticileri Açısından Sonuçları</i>	28
<i>Örgütsel Sinizm</i>	29
<i>Sinizm Kavramı</i>	29
<i>Örgütsel Sinizm Kavramı</i>	30
<i>Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi</i>	32
<i>Örgütsel Sinizmin Boyutları</i>	33
<i>Örgütsel Sinizm Türleri</i>	35
<i>Örgütsel Sinizmin Nedenleri</i>	37
<i>Örgütsel Sinizmin Sonuçları</i>	39
<i>Örgütsel Sinizmi Engellemek için Alınabilecek Önlemler</i>	40
<i>Örgütsel Sinizmin Öğretmenler Üzerindeki Etkileri</i>	41
<i>Öznel İyi Oluş</i>	42
<i>Öznel İyi Oluş Kavramı</i>	42
<i>Öznel İyi Oluşun Boyutları</i>	44
<i>Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler</i>	45
<i>Öznel İyi Oluş Kuramları</i>	48
<i>Öznel İyi Oluşun Öğretmenlere ve Eğitim Kurumlarına Yansımaları</i>	50
<i>Etik Liderlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki</i>	52
<i>Etik Liderlik ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişki</i>	53
<i>İlgili Araştırmalar</i>	54
<i>Etik Liderlik ile İlgili Araştırmalar</i>	54
<i>Örgütsel Sinizm ile İlgili Araştırmalar</i>	58
<i>Öznel İyi Oluş ile İlgili Araştırmalar</i>	63
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	69
Yöntem	69
<i>Araştırma Yöntemi</i>	69
<i>Evren ve Örneklem</i>	70
<i>Veri Toplama Araçları</i>	72
<i>Etik Liderlik Ölçeği</i>	72
<i>Örgütsel Sinizm Ölçeği</i>	73
<i>Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği</i>	73
<i>Süreç</i>	74
<i>Verilerin Analizi</i>	74
<i>Araştırmacı Rolü</i>	77
<i>Geçerlik ve Güvenirlik</i>	77

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	79
Bulgular	79
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	79
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	83
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	85
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	87
Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	92
Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	96
Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	100
Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	102
BEŞİNCİ BÖLÜM	106
Tartışma ve Sonuç	106
Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	106
İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	109
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	112
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	115
Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	117
Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	122
Yedinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	126
Sekizinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	128
Öneriler	129
<i>Uygulamacılara Yönelik Öneriler</i>	130
<i>Araştırmacılara Yönelik Öneriler</i>	130
KAYNAKÇA	132
EKLER	155
EK-1. Kişisel Bilgi Formu	155
EK-2. Etik Liderlik Ölçeği	155
EK-3. Örgütsel Sinizm Ölçeği	156
EK-4. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği	157
EK-5. Ölçekleri Geliştiren Araştırmacılardan Alınan İzinler	157
<i>Etik Liderlik Ölçeği Kullanım İzni</i>	157
<i>Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni</i>	158
<i>Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Kullanım İzni</i>	158
EK-6. Ölçekleri MEB’e Bağlı Okullarda Uygulama İzni	159
EK-7. Etik Kurulu Onay Belgesi	161



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. <i>Örgütsel Sinizm Tanımları</i>	30
Tablo 2. <i>Örneklemin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı</i>	71
Tablo 3. <i>Araştırmanın Değişkenleri ve Alt Boyutlarına Ait Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri</i>	76
Tablo 4. <i>Etik Liderlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısı</i>	78
Tablo 5. <i>Etik Liderlik Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri</i>	79
Tablo 6. <i>Etik Liderlik Ölçeğinin İletişimsel Etik Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri</i>	80
Tablo 7. <i>Etik Liderlik Ölçeğinin İklimsel Etik Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri</i>	81
Tablo 8. <i>Etik Liderlik Ölçeğinin Karar Vermede Etik Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri</i>	81
Tablo 9. <i>Etik Liderlik Ölçeğinin Davranışsal Etik Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri</i>	82
Tablo 10. <i>Örgütsel Sinizm Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri</i>	83
Tablo 11. <i>Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Bilişsel Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri</i>	83
Tablo 12. <i>Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Duyuşsal Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri</i>	84
Tablo 13. <i>Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Davranışsal Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri</i>	85
Tablo 14. <i>Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri</i>	85
Tablo 15. <i>Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Okul Bağlılığı Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri</i>	86
Tablo 16. <i>Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Öğretim Yeterliği Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri</i>	86

Tablo 17. <i>Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular</i>	87
Tablo 18. <i>Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkeni Bakımından Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular</i>	88
Tablo 19. <i>Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular</i>	89
Tablo 20. <i>Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular</i>	89
Tablo 21. <i>Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular</i>	90
Tablo 22. <i>Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular</i>	91
Tablo 23. <i>Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	92
Tablo 24. <i>Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	92
Tablo 25. <i>Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	93
Tablo 26. <i>Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	94
Tablo 27. <i>Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	95
Tablo 28. <i>Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	95
Tablo 29. <i>Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	96
Tablo 30. <i>Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	97
Tablo 31. <i>Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	98
Tablo 32. <i>Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	98
Tablo 33. <i>Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	99

Tablo 34. <i>Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular</i>	99
Tablo 35. <i>Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki....</i>	100
Tablo 36. <i>Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Ait Standardize Edilmiş Regresyon Analizi Bulguları</i>	103
Tablo 37. <i>Etik Liderliğin, Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Öznel İyi Oluşun Aracılık Etkisine Ait Regresyon Analizi Bulguları.....</i>	105



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli	70
Şekil 2. Ölçüm Modeli.....	102
Şekil 3. Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini Gösteren Model	103
Şekil 4. Aracılık Etkisi Modeli	104
Şekil 5. Etik Liderlik Davranışları İle Örgütsel Sinizm Arasında Öznel İyi Oluşun Aracılık Etkisi.....	104



KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

Akt: Aktaran

AMOS: Analysis of Moment Structures

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

SPPS: Statistical Package for the Social Sciences

TDK: Türk Dil Kurumu

vb.: Ve benzeri

vd.: Ve diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Belirli bir yetenek ve kapasiteye sahip olan insanoğlu, bu özelliklerini hayatını devam ettirme, daha iyiye ulaşma, başkalarıyla işbirliği ve dayanışma içinde olma amacıyla kullanmaktadır. İnsanoğlu doğuştan bu yeteneklere sahip olsa da sonu olmayan ihtiyaçlarını başkalarından yardım almadan karşılaması mümkün değildir. Bu anlamda, insanlar kendilerinden farklı kapasite ve yeteneklere sahip kişilerle sorumluluklarını paylaşırlar ve ortak amaçlar doğrultusuna hareket etmek için farklı örgütlere dâhil olurlar. Resmî veya gayriresmî şekilde oluşturulan bu örgütlere dâhil olan bireyin yaşamı daha kolay hâle gelir ve hayattan daha fazla haz duymaya başlar. İnsanlar, örgütler sayesinde amaçlarını gerçekleştirirken örgütler de insanlar sayesinde varlıklarını devam ettirirler. Böylece karşılıklılık durumu ortaya çıkar ve birey ile örgüt arasında ortak yaşam (symbiosis) oluşur. İnsanların örgütlere ihtiyacı olduğu kadar örgütlerin de insanlara ihtiyacı vardır. Başka bir deyişle, örgütler insanlardan örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine yönelik performans ve çaba beklerken; insanlar da performans ve çabalarının karşılığı olarak örgütte bireysel amaçlarının gerçekleştirilmesini beklerler (Korkut, 2019).

Günümüz örgütleri, bireylerin maddi araçlarla mutlu ve daha fazla motive olacağına inandıkları için bu maddi araçlarla insanların ihtiyaçlarını karşılamaya başlamışlardır. İletişim olanaklarının artması ve bilgi toplumuna geçtikten sonra ortaya çıkan bilimsel ve toplumsal gelişmeler, insanların maddi araçlarla motive olmaya ve mekaniğe bakış açısını sarsmıştır. Bu anlamda, mekanik ve maddesel güdüleme araçlarının insanları mutlu etmede, tatmin düzeylerini arttırmada ve yönlendirmede yeterli olamayacakları anlaşılmıştır. Çetin ve Fıkırkoca (2010), olumsuz örgütsel davranışların oluşmasına neden olan etkenler konusunda yapılan araştırmaların sayısının 1990'lı yıllardan itibaren arttığına dikkat çekmektedir. Her birey, hayatını pozitif yönde geliştirme eğilimindedir. Bu eğilim, pozitif hayat deneyimleriyle bir araya geldiği takdirde birey yaşama üretken ve etkin şekilde katılabilmektedir (Aydın vd., 2013). Örgüt içindeki sosyal ilişkilerin kalitesi, iş görenlerin yeterliklerinin desteklenmesi, istendik ve olumlu davranışlar örgütte verimliliğinin artmasına ve örgütün başarıya ulaşmasına katkı sunmaktadır (Avey vd., 2008). Bununla birlikte, örgütlerde bireyin hayatının anlamını bulamamış olması, işinden doyum alamaması, kendini işine adayamaması gibi örgütsel eksikler ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunlar, çalışanların sosyal hayatını ve iş verimini olumsuz yönde

etkilemekte, onları mutlu olmaktan alıkoymakta ve hayattan doyum almalarını engellemektedir (Çetin & Fıkırkoca, 2010).

İş görenler örgütteki diğer kişileri etkileyeceği ve örgüte karşı çeşitli duygular hissedebileceği için bireylerin örgüte katkıları inişli çıkışlı bir şekilde seyredebilir. Bu durumda, pozitif duygu ve olumlu etkilerin sık rastlandığı örgütlerin hedeflerine daha fazla ulaşabileceği söylenebilir (Korkut, 2019). Okullar, çıktısı ve hammaddesi insan olan, yoğun sosyal ilişkilerin yaşandığı sistemlerdir. Başka bir deyişle okullar, içeriği ve konusu insan olan ve farklı üyelerin sosyal bir ilişki içinde aynı atmosferi soludukları çalışma ortamlarıdır. Okul toplumu, öğretmenler, okul yöneticileri, öğrenciler, veliler ve diğer iş görenlerden oluşur. Okullarda yaşanan toplumsal hareketlilik, okuldaki bireylerin örgüt içindeki ve dışındaki davranışlarını etkileyen sonuçlara yol açabilir.

Eğitim kurumlarının başarısında, kalite ve verimlilik kavramlarına sıklıkla vurgu yapılmaktadır. Bu anlamda, eğitim kurumlarının başarılı olması için liderlik daha da önemli hâle gelmektedir (Buluç, 2009). Okul yöneticisinin liderlik davranışları ile okulun başarısı arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur (Buluç, 2009; Çetin, 2001; Günel & Demirtaşlı, 2016; Kanmaz & Uyar, 2016). Çünkü okul yöneticilerinin örgütsel davranış şekilleri, öğretmenlerin performanslarını etkiler ve bu durum aynı zamanda okulun amacına ulaşmasını da etkiler. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri daha çok çalışanların performansları ile ilişkilidir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerle sürdürdüğü iletişim ve işbirliğinin sağlam ve problemsiz olması okulun amaçlarına ulaşması açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle okul müdürü öncelik öğretmenlerde olacak şekilde okuldaki diğer çalışanlarla olumlu bir ilişki ağı kurmalıdır (Erdoğan, 2000). Öğrenci ve öğretmenlerin başarı ve performanslarının artması, okul yöneticilerinin etkili liderlik özellikleri sergilemesine bağlıdır. Bu anlamda, eğitim kurumlarının belirledikleri hedefleri gerçekleştirmesinde, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının etkisinin göz ardı edilemeyeceği söylenebilir (Buluç, 2009).

Etik liderliği esas alan yöneticilerin etik değerlere dikkat ederek hareket etmeleri gerekmektedir (Ünverdi, 2016). Kısacası etik liderlik, örgüt tarafından lider olarak kabul edilen bireyin doğru, güzel ve özgeci davranışlarda bulunması (Özdaşlı & Akın, 2013) ve etik değerler, ilkeler, normlar kapsamında insanlarla ilişkilerini oluşturmasıdır (Erdoğan, 2012). Yılmaz (2006), etik liderlik boyutlarını karar vermede etik, iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik olarak açıklamıştır. Etik ilke ve değerleri benimseyen bir liderin aldığı kararlarda dürüst, adaletli ve tutarlı olması; eşitlik ilkesine uygun davranması gerekir (Turhan, 2007; Uğurlu, 2009). İletişim etiğine göre lider, örgüt içi ve örgüt dışı ilişkilerde açık, tutarlı, net ve dürüst olmalıdır (Baştuğ, 2009). Etik iklimine göre oluşturulan örgüt ortamında etik ilke

ve değerler ön plandadır ve bu örgütte kişi değil grubun çıkarları önemlidir. Örgüt ortamında ahlaki değerler, sorumluluklar, görevler ve bunların ortaya çıkardığı sonuçlar bireyler arasında paylaşılır (Ertürk, 2012).

Bir liderin davranışlarıyla gösterebileceği etik değerler; dürüstlük, iyilik, sadakat, güvenirlilik, sevgi, cesaret, merhamet, nezaket, cömertlik, eşitlik, bilimsellik, akılcı olmak, saygı ve fedakârlık gibi değerlerdir (Ertürk, 2012; Kılınç, 2010; Toytok, 2014; Yılmaz, 2006). Etik liderlik anlayışını benimseyen yöneticilerin, davranışlarında etik ilkeleri rehber edinmeleri oldukça önemlidir. Çünkü lidere rehber olan etik ilkeler, lideri yanlış karar almaktan korur (Kaçay, 2015). Etik liderlik okulda güven ortamının sağlanması için büyük bir öneme sahiptir (Çengelci, 2014). Kısacası etik liderlik yeteneğine sahip yöneticiler kurumlarında başarıya ulaşabilmeleri ve çalışanlarıyla güven içinde ortak heyecanı uzun vadede göstermeleri nispeten daha olasıdır (Yaman, 2010). Etik liderlik becerilerinin diğer liderlik becerilerine göre daha çok bireylere yönelik olduğu söylenebilir. Yani etik liderlik dışında kalan liderlik biçimleri sürecin başarılı sonuçlanmasını daha fazla vurgularken etik liderlik bu başarı vurgusuyla birlikte insan ilişkilerine de önem vermektedir (Ünverdi, 2016).

Okul yöneticilerinin okulda karar alırken ve uygularken dikkat etmeleri gereken en önemli husus etik ilkelerdir. Etik ilkelere uygun kararlar alınıp uygulandığında, okullar bulundukları çevrede daha fazla tercih edilen saygın kurumlar hâline geleceklerdir. Yöneticilik bireysel, sosyal ve evrensel etik sorumluluklar içerir ve bu sorumlulukların layığıyla yerine getirilmesi, örgüt ve bireyler açısından oldukça önemlidir (Kaya, 2014). Okul müdürü, klasik bir yöneticiden ziyade çevresini ve aynı zamanda kendini değiştirip geliştiren, yenilikçi, açık ve doğru bir iletişim becerine sahip, öğreten ve öğrenen, sorumluluk ve risk alan, başkalarına saygı gösterip başkalarından saygı gören, okul yönetiminde ahlaki ve etik norm ve değerleri rehber edinmiş, etik değerlere bağlı bir eğitimsel lider olmalıdır (Baştuğ, 2009). Araştırmalar, okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları yükseldikçe öğretmenlerin psikolojik sahiplenme düzeylerinin (Çelebi, 2022), örgütsel bağlılığının (Aslan, 2021; Odabaşıoğlu, 2020), iş doyumunun (Kaya, 2021), mesleki bağlılıklarının (Yayık, 2020), okul etkililiğinin (Gezerler, 2021), örgütsel adalet (Köse, 2020) ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükseldiğini (Kaya, 2020), bununla beraber okul müdürlerinin tahakküm davranışlarının azalmasıyla (Taş, 2022) öğretmenlerin örgütsel sessizlik (Korku, 2021) ve örgütsel sinizm (Akan vd., 2014) düzeylerinin azaldığını göstermektedir.

Örgütsel sinizm, en genel ifadeyle “bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu” olarak tanımlanmaktadır (Kalağan, 2009). Sinizmi konu alan çalışmalara bakıldığında, örgütlerde çok düşük ücretlerle çalışan insanlar, fazla mesai, çok az ödüllendirme ve kazalar

gibi unsurlar örgüt çalışanlarında olumsuz davranış ve tutumların oluşmasına ve örgütsel sinizme neden olmaktadır (Şahin-Çelebi, 2019). Örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyuttan oluşmaktadır (Gün, 2016). Bundan dolayı örgütsel sinizm çok yönlü bir şekilde düşünülmektedir.

Sinik bireyler, öncelikle içinde bulundukları örgütte bütünlüğün olmadığını düşünür. Daha sonra bununla ilgili duygulara kapılır ve en sonunda bu yaşadıkları olumsuz duyguları davranışlarıyla gösterirler. Örgütsel sinizmi oluşturan bu üç boyutun birbirlerine bağlı ve ilişki içinde olduğu ve bir bütün içerisinde düşünülmesi gerektiği unutmamalıdır (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm, ortaya çıkardığı sonuçlarla da birey ve örgüte karşı zararlı olabilmektedir. Sinizm bir hastalık gibi düşünülebilir ve uygun bir şekilde iyileştirilmezse, örgüt iklimini zarara uğratarak örgütte olumsuz olayların gerçekleşmesine neden olur. Bunun yanında sinizm, örgütün değişim için ortaya koyduğu hedeflere ulaşmasına ve dönüşmesine zarar vermektedir. Bundan dolayı örgütte örgütsel sinizm yaşanmadan önlem alınmalıdır (Şahin-Çelebi, 2019). Alanyazında yapılan çalışmalar okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği (Gürel, 2022) etik liderlik davranışları (Doğan & Uğurlu, 2015) etkili iletişim becerileri (Uzun, 2015); dönüşümcü liderlik davranışları (Ceyhan, 2022; Dülker, 2019; Güçlü vd., 2017; Uçak, 2022), ödül gücü ve kişilik gücünü kullanmalarının (Çelik, 2022) öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını azalttığını göstermektedir. Bunun yanında öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin (Yalçın, 2022) ve örgütsel adalet algılarının (Cabbar, 2022; James, 2005; Kutanis & Çetinel, 2010) yüksek olmasının örgütsel sinizmi düşürdüğü söylenmektedir. Fakat örgütsel sessizlik (Sezgin-Nartgün & Kartal, 2013; Yakut, 2022), tükenmişlik ve psikolojik sözleşmenin ihlali (James, 2005), otokratik liderlik (Uçak, 2022) zorlayıcı güç ve yasal güç kullanımı (Çelik, 2022) örgütsel sinizmi yükselten değişkenlerdir.

Bireylerin olumsuz duyguları az iken olumlu duygularının çok olması sonucunda aldıkları ruh hâli, o bireyin öznel iyi oluşu olarak tanımlanmaktadır (Diener vd, 1999). Öznel iyi oluş, duygusal boyut ve bilişsel boyut olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan duygusal boyut, ruh hâli ve duygularla ilgilidir. Bununla birlikte duygusal boyutu olumlu ve olumsuz duygular oluşturmakta; bireyin olumlu duyguları daha fazla hissettiğini ya da mutlu olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle kişinin ne gibi duygular hissettiği ve ne seviyede olduğunun göstergesidir. Bir diğer boyut ise bilişsel boyuttur. Bilişsel boyut, kişinin kendi yaşamına dair öznel değerlendirmeleri sonucunda hayattan aldığı doyumdur (Diener, 1984). Öğretmenlerde öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olması, hem öğretmenlere hem de okul toplumuna yarar sağlamaktadır. Bu yararlar, sağlıklı bir hayat, iş doyumunu, üretkenlik ve verimlilik, okul içi ve dışı olumlu sosyal ilişkiler örnek olarak verilebilir (Diener & Ryan,

2009). Bununla birlikte öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olmasının iş performansını, mesleki dayanıklılığı, kariyer uyumunu ve psikolojik sağlamlığı olumlu yönde etkilediği bulgularını içeren araştırmalar vardır (Cropanzano, 2009; Çetin, 2019; Eryılmaz & Kara, 2019; Jalali & Heidari, 2016; Uzun, 2019). Alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin (Durmaz, 2020), kişisel başarılarının (Bıçak, 2021), iş doyumlarının (Calaguas, 2017; Katıtaş vd., 2022), öz yeterlik inancının ve psikolojik ihtiyaçların doyumunun (Uzakgiden, 2019) öznel iyi oluşlarını olumlu yönde etkilemediği şeklinde sonuçları içeren araştırmalara rastlanmaktadır. Öte yandan, okul müdürlerinin benimsedikleri dönüşümcü (Kahraman, 2021), sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik tarzları (Özgenel & Hıdıroğlu, 2019) ve sergiledikleri etik liderlik davranışları (Günay vd., 2018; Heidmest & Liik, 2014; Katıtaş vd., 2022) öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerini yükselttiği bulgularını içeren araştırmalara da rastlanmaktadır.

Öğretmenlerin okulda alınan kararlara ilişkin fikirlerini özgürce ifade etmeleri, herhangi bir konu hakkında düşüncelerini söylemeleri, etik değerlere ve ilkelere uygun hareket etmeleri, rahatlıkla öneride bulunabilmeleri okul müdürlerinin sergiledikleri davranışların etik ilkelere uygun olmasıyla ilişkili bir durumdur. Ancak örgütte var olan sinik kişiler örgütün değişimi ve gelişimi ile örgüt içindeki motivasyon ve işleyişe ciddi zararlar vermektedir (Gövez, 2013). Yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının çalışanların üzerinde motivasyon, bağlılık, yüksek performans ve doyum sağladığı görülmektedir. Etik liderlerin olduğu örgütlerde çalışanların örgüt liderlerine çok daha yüksek güven duydukları söylenebilir. Bu doğrultuda etik liderliğin olduğu örgütte, var olan örgütsel sinizmin düzeyinin az olacağı düşünülebilir. Bu anlamda, okul müdürlerinin bahsedilen unsurların temel alındığı bir yönetim tarzını benimsemeleri, öğretmenlerin verimli çalışmaları, iş doyumunu, okula karşı olumlu duygu ve düşünceleri ile öznel iyi oluş düzeylerinin yükselmesi ve beraberinde örgütün başarılı ve etkili bir şekilde işleyiş bakımından oldukça önemli görülmektedir. Olumlu okul iklimi ile birlikte öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yükselmesi, sinik tutumlarının ise düşmesi sağlanabilir. Bununla beraber okullarda okul müdürlerinin etik liderlik konusundaki yaklaşım ve yönetsel uygulamaları özellikle öğretmenlerin öznel iyi oluşu üzerinden örgütsel sinizm düzeylerini azaltacağı düşünülmektedir. Alanyazın incelendiğinde son yıllarda yapılan araştırmalardan elde edilen bulgularda etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ve oluşan ilişkide aracılık rolü olabilecek değişkenlerin belirlenmesine ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Ayrıca etik liderlik ile örgütsel sinizm ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi bir arada araştıran çalışma sayısı yok denecek kadar az olduğu için bu üç kavramın birbiriyle olan ilişkilerinin nasıl olduğu konusunda alanyazında hâlâ büyük boşluklar bulunmaktadır. Bu yüzden yapılan bu araştırmada, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin sergiledikleri etik

liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgüte yönelik sinik tutumlarıyla ilişkisinde öznel iyi oluşun aracılık rolünün incelenmesi hedeflenmiştir. Bu hedefe yönelik, “Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolü var mıdır?” sorusu araştırma problemini oluşturmaktadır. Özetlemek gerekirse bir yandan etik liderlik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmaların sınırlılığı, diğer yandan etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide üçüncü değişken olan öznel iyi oluşun rolünün belirsizliği bu çalışmanın gerçekleştirilmesinin temelini oluşturduğu söylenebilir. Bu anlamda çalışmanın, Türk eğitim sistemine, öğretmenler ile okul yöneticilerinin kişisel ve mesleki anlamda gelişmesine, okulların nitelikli ve verimli kurumlar hâline gelmesine, okulların etkili bir şekilde yönetilebilmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolünü ortaya çıkarmaktır. Bu amaca yönelik, “Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolü var mıdır?” sorusu araştırma problemini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında belirlenen alt problemler aşağıda sıralanmıştır:

1. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin sergilediği etik liderlik davranışları ne düzeydedir?
2. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ne düzeydedir?
3. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri nedir?
4. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan müdürlerin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmen algıları cinsiyete, bulunduğu okuldaki çalışma süresine, eğitim durumuna, mesleki kıdeme, okul türüne ve branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri cinsiyete, bulunduğu okuldaki çalışma süresine, eğitim durumuna, mesleki kıdeme, okul türüne ve branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri cinsiyete, bulunduğu okuldaki çalışma süresine, eğitim durumuna, mesleki kıdeme, okul türüne ve branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

7. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm ve öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

8. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları örgütsel sinizmi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

9. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları öznel iyi oluşu istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

10. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluşları örgütsel sinizmi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

11. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkide öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin aracılık rolü var mıdır?

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Örgütler, üyeleri arasında işbirliği, uyum ve düzeni sağlamak, kaynakları verimli ve etkili bir şekilde kullanabilmek, örgütteki dinamikliğini korumak ve belirlenen amaçları gerçekleştirmeyi öncelemektedir. Örgüt üyeleri, örgüte ilk girdiklerinde belirlenen hedeflere ilişkin faaliyetlere daha çok katkı sağlarken, zaman ilerledikçe örgüte katkıları azalmakta ve örgüte karşı olumsuz duygu ve düşünceler oluşturabilmektedir. Örgüt üyelerinin işten aldığı doyum ve örgüte bağlılığının azalması, örgütsel sinizm, yabancılaşma, örgütte adaletin olmadığı düşüncesi, yalnızlık, tükenmişlik, örgüt içindeki anlaşmazlıklar, sessizlik, stres ve işten ayrılma arzusu vb. olumsuz tutum ve inançların yükselmesi örgütlerin elinde bulundurduğu kaynakları verimli ve etkin bir biçimde kullanmasına, bununla beraber istenilen ve belirlenen amaçlara ulaşmasına engel olmaktadır (Korkut, 2019).

Eğitim kurumları yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve velilerin devamlı olarak etkileşim içinde oldukları ortamlardır. Yöneticilerin uygulamaları ve liderlik yaklaşımlarının örgüt içinde nasıl algılandığı çalışanlar için oldukça etkili ve yön vericidir. Öğrencilerin başarılı olmasında önemli etkisi olan öğretmenlerin gerek özel gerekse iş hayatında olumlu duygu, düşünce ve davranışlar geliştirmelerinde, öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasında ve yaptıkları işten doyum almalarında okul yöneticilerinin uyguladıkları etik liderlik davranışlarının önemi oldukça fazladır (Katıtaş vd., 2022). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları okulların etkililiğini ve verimliliğini artırmaktadır. Bununla birlikte etik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilere odaklanan araştırma sayısı sınırlıdır (Akan vd., 2014;

Doğan & Uğurlu, 2014; Gasanov, 2018; Güney, 2016; Kaya, 2021; Kılınç, 2017; Kurtcu, 2021; Mataş-Sancak, 2014; Özler vd., 2010). Bu araştırmada, hem bu iki olgu arasındaki ilişki araştırılmış hem de etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin okulda alınan kararlara ilişkin fikirlerini özgürce ifade etmeleri, herhangi bir konu hakkında düşüncelerini söylemeleri, etik değerlere ve ilkelere uygun hareket etmeleri, rahatlıkla öneride bulunabilmeleri okul müdürlerinin sergiledikleri davranışların etik ilkelere uygun olmasıyla ilişkili bir durumdur. Ancak örgütte var olan sinik kişiler örgütün değişimi ve gelişimi ile örgüt içindeki motivasyon ve işleyişe ciddi zararlar vermektedir (Gövez, 2013). Yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının çalışanların üzerinde motivasyon, bağlılık, yüksek performans ve doyum sağladığı görülmektedir. Etik liderlerin olduğu örgütlerde çalışanların örgüt liderlerine çok daha yüksek güven duydukları söylenebilir. Bu doğrultuda etik liderliğin olduğu örgütte, var olan örgütsel sinizmin düzeyinin az olacağı düşünülebilir. Bu anlamda, okul müdürlerinin bahsedilen unsurların temel alındığı bir yönetim tarzını benimsemeleri, öğretmenlerin verimli çalışmaları, iş doyumunu, okula karşı olumlu duygu ve düşünceleri ile öznel iyi oluş düzeylerinin yükselmesi ve beraberinde örgütün başarılı ve etkili bir şekilde işleyiş bakımından oldukça önemli görülmektedir. Olumlu okul iklimi ile birlikte öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yükselmesi, sinik tutumlarının ise düşmesi sağlanabilir. Bununla beraber okullarda okul müdürlerinin etik liderlik konusundaki yaklaşım ve yönetsel uygulamaları özellikle öğretmenlerin öznel iyi oluşu üzerinden örgütsel sinizm düzeylerini azaltacağı düşünülmektedir. Alanyazın incelendiğinde son yıllarda yapılan araştırmalardan elde edilen bulgularda etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ve oluşan ilişkide aracılık rolü olabilecek değişkenlerin belirlenmesine ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Ayrıca etik liderlik ile örgütsel sinizm ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi bir arada araştıran çalışma sayısı yok denecek kadar az olduğu için bu üç kavramın birbiriyle olan ilişkilerinin nasıl olduğu konusunda alanyazında hâlâ büyük boşluklar bulunmaktadır. Bu yüzden yapılan bu araştırmada, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgüte yönelik sinik tutumlarıyla ilişkisinde öznel iyi oluşun aracılık rolünün incelenmesi hedeflenmiştir. Bu hedefe yönelik, “Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolü var mıdır?” sorusu araştırma problemini oluşturmaktadır. Özetlemek gerekirse bir yandan etik liderlik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmaların sınırlılığı, diğer yandan etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide üçüncü değişken olan öznel iyi oluşun rolünün belirsizliği bu çalışmanın gerçekleştirilmesinin temelini oluşturduğu söylenebilir. Bu anlamda çalışmanın, Türk eğitim sistemine, öğretmenler ile okul yöneticilerinin kişisel ve mesleki anlamda gelişmesine,

okulların nitelikli ve verimli kurumlar hâline gelmesine, okulların etkili bir şekilde yönetilebilmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Okulun en önemli özelliği, açık sosyal sistem olmasıdır. Bu yüzden okulun birey faktörü kurum faktörüne göre daha duyarlı, informal yönü formal yönüne göre daha baskın, okul yöneticisinin etkisi yetkisine göre daha kapsamlıdır (Bursalıoğlu, 2002). Bu anlamda, eğitim kurumlarının yöneticilerinin çalışanların öznel iyi oluşlarını önemsemesi önemli görülmektedir. Öte yandan eğitim çalışanlarının örgütsel tutumlarının bilinmesinin, görevlerini daha istekli ve verimli şekilde yerine getirmesine ve eğitim programın ve yönetsel süreçlerin çok daha etkili uygulanmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Korkut, 2019).

Eğitim kurumları diğer kurumlarla benzerlik gösterse de okulun kendine özgü yönleri olduğundan öznel iyi oluş değişkeninin eğitim kurumları bağlamında araştırılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Okul yöneticilerinin sergilediği etik liderlik davranışlarının, olumlu örgüt iklimi ve öğretmenlerin örgütsel mutluluğu üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Öğretmenlerin öznel iyi oluşları, örgütsel verimi ve etkililiği artırarak okulun başarısını yükseltmektedir. Alanyazın incelenmiş, Türkiye’de okullarda öğretmenlerin etik liderlik algılarının öznel iyi oluşuna etkisine odaklanan sınırlı sayıda araştırmaya ulaşılmıştır (Günay vd., 2018; Katıtaş vd., 2022).

Yöneticiler, örgütü adalet, doğruluk, dayanışma, dürüstlük, insan hakları, saygı ve hoşgörü gibi değerlere bağlı kalarak yönettiklerinde olumlu örgüt kültürü oluşturabilmektedir. Örgütü yönetirken etik ilkeleri merkeze alan bir yönetim anlayışını benimseyen yöneticilerin etik liderlik sergilediği söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde, okul müdürlerinin sergilemesi gereken etik değerler güvenilirlik, bağlılık, dürüstlük, nezaket, iyilik, fedakârlık, cömertlik, cesaret ve şefkat olarak ifade edilmektedir (Kaya, 2021). Bu değerleri temel alan eğitim kurumlarında, öğretmenlerin sinik tutumlarının düşük, öznel iyi oluş düzeylerinin ise yüksek seviyede olması beklenmektedir. Bu anlamda okul müdürlerinin sergilediği etik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin sinizm algıları ve öznel iyi oluşları üzerindeki etkilerini araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Eğitim kurumlarında okul müdürlerinin öğretmenlere karşı sergilediği tutum önemli bir konudur. Çünkü eğitim kurumlarında yöneticilerin benimsediği yönetsel anlayış, öğretmenlerin motivasyonlarını ve öğrencilerin başarısını etkilemektedir. Dahası öğretmenlerin motivasyonu, okulun verimliliğini ve okullarda verilen eğitim hizmetinin etkililiğini belirleyen en önemli olgulardan biri olarak görülmektedir. Bu anlamda, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin yüksek olması ya da olmaması, yaptığı işten doyum alması kendisi ve çalıştığı okul için oldukça önemli bir durum olarak düşünülebilir (Kaya, 2021). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve öznel

iyi oluş düzeylerinin düşük veya yüksek olması, eğitim hizmetlerinin etkililiğini ve verimini etkilediği söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde, bu araştırmanın konusunu oluşturan öğretmenlerin okul müdürleri hakkında sahip oldukları etik liderlik algısı ile öğretmenlerin örgütsel sinizm ve öznel iyi oluş kavramlarının birbiriyle olan ilişkilerini bir arada araştıran çalışma sayısı yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Okullarda okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları öğretmenlerin öznel iyi oluşuna nasıl katkı sağlayacağı, öğretmenlerin sinik tutumlarının nasıl ortadan kaldırılabilceği, eğitim sisteminde oluşan değişim ve gelişimlere uygun hareket edilmesi, okullarda yaşanan problemlere bilimsel çözümler üretilmesi, eğitim öğretim süreçlerinin etkililiğin ve verimin artırılması ve eğitim kurumlarının başarılarının yükseltilmesi bakımından önemlidir. Bu doğrultuda, yapılan bu çalışmanın özgün bir araştırma özelliği taşıdığı düşünülmektedir. Yapılan araştırmada, üç önemli değişkenin birbiriyle ilişkileri incelendiğinde ortaya çıkacak bulguların, öğretmenlerin mesleki anlamda gelişmesine ve eğitim örgütlerine çok önemli katkıları olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın eğitim örgütlerinin gelişimine ve etkililiğine katkı sağlayarak, örgütsel davranış alanına yeni bir bakış açısı getireceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın sonunda ortaya çıkan bulguların bilimsel konferanslar için deneysel veriler sunma, Türk eğitim sisteminin gelişimine katkılar sağlama, ulusal ya da uluslararası boyutta yayınlar hazırlama ve yeni projeler oluşturmaya aday olduğu söylenebilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Yapılan araştırma, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Van ili Tuşba ilçesindeki MEB'e bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Araştırmanın verilerinin geçerlik ve güvenilirliği, katılımcıların araştırmada kullanılan veri toplama aracına vermiş oldukları cevapların geçerlik ve güvenilirliği ile sınırlıdır.
3. Elde edilen bulguların geçerlik ve güvenilirliği, kişisel bilgi formu, etik liderlik, öznel iyi oluş ve örgütsel sinizm ölçekleri ile elde edilen bulguların geçerlik ve güvenilirliği ile sınırlıdır.

Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçek sorularına içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

Terim ve Tanımları

Liderlik: Belirlenen bir amacı gerçekleştirmeye odaklanarak kendi takipçilerini etkilemek ve takipçilerinin gösterdikleri çabaları örgütteki belirlenen hedeflere göre yönlendirebilmektir (Yavuzylmaz, 2008).

Etik: İnsanların kurduğu toplumsal ve bireysel ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları iyi-kötü veya doğru-yanlış olarak tanımlayan sistematik bir düşünce topluluğu olarak tanımlanmaktadır (Bolat & Seymen, 2003).

Etik Liderlik: Etik liderlik, liderin etik kararlar alması, sistem yapısına etik değerleri dâhil etmesi ve etik değerlere uygun davranışlarda bulunmasıdır.

Örgütsel sinizm: Bireylerin içinde bulunduğu örgüte yönelik geliştirdikleri örgütte dürüstlüğü olmadığını dair inancı, örgüte karşı oluşan olumsuz duyguları, var olan bu inanç ve duygularla birlikte kişilerin örgüte karşı eleştirel ve aşağılayıcı davranışlar sergileme eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur (Dean vd., 1998).

Öznel İyi Oluş: Bireyin yaşamını değerlendirdiğinde olumsuz duyguları az, olumlu duyguları ise daha fazla yaşaması ve hayattan aldığı doyumun yüksek olmasıdır (Diener, 1984).

İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Liderlik

Liderliğin Tanımı ve Anlamı

Liderlik, insanlık tarihinin en eski kavramlarından biridir. İnsanlık var olduğundan beri liderlik kavramı da var olmuş ve bir kimliğe bürünmüştür (Salihoğlu, 2020). Geçmişten günümüze her kültür, bazı liderleri efsaneleştirip dilden dile aktarmıştır. Liderlik toplumların geleceği kadar örgütlerin geleceği için de oldukça önemlidir (Turan & Bektaş, 2014). Dünyada yaşanan kültürel, sosyal, ekonomik ve siyasal değişimler toplumları ve örgütleri de değişime zorlamakta ve bu da lidere duyulan ihtiyacın artmasına sebep olmaktadır. Toplumların değişme ve gelişmesiyle liderliğin öneminin artması, liderlik konusunda daha fazla bilimsel araştırma yapılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Arıkan, 2001).

Liderlik kavramına yönelik Homeros'un önemli eserlerinden İlyada ve Odysseia'da çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Aynı zamanda liderlik kavramını ilk kez “Çevreyi dolaşarak yönetmek” şeklinde Platon tarafından adlandırıldığı düşünülmektedir. Liderlik üzerine yazılmış ilk sistemli kitabın Ksenophon'un kaleme aldığı Cyropaedia olduğu varsayılmaktadır. Hatta Ksenophon'un bir diğer eseri olan Anabasis (Onbinlerin Dönüşü), etkin ve etik liderlikle ilgili önemli bilgileri barındırmaktadır (Sözen-Şahne & Şar, 2015). Fransızcada ve İngilizcede “leader” olarak karşımıza çıkan “lider” kelimesinin Türk Dil Kurumu Sözlüğündeki karşılığı “önder” şeklindedir. Bu kavram, TDK tarafından “Gücü, ünü ve toplumsal yeri dolayısıyla, belli zaman ve durumlar içinde, ilişkili bulunduğu küme veya toplumun tutum, davranış ve etkinliklerini değiştirip yönetme yeteneğini gösteren kimse, lider, şef, alemdar” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019).

Liderlikle ilgili tanımların hiçbiri birbiriyle aynı değildir, fakat bu tanımların bazı ortak noktaları dikkat çekmektedir. Genellikle liderliğin bir etki gücüne sahip olduğu ve ortak bir amaç için grubu yönlendirdiği ortak noktalar olarak görülmektedir (İnandı & Özkan, 2006). Liderlikle ilgili yapılan bazı tanımlamalar şunlardır: Liderlik dahil olduğu grubun amaçlarını belirleyebilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmelidir. Bu doğrultuda lider grubu en etkili şekilde yönlendirebilmelidir (Tekarslan vd., 2000, s. 121). Esmer ve Özdaşlı'nın (2018, s. 42) aktardığına göre, Dubrin (2012) liderliği örgütün amaçlarına ulaşmak için gerekli güven ve

desteği örgüt içinde oluşturma yeteneği olarak tanımlamıştır. Bununla beraber liderliğin sekiz farklı tanımını yapmıştır:

- Liderlik, yönlendirme ve emirlerin mekanik uyumu üzerindeki etkili artıştır.
- Liderlik, diğer insanların aynı yönde tepki vermesini sağlayan bir etkidir.
- Liderlik, ikna ya da örnek olma yoluyla iş dizesini takip etmek için insanları etkileme sanatıdır.
- Liderlik, örgütsel amaçlara ulaşmak için örgütü motive eden ve koordine eden temel dinamik bir güçtür.
- Liderlik, ortak bir amacı gerçekteştirmek için bir grup insanı etkileme sürecidir.
- Liderlik, başkalarının üzerinde güç ve kontrol sağlamak için gösterilen bir çabadır.
- Liderlik, efsanevi bir futbolcu gibi bir oyunda oyun kurucu olma istekliliğidir.
- Liderlik, ilk olarak neyin doğru olduğu anlaşıldıktan sonra bunun insanlara anlaşılanın aksine insanların duymak istediği gibi anlatılmasıdır.

Bu tanımları göz önünde bulundurarak liderlikle ilgili ortak noktaları şu şekilde ifade etmek mümkündür: Liderlik, grup üyelerini etkileyerek onları doğru yöne yöneltmektir. Lider, hedefleri doğrultusunda kendisinde bulunan liderlik özelliklerini kullanarak, grup üyelerini etkileyebilir. Ancak liderliğin olabilmesi için bir insan grubu olmalıdır. Grup üyelerini belirlenen hedefler doğrultusunda yönlendirebilmek için ikna kabiliyeti ve beceriye ihtiyaç vardır. Böyle ikna kabiliyeti ve beceriyi kendisinde bulunduran insanlar lider olarak görölmektedirler. Liderler ve gruplar bir araya geldiklerinde bir değer oluştururlar, değer kazanırlar ve böylelikle marka olurlar. Liderlik, bir amacı olan, başkalarını etkileme gücüne sahip sosyal bir fenomendir (Esmer & Özdaşlı, 2018). En genel tanımıyla liderlik bir grubu amaçlarını gerçekteştirebilmek için o grubu etkileyebilme yeteneğidir. Bundan hareketle liderlik, bir gruba problem çözme ve amacına ulaştırma yeteneği kazandırıp bunu geliştirerek gruptaki üyelerin birbiriyle etkileşimini sağlama becerisi olarak açıklanabilir (Çakar, 2002). Özetle liderliğin olabilmesi için, örgüt üyelerini bir araya getirebilen ortak amaçların, örgüt üyelerini etkileyerek onları harekete geçirecek bir liderin, lideri destekleyerek onun lider olduğunu onaylayacak izleyiciler ile bütün bu olanların oluşmasını imkân verecek bir ortamın olması gerekir. Ancak bu koşullar sağlandığında liderlikten söz edilebilir (Ergun-Özler, 2013).

Liderliğin Önemi ve Gerekliliği

Nitelikli insan ihtiyacının oldukça fazla olduğu günümüzde, insanların sahip olduğu yetenekler ve beceriler büyük öneme sahiptir. Bazı insanlar sahip olduğu bu yetenek ve becerilerin farkındayken bazılarının bu konuda yönlendirilmeleri gerekmektedir. Burada liderlerin insanları yönlendirme ve harekete geçirme yeteneğinin olduğu bilinmektedir (Tunçer, 2011). En önemli kaynaklardan biri olarak kabul edilen insanın akıl ve yeteneğinden en verimli ve etkili şekilde yararlanmak için yöneticinin bu gücü yönlendirme ve harekete geçirme becerilerine sahip olması, örgüt açısından liderliğin öneminin ve gerekliliğinin göstergeleri arasında yer almaktadır (Ünverdi, 2016). Liderliğin harekete geçirmek ve yönlendirmek olduğu iddiası oldukça önemli olsa da tek başına yetersiz kalmaktadır. Lider grup üyelerini harekete geçirmekle beraber süreç içerisinde etkin ve hâkim bir yönetim biçimi aracılığıyla sürekliliği sağlamaktadır. Lider, tüm bunları yaparken güdüleyici, hareketli ve etkileşimci olmaktadır (Ünal, 2012).

Grup üyelerini etkilemenin, liderliği meydana getiren hususlar arasında yer aldığı söylenebilir. Liderin grup üyelerini etkileyebilmesi ve onları harekete geçirerek yönlendirebilmesi için grup üyeleri üzerinde bir gücünün olması gerekmektedir. Liderlerin grup üyelerini etkilemede sahip olduğu güç kaynakları; zorlayıcı güç, karizmatik güç, yasal güç (biçimsel güç), ödüllendirme gücü ve uzmanlık gücü şeklinde sıralanmaktadır (Ergun-Özler, 2013). Bu güç kaynakları grup üyelerini etkilemede gerekli olduğu kadar önemli de olduğu söylenebilir.

Lider, hedeflerin gerçekleşmesinde grup üyelerinin kararlara katılmasına izin verirse ve onların düşüncelerini önemserse, grup üyelerinin alınan kararlara uygulama istekliliği artacak ve böylece örgütsel verimlilik düzeyi yükselecektir. Görüldüğü gibi liderlik, grup üyelerinin maksimum performans göstermesinde doğrudan etkili bir unsurdur. Grup üyeleri üzerinde etkisinin bu kadar fazla olması liderliğin önemi ve gerekliliğinin göstergesidir. Liderliği bu kadar önemli ve gerekli hâle getiren birden fazla faktörün olduğu görülmektedir. Bu anlamda, bir liderde diğer insanlardan farklı olarak istenen temel özelliklerin her birinin liderliğin önemi ve gerekliliğinin göstergesi olduğu ifade edilebilir (Ünverdi, 2016). Liderliği önemli ve gerekli kılan bütün unsurlardan bahsedilmesi mümkün olmadığından dolayı daha çok öne çıkan unsurlardan bahsedilmiştir.

Liderlerde Bulunması Gereken Temel Özellikler

Liderlik, herkeste bulunmayan çok geniş ve farklı yeteneklere sahip olmayı gerektirmektedir. Lider, örgütün içinde oluşan sorunun teşhisini doğru koyabilmeli, hedef ve

yöntemleri planlı bir şekilde belirleyerek doğru sonuca ulaşabilmeli, oluşturulan hedef ve yöntemler doğrultusunda örgüt üyeleri arasında iş bölümü yapıp onları örgütleyebilmelidir. Ayrıca örgüt üyelerinden maksimum verim alabilmek amacıyla onların neye ihtiyaçları olduklarını belirleyip anlayabilmeli, grup üyelerini iş birliği ve uyum içinde çalışmaya teşvik edebilmeli ve onlara geri beslenmede bulunarak onları işe daha çok bağlanmasını sağlamalıdır. Karizma ya da bir grubu etkileme yeteneğinin, liderliğin otoritesini güçlendireceği kabul edilmektedir. Lider, diğer insanlardan farklı bazı özellik ve yeteneklere sahiptir. Bu yüzden liderlik için yalnız bir özelliğin kilit özellik olarak kabul edilmesi mümkün değildir (Çetin, 2009).

Liderliğin çalışıldığı araştırmalarda yapılan liderlik özelliklerinden hareketle bir liderde bulunması gereken özellikler şöyle sıralanmıştır (Çetin & Beceren, 2007):

- Güvenilirlik
- Özgüven
- Cesaret
- Yaratıcılık ve yönetme yeteneği
- Strateji geliştirme
- Değişime ayak uydurabilme
- Yenilikçi olma
- Vizyon sahibi olma
- İletişim becerisi,
- Örgüte bağlılık
- Risk alabilme
- İşbirlikçi davranabilme yeteneği
- Karizma

Liderlerde bulunan bazı özellikler, liderleri diğer insanlardan farklı kılmaktadır. Bu temel özelliklere sahip olan bireylerin örgütün üyelerini etkileme, onları harekete geçirebilme ve yönlendirebilme güçleri yani lider olma potansiyelleri diğerlerine göre daha fazla ve örgütteki konumları diğer insanlardan daha farklıdır. Bütün liderlerde bu özelliklerin tamamının bulunmasını beklemek yanlıştır. Bazen lider statüsündeki bireylerde, yukarıda bahsedilen temel özelliklerden birçoğunun bulunmadığı veya yalnız birkaç özelliğin bulunduğu hâlde örgüt üyelerini etkileyebildiği ve onları yönlendirebildiği görülmektedir. Bir liderde bulunması gereken en belirgin özellikler; motive edebilirlik, girişken olma, yüksek özgüven, iletişime açık olma, doğruluk ve dürüstlük olarak sıralanmaktadır. Liderin doğru, dürüst, açık bir iletişim becerisine sahip ve sosyal bir birey olması, yüksek özgüveninin olması ve bunu başkalarına da

göstermesi, tutarlı ve istikrarlı olması, belirlenen hedeflere ulaşmak için örgütteki bireyleri motive edip harekete geçirmesi, başarılı olma ve insanları yönlendirip peşinden sürüklenme açısından oldukça önemli görülmektedir (Ergun-Özler, 2013).

Liderlerin Güç Kaynakları

Belirlenen amaçlara ulaşmak için bir insanın çevresindeki insanların davranışlarını etkileme girişiminde bulunduğu davranışsal süreç, liderlik olarak açıklanmaktadır (Toptaş & Taştan, 2020). Liderin çalışanları ya da grup üyelerini etkileyebilme yeteneği olarak güç kavramı öne çıkmaktadır. Güç kavramı, başkasını kontrol edebilme yetisi olarak ifade edilebilmektedir (Şimşek vd., 2007). Gücü potansiyel etki olarak açıklayan araştırmacılar öncelikle güç tiplerini; yasal güç, ödüllendirme gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü, özdeşlik gücü olarak beş kategoride değerlendirmişlerdir. Daha sonra bu model üzerinde çok çalışılmıştır ve geliştirilmiştir (Raven, 1992).

Yasal güç; örgütsel hiyerarşide liderlerin pozisyonları nedeniyle başkalarından belli davranışları istemelerine ve onların davranışlarını etkileme gücüne yasal güç adı verilir. Örneğin; çalışanından daha fazla mesai yapmasını isteyen bir yönetici bu gücünü çalışanlarının da kabul ettiği yetkisinden almaktadır. İş yaşamında yasal güç, yöneticilerden gelen emirlere ve buyruklara uymaya kendilerini kesinlikle mecbur hissetmesi olayını ortaya çıkarmaktadır. Çocukluğumuzdan bu yana yaşadığımız deneyimler de yöneticilere verilen yetkiyle ortaya çıkan yasal güçlere boyun eğmeyi desteklemektedir (Varoğlu, 2013).

Ödüllendirme gücü; astın, istenen davranışı sergilemesi karşılığında lider tarafından ödüllendirileceğine ilişkin algısı temeline dayanmaktadır (Rahim, 1986). Ödüllendirme işlevi motivasyon sağlama konusunda oldukça etkili bir güçtür. Bu güç, lider tarafından çok farklı ödüllerle kullanılabilir (Deniz & Çolak, 2008). Lider, bu gücü kullanarak çalışanlarını çok farklı şekilde ve farklı araçlarla ödüllendirebilir. Ödüllendirme gücü, ücretlerde artış sağlama, ek ödeme yapma, terfi ettirme, daha fazla yetki ve sorumluluk verme, işleri daha çekici hale getirme, statülerde farklılık yaratma, başarıları övme, takdir etme ve herkesin içinde onurlandırma gibi ödüllendirme yöntemleri kullanılarak yapılabilir (Meydan & Polat, 2010).

Zorlayıcı güç; liderin, grup üyelerini istenilen bir davranışa yöneltmek için cezalandırma ya da olumsuz bir tavır sergilemesinden kaynaklanmaktadır. Örnek olarak “Dediğimi yap, yoksa...!” diye söze başlayan bir yöneticinin zorlayıcı gücünü kullandığı söylenebilir (Varoğlu, 2013). Zorlayıcı güç ile ödüllendirici güç birbirine oldukça benzese de zorlayıcı güç ödüllendirici gücün tam tersidir. Burada ödüllendirme yerine cezalandırma vardır (Deniz & Çolak, 2008). Ödüllendirici gücün aksine zorlayıcı güçte farklı şekilde maddi ve

manevi ceza yöntemleri vardır. Bunlar fiziksel bir güç kullanma, rütbelerini düşürme, ücretlerinde artış yapmama, kabul/ret görememe, davranışlara ceza verme ve örgütten atma gibi ceza yöntemleri olabilir (Meydan & Polat, 2010).

Özdeşlik gücü; başka insanlar tarafından sevilen ve saygı duyulan bireyleri, liderlerin kendileriyle özdeşleştirdiklerinde oluşan bir güçtür. Bireyler sevdiği, saygı ve hayranlık duyduğu insanlar için çok fazla şey yaparlar. O yüzden bu gücü ‘‘Hatır için çığ tavuk bile yenir’’ atasözü en yalın biçimde açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle, bireyde diğer bireyin beğendiği ve hayranlık duyduğu özellikler varsa, bu yüzden bu kişi ona bağlanmışsa ve ona benzemeye çalışıyorsa onunla ters düşmek istenilen bir şey değildir. Onunla kurduğu güç, özdeşlik gücüdür (Varoğlu, 2013).

Uzmanlık gücü; yönetici ya da lider statüsündeki kişilerin tecrübe, bilgi ve uzmanlıklarıyla ilgili olan bu güç kaynağı, iş başarısında en etkili araçların başında gelir (Deniz & Çolak, 2008). Bu güç, diğerlerinin lideri kendilerinden daha bilgili ve tecrübe sahibi birisi algılamasından kaynaklanmaktadır (Meydan & Polat, 2010). Lider, bu güç sayesinde analiz yapma, kontrol etme ve uygulama becerilerine sahiptir. Uzmanlık gücünü kullanan lider, izleyiciler arasında tutumsal bir bütünlük oluşturur ve desteklenir (Çelik, 2013).

Yasal güç, genel anlamda yöneticilik ile ilgili bir kavramdır. Liderlik daha çok informal ve kendi kendine gerçekleşen bir süreçten oluşurken; yöneticiliğin resmi kanallarla ilişkisi vardır. Liderlik, şahsın başkalarını etkisi altına alma gücü ve bilgisiyle çalışarak kazandığı bir husus iken yöneticilik unvanı şahsa makamla birlikte verilir. Korkutma ve ceza ile liderlerin diğer kişileri ardından sürüklediği görülmektedir. Böylece zorlayıcılık ile lider güçlenmektedir. Bu şekilde diğer kişiler üzerindeki gücün azalması ceza ve ödül vermenin kesilmesiyle ilişkilidir. Örgütün üyelerinin, liderlerini kendi istekleri ile takip etmeleri bu nedenle oldukça önemlidir. Uzmanlık gücü ve karizmatik güç bu noktada ön plana çıkmaktadır. Liderlerin diğer kişileri etkisi altına alması, ona duyulan saygı ve sevgi ile oldukça ilgilidir. İnsanlar bir lideri heves ve istekle takip ediyorsa ona duydukları saygı ve sevgi yüksektir. Herhangi bir konuda liderin deneyimli ve bilgili olup bu şekilde hareket etmesi de büyük öneme sahiptir. Diğerlerini daha çok etkisi altına alma gücüne sahip olan liderler genelde daha deneyimli ve bilgi sahibidirler. Örgütte bulunan liderler farklı güç kaynaklarında yararlanarak diğerlerini amaçları doğrultusunda bir araya getirmeye ve etkisi altına almaya çalışmaktadır. Dikkat edilmesi gereken doğru şekilde, doğru yer ve zamanda gerekli güç kaynaklarının kullanılmasıdır. Böylece örgütteki insanlar daha etkin bir şekilde harekete geçirilir (Ergun-Özler, 2013).

Formal bir eğitim lideri olan okul yöneticisi zorlayıcı güç, ödül gücü ve yasal güç gibi liderlik güçlerini bünyesinde taşır. Okul yöneticisini formal bir lider yapan etken bu üç gücü

kullanması ile olur. Bu üç güce ek olarak okul yöneticisinin kişisel güçlerini de kullanması liderlik açısından önem taşımaktadır. Okul yöneticilerinin hepsi karizmatik lider konumuna erişemez. Yani her liderin karizmatik güçleri kullanması söz konusu olamaz. Bunun yerine okul yöneticisi liderlik güçlerinden biri olan uzmanlık gücünü değerlendirmelidir (Çelik, 2013).

Okul Yöneticilerinin Liderliği

Eğitim öğretim hizmetinin yürütüldüğü yerler olan okullar, okul müdürleri tarafından idare edilmektedir. Okul müdürleri aynı zamanda okulların lideri konumundadır. Müdürler; kurumlarındaki madde ve insan kaynaklarını etkili kullanma, kararlara katılımı sağlama, çalışanların görüş ve önerilerini dikkate alma, uygulamalarda etik değerleri ön plana çıkarma ve bakış açısı ve amaç belirlemede paylaşımcı bir yol izleme gibi sorumluluklara sahiptir (Kaçay, 2015).

Öğretim liderliği yeterliğine sahip olan bir okul yöneticisinin, bulunduğu okulun neden var olduğunu ve eğitim-öğretim politikasını net ve anlaşılır şekilde yansıtan bir vizyon geliştirip onu bulunduğu okuldaki tüm personellere aktarabilmesi gerekir (Helvacı & Aydoğan, 2011). Etkili okulların yöneticilerinin sahip olduğu yeterlikler şu şekilde ifade edilmektedir (Bolem, 1993, Akt., Çubukçu & Girmen, 2006):

- Liderlik ile ilgili özellikleri mükemmel olup okulu hakkında görüşlerini açık ve net bir şekilde ortaya koyar.
- Okul bir değer ve inançlar sistemi oluşturup okul kültürüne şekil verir.
- Stratejik şekilde düşünerek plan yapar. Başarı ve kalite hakkındaki beklentileri artırmayı özendirir.
- Okuldaki öğretmenlerin ve öğrencilerin düşüncelerini önemser ve onları etkili bir şekilde dinleyerek her konuda onlara yardım eder.
- Her zaman iyimser ve coşkuludur. Elde edilen başarıları ödüllendirip destekleyerek çalışanlarını motive eder.
- Çalışanlarını dışarıdan gelebilecek olumsuz etkenlerden korur ve onlara güvenir. Aynı zamanda personelleri tarafından desteklenerek yaptığı davranışlarla onlara örnek olan sorumluluk sahibi kişilerdir.
- Okulda yaşanan her konudaki olayla ilgilenir ve öğretmenleri ileride oluşacak gelişmelere hazırlar.
- Okuldaki öğrencilerle yakından birebir ilgilenir. Okulun her yerinde sıkça görünür.

Türkiye’de etkili okulla ilgili yapılan araştırmalar özellikle 2010 yılından sonra oldukça artış göstermiştir. Yapılan bu çalışmalarda genel olarak etkili okulun çeşitli değişkenlerle

ilişkisi incelenmiştir. Bu bağlamda etkili okulun bileşenleri (Gökçe & Kahraman, 2010), öğretmen liderliği (Ngang vd., 2010), okul müdürlerinin kültürel liderlik rolleri (Yörük & Şahin, 2012), okul kültürü (Ayık & Ada, 2009), yönetici özellikleri (Arslantaş & Özkan, 2014), okul geliştirme (Arabacı & Namlı, 2016), öğrenci başarısı (Kanmaz & Uyar, 2016), okul iklimi (Şenel & Buluç, 2016), okul geliştirme (Altun & Bebek, 2016), öğrenci başarısı (Günel & Demirtaşlı, 2016), örgütsel öğrenme ve örgütsel vatandaşlık (Alanoğlu & Demirtaş, 2019), okul liderliği davranışları (Abdurrezak & Uğurlu, 2016), sosyoekonomik düzeye göre liselerdeki okul etkililiği (Akay & Aypay, 2016), yönetici yeterliği (Negiş-Işık & Gümüş, 2017), etik liderlik davranışları (Cerit & Yıldırım, 2017) ve iş tatmini (Yıldırım vd., 2017) gibi değişkenler ile etkili okul ilişkisi araştırılmıştır. Yapılan bu araştırmaların sonuçları genellikle bu okulların etkili liderlik sayesinde başarılı olduğunu ortaya koymaktadır (Aslan, 2021). Bu yüzden okulların etkili, verimli ve başarılı olmasındaki en büyük etken, okul yöneticilerinin sahip olduğu liderlik becerileri, değerler ve yeterlikleridir. Başarıya katkı sağlama noktasında okul yöneticileri ihtiyaç duyulan kaynakları temin edip uygun bir öğrenme ortamı ve iklimi oluşturabilir. Öte yandan, okul yöneticilerinin liderlik becerilerinin en önemli göstergelerinden biri de çalışanların iş doyumu düzeyidir. Okullarda çocukların kişilik gelişimi yönünden onların kişiliklerine saygı, özgür bir şekilde düşünebilme ortamı sağlama, okula bağlılık ve öğrencilere rol-modeli olma oldukça önemli bir yere sahiptir. Sonuç olarak okuldaki belirlenen amaçlara ulaşabilme düzeyinin okul yöneticilerinin sergilediği liderlik düzeyine bağlı olduğu söylenebilir (Ata, 2015).

Etik Kavramı

Etik kavramı günümüzde her alanda üzerinde çeşitli fikirler yürütülen ve tarih boyunca sorgulanıp, araştırmacıların ve filozofların üzerinde oldukça fazla çalıştıkları bir konu olmuştur (Gülcan vd., 2012). Yunanca anlamları “davranış” ve “karakter” olan “ethos” kelimesinden dilimize geçmiş olan “etik” kavramı genellikle alışkanlık, iyi davranış ve görenek gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Bu kelimenin yerine Arapça bir kelime olan “ahlak” kelimesi de kullanılmaktadır (Çetin & Özcan, 2004). Etik, ideal ve soyut olana işaret etmekle beraber ahlaki kuralların ve değerlerin incelenmesi sonucunda meydana gelmektedir. Etiğin toplumda yaygın olarak kullanılan ahlaki kuralların aksine daha özel ve felsefi bir anlamı bulunmaktadır. Bu anlamda etik, bireyin sergilediği davranış ve eylemlerin temelini oluşturmaktadır (Aydın, 2016). Türk Dil Kurumuna göre etik, Fransızca kökenli bir kavramdır. Etik; “töre bilimi; çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü; etik bilimi; ahlaki ve ahlakla ilgili” anlamlara gelmektedir (TDK, 2019). Türk Dil Kurumunun yer

verdiği etikle aynı anlama gelen ifadelerde görüldüğü gibi, etiğin başlı başına bir bilim olduğu söylenebilir (Ünverdi, 2016).

Etik, grubun veya kişinin neyin yanlış, neyin doğru olduğuyla ilgili olarak yaptığı davranışlara yön veren, ahlaki ilkeler ve değerleri içinde bulunduran kurallar topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle etik kavramı, insanların oluşturduğu kişisel ve toplumsal ilişkilerin temelinde bulunan normları, değerleri, doğru-yanlış ile iyi-kötü gibi kavramları, kuralları ahlaki açıdan inceleyen bir felsefi yaklaşım olarak nitelendirilmektedir (Doğan & Karataş, 2011). Etik, ahlaki kural ve davranışların hangi temellere dayandıkları ve ne tür değerlere yöneldiklerini araştırıp inceleyen bir disiplindir. Başka bir deyişle etik, bireyin başkalarıyla birlikte iyi bir yaşamın nasıl oluşturulacağı ile ilgili bireysel düşünmedir. Bu anlamda etik, iyi-kötü ayrımı yapmaya yarayan bir kavramdır (Usta, 2011). Etik, insanın davranışlarının temelini oluşturan ahlaki ilkelerin bütünüdür. Başka bir ifadeyle etik, insanları işlerin nasıl yapılması gerektiği konusunda yönlendiren ilkeler, standartlar ve değerlerdir. Etik, aynı zamanda bir süreçtir ve bu süreçte karar alırken ve bu kararları uygularken, belli değerlere bağlı kalınarak hareket edilmektedir (Şen, 2017). Etik kavramı üç farklı anlama gelmektedir. Bunlar (Kuçuradi, 2003):

- Ender olarak ahlak anlamına gelen etik kavramı, bilinen bir zamanda bilinen bir gruptaki şahısların aralarındaki ilişkilerinde ve sürdürdükleri faaliyetlerinde önemsedikleri davranış norm sistemleri ve değerlendirmeleri anlamına gelmektedir. Bilinen bir zamanda bilinen bir kültürde hangi davranışın iyi hangi davranışın kötü olduğunu ortaya koyan yazılı veya yazısız norm sistemleri, bireylerin bütünsel anlamda neyi yapmamaları ve neyi yapmaları konusunda onlara yardımcı olan farklı ve değişken norm sistemlerinin bütünüdür. Etik değerlerden farklı anlama gelen ve yazılı olamayan norm sistemleri ahlak normları olarak adlandırılmaktadır.

- Etik, toplumun belirli hedeflerle belirlediği yazılı normların tümü olarak açıklanabilir. Günümüzde oldukça sık kullanılan bu tanım evrensel etik ve mesleki etik konularında ortaya konan çalışmalarda görülmektedir.

- Etik, belli bir fenomene (olgu) ilişkin doğruluğu veya yanlışlığı ispatlanabilir bilgiler açığa çıkaran veya çıkarması beklenen felsefeyi tanımlar. Etik kelimesi bu felsefeyi tanımlama anlamında kullanılabilir.

Bu tanımlara bağlı olarak etik kavramının doğruyu ve iyiyi gözler önüne sermeye çalışan bir amaca yönelik olduğu söylenebilir. Aynı zamanda etik kavramının tanımının kapsamının yapılan tanımlardan daha geniş olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü insanların ortaya koyduğu davranışların hepsi etik kapsamı içinde bulunmamaktadır. Bununla birlikte

etiğın kapsamı bireylerin davranışlarına göre tekrar tekrar şekillenebilir. Bu bilgilerden yola çıkarak iyiye ve doğruya giden yolda ortaya konan çabaların sonucuna etik denebilir (Ünverdi, 2016).

Mesleki etiğın bir parçası olan eğitim etiğinde birincil hedef, eğitim ihtiyaçlarının kurallara göre değerlendirilmesi ve bireylerin haklarının güvence altına alınmasıdır. İnsanların davranışlarını değiştirme gücüne sahip olan eğitim, bireylerin hayatını doğrudan etkiler. Eğitim sürecini yöneten görevlilerin, öğretmenlerin ve diğer bireylerin etik kuralları dikkate alarak hareket etmesi beklenir (Aslan, 2021).

Etik Liderliğin Tanımı ve Kapsamı

Geçmişten bugüne dünyanın birçok yerinde rüşvet, adam kayırma ve yolsuzluklar yaşanmış ve çoğu zaman bu durumlar skandal boyutuna ulaşmıştır. Toplumlar yaşadıkları psikolojik ve sosyolojik sorunlardan dolayı etik haklarını arama girişiminde bulunmuş ve onları bu sorunlardan kurtaracak bir lidere ihtiyaç hissetmişlerdir. Liderin örgütte belirlenen hedeflere ulaşabilmek için karar vermede yetki, otorite ve güç kullanması gerekir. Fakat tüm bunları kullanırken lider, insanların ve toplumun yararını göz önünde bulundurarak hareket etmelidir. Bundan dolayı liderin etik bir sorumluluğu vardır (Gezerler, 2021).

Etik liderlik, çok fazla araştırmacı tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Bunlardan biri de etik liderliği, insanlar arası ilişkilerde ve bireysel davranışlarda normatif uygunluğa göre yönetim ortaya koyan ve aynı zamanda buna benzer yönlendirmeleri karşılıklı iletişimi güçlendirme ve ahlaki düşünmeye sevk ederek artırmayı amaçlayan bir liderlik stili olarak tanımlamaktadır (Tuna & Yeşiltaş, 2013). Şentürk'e (2011) göre ise etik liderlik, oluşturulan etik ilkeler ve kurallar çerçevesinde belirlenen hedeflere ulaşmak ve insanları etkileyerek onları yönlendirmektir. Etik liderlik, örgüt tarafından lider olarak kabul edilen bireyin doğru, güzel ve özgeci davranışlarda bulunması (Özdaşlı & Akın, 2013) ve insanlarla ilişkilerini etik değerler, ilkeler, normlar kapsamında oluşturmasıdır (Erdoğan, 2012).

Örgütlerinde birer rol model olan, neyin doğru neyin yanlış olduğunu takipçilerine gösteren ve etik değerlere göre hareket eden kişiler etik liderlerdir. Etik liderler aynı zamanda iki yönlü iletişimle takipçilerine etik davranışları ileten ve bu şekilde örgüt içi davranışların gelişmesine öncülük eden bireylerdir. Elleri bulundurdıkları yüksek ahlaki nitelikleri bu davranışları gerçekleştirmelerinde onlara yardımcı olurlar (Demirtaş, 2013). Etik liderliğin temelinde etik değerler vardır ve bu liderlik türü etik değerlere göre şekillenir. Dolaylı olarak bireyin sadece liderlik özellikleriyle etik lider olamayacağı anlaşılmaktadır. Etik değerler ve davranışlar ile liderlik özelliklerinin bir araya gelmesiyle etik liderlik tam anlamıyla ortaya

çıkmiş olur (Aykanat & Yıldırım, 2012). Etik liderlikte, takipçilerin ve liderin moral düzeyleri oldukça önemlidir. Yani etik liderliğin gücü bireylerin moral güçleri ile ilişkilidir. Bununla birlikte etik değerler ve etik liderlik arasında bir denge olması gerekmekte ve etik liderlik kavramının etik değerlerin önüne geçmemesi gerekmektedir.

Etik liderlik türünü esas alan kişilerin davranışlarında etik değerlere dikkat ederek hareket etmeleri gerekmektedir. Kısaca etik liderlik, etik değerlere göre şekillenen ve sunulan bir liderlik biçimi olarak karşımıza çıkar. Etik değerler çerçevesinde ortaya çıkan bu davranışlar takipçilerine örnek olur ve onları etkiler. Sonuç olarak etik liderlik, etik bilinci ve değerleri temeline alan, verilen kararlarda değer ve etiğin temelinde olduğu, bu şekilde takipçilerine örnek teşkil eden bir liderlik biçimidir. Son yıllarda çok daha fazla dikkat çekmeye başlayan etik liderlik diğer liderlik türlerine göre biraz daha ön plana çıkmaktadır. Etik liderliğin bireylere örnek teşkil eden bir liderlik türü olması, böyle bir sonucu ortaya çıkarmıştır (Ünverdi, 2016).

Etik Liderliğin Eğitimdeki Yeri ve Önemi

Bir liderde bulunan değerler ve inançlar, liderliğin etik çerçevesini oluşturmada oldukça etkilidir. Oluşan bu etik çerçeve ile lider bakış açısını geliştirerek değişime anlam kazandırır. Sürecin sonunda vizyonunu gerçekleştirmek için harekete geçer. Liderlik, tek başına yürütülen bir eylem olamaz. Çünkü lider olabilmek için takipçilerin olması gerekir ve lider oluşturduğu etik çerçeveye takipçilerini etkilemektedir. Eğer lider bir okul yöneticisiyse takipçileri öğretmen, öğrenci ve velilerdir. Bununla beraber gençlerin dünyayı ve kendini algılama şekli, diğer insanlarla kurduğu iletişim, bir arkadaş, işçi, vatandaş ve aile bireyi olarak rollerinin nasıl üstesinden gelecekleri konusunda okulda benimsenen liderlik anlayışının oldukça fazla etki gücü vardır. Okul yönetiminin kendine özgü yapısı ve doğası etik liderliğe olan ihtiyacı ve önemi artırmaktadır (Kaçay, 2015).

Okulların, içinde yaşadığı topluma karşı sorumlulukları vardır. Bu sorumluluk okul yöneticilerinin çeşitli liderlik rollerinde bulunmasına sebep olmakta ve etik problemlerle karşılaşma ihtimalini yükseltmektedir. İyinin, kötünün, haklının, haksızın, doğrunun, yanlışın ne olduğunu bilen bir değerler sistemine sahip bir lider olarak okul yöneticisi, karşılaştığı etik problemlerin üstesinden gelebilir. Bu durum etik liderliğin problemlerle başa çıkma konusunda oldukça önemli olduğunu göstermektedir (Çengelci, 2014; Turhan, 2007).

Eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmasında en büyük görev öğretmenlere düşmektedir. Öte yandan, öğretmenlerin performansının yükselmesinde en önemli etken okul yönetiminin benimsediği yönetim anlayışıdır. Bunu son zamanlarda yapılan araştırmaların

sonuçları da desteklemektedir (Acar, 2011; Akcakoca & Bilgin, 2016; Aktaş & Özgenel, 2020; Strydom, 2021; Yurdaöz, 2018). Araştırmalar etik, örgüt yapısı ve kültürü, örgütsel sağlık, iş doyumunu vb. unsurların öğretmenlerin okuldaki performansını artırmada oldukça etkili olduğunu göstermektedir. Bununla beraber okul yöneticilerinin okulda belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi için tutarlı, adil ve işbirlikçi olma gibi bir takım etik değerlerinin olması gerekmektedir. Bu da okul yöneticisinin etik liderlik anlayışının, yukarıdaki unsurların etkili olmasında en önemli etken olduğunu göstermektedir (Acar, 2011).

Eğitim sisteminin en önemli hedeflerinden birisi, okullarda öğrencilere istendik davranışlar kazandırmak ve etik değerlere sahip olan ahlaklı bireyler yetiştirmektir (Peker & Akdağ, 2008). Okulda yönetim ve eğitim alanında karşılaşılan problemlerle başa çıkabilmek ve eğitimi sürekli olarak geliştirebilmek için eğitim etinliklerine yaratıcı, ilkeli, güdüleyici, etkili, bilgili, ileri görüşlü liderlerin rehberlik etmesi oldukça önemlidir (Cerit, 2007). Bu yüzden okul yöneticileri görevlerini yaparken politika ve yasalar gibi mesleki etik ilkelere de uygun hareket etmelidir (İskele, 2009). Okul yöneticileri etik dışı davranışlardan uzak durmak için aşağıda belirtilen maddelere uygun hareket edebilir. Ayrıca bu şekilde insanların kendisine olan güvenlerinin sarsılmasının önüne geçebilir (Acar, 2011):

1. *Eğitim felsefesine uyan bir görünüm ortaya koyulması:* Bu maddeye uygun bir görünüme sahip olan yönetici politik ve kişisel yararları denetleyebilecek hareketlerin neler olabileceğini ortaya koyar.

2. *Etik liderlikte güçlü uygulamalar:* Okul yöneticisinin verdiği kararlar okulun etik havasının oluşmasını sağlar. Etik havanın oluşturulmasında en etkili şahıs yöneticidir. Yönetici güçlü uygulamalarda bulunursa okulun etik havası buna göre daha güçlü olur.

3. *İnsanlar arasında yapılan ayrımcılığa son verilmesi:* Farkında olunmadan ortaya çıkan ayrımcılığı yönetici hiçbir şekilde göz ardı etmemelidir. Bu sorunu bir eğitim ve etik problemi olarak görmelidir.

4. *Etkili öğretimin her bireyin yerine getirmesi gereken bir sorumluluk olması:* Okul kurumunda öğretimin yeterli olmaması toplumdaki her kesimden bireye zarar verir. Buna neden olan yeterli donanıma ulaşamamış öğretmenlerin daha iyi bir hâle getirilebilmeleri için yönlendirilmeleri okul yöneticilerine bağlıdır.

5. *Toplumla olan bağlantıların daha güçlü hâle getirilmesi:* Okul yöneticisinin en önemli amacı paylaşılan değerlere ve amaçlara dayanan bir okul topluluğu ortaya koyma çabası olmalıdır. Böylece etkili okul yöneticileri okulla toplum arasında olumlu bir bağlantı ortaya koyarlar.

6. *Her topluluğun sahip olduğu haklar arasında denge olması:* Etkili okul yöneticisi okul kurumundaki farklı toplulukların haklarının dengesini korur. Bu zor bir iş olmakla birlikte okul yöneticisi bu dengeyi korumaktan kaçınmamalıdır.

7. *Toplunun her kesimi tarafından kabul edilen kararın doğru karar olmaması:* Okul yöneticisi herkes tarafından kabul edilen ve istenen kararları doğru kararlar olarak kabul etmemelidir. Doğru kararlar ile toplumun istediği kararları ayırabilmelidir.

8. *Doğru kararları belirlerken okulun üyelerinin ihtiyaçlarının gözlemlenmesi:* Örgütün hedeflerine ek olarak okul yöneticileri okul için kararlar alırken üyelerinde ihtiyaç ve gereksinimlerini göz ardı etmemelidir.

9. *Cesaret ve etik konuların yöneticinin rollerinin ayrılmaz bir parçası olması:* Okul yöneticisi etik ilkelerin dikkate alınmadığı bir durumla karşılaştığında buna karşı çıkarak cesaretini ortaya koymalıdır. Etik davranışın ilk şartı etik cesarettir.

10. *Doğruluk, ahlaki davranışlar ve etik eylemlerin bir bütün olması:* Okul yöneticisi toplumun değerlerini dikkate alarak etik ilkeleri neler olduğunu ortaya koyar. Bu etik değerleri diğer iş görenlerle ve astlarıyla paylaşmalıdır.

Eğitim kurumlarının yöneticisi yukarıdaki etik ilkelere uygun hareket etmezse bu durum okuldaki diğer çalışanlarda ahlaki açıdan bozulmalara ve yozlaşmaya yol açar. Bundan dolayı yöneticilerin davranışları ve benimsediği liderlik anlayışlarında etik ilkeleri rehber edinmeleri oldukça önemlidir. Çünkü lidere rehber olan etik ilkeler, lideri yanlış karar almaktan korur (Kaçay, 2015).

Eğitimde Etik Lider Davranışları

Bir liderin etik davranışları, okuldaki takipçilerinin etik davranışlar sergilemesinde oldukça etkilidir. Bir okulda zaman içerisinde oluşan etik kodlar okulun yönetsel yapısını önemli ölçüde etkiler. Etik kodlar, okulda çalışan kişilerin birbirine ve başkalarına karşı sorumluluklarında ve yürütülen iş ve işlemler alanında güven ortamının sağlanması için büyük bir öneme sahiptir (Çengelci, 2014). Başka bir ifadeyle etik liderlik, oluşan problemler karşısında proaktif davranma ve en doğru kararı alabilme becerisidir. Bu yüzden, bir liderin başarılı olması etik açıdan olgun olmasına bağlıdır. Kısacası etik liderlik yeteneğine sahip yöneticilerin, kurumlarında başarıya ulaşabilmeleri ve uzun vadede çalışanlarıyla güven içinde ortak heyecanı göstermeleri nispeten daha olasıdır (Yaman, 2010).

Etik liderlik becerilerine sahip olan yöneticiler, yasal denetimden ziyade kendi kendilerini denetlemelidir. Etik liderlik çoğunlukla yumuşak liderlik gibi algılanır. Fakat etik liderlik, yerine ve durumuna göre otoriteyi gerekli olduğu kadar kullanmak demektir. Etik lideri

aşağıda belirtilen beş davranışta otoritesini kullanırken düşünmek oldukça yararlı olacaktır (Yıldırım, 2010);

İlham verme: Örgütteki diğer üyelerinde örgüt için oluşturulan hedefleri gerçekleştirirken bütün yeteneklerini kullanabilmelerini sağlamak amacıyla onlara örnekler sunmaktır.

Kolaylaştırma: Örgüt üyelerinin sahip oldukları bütün kapasiteleriyle örgüte katkı sağlamaları için gerekli görülen yerlerde onlara rehber olmaktır.

İkna: Örgütün üyelerinin örgüt için oluşturulan hedeflere ulaşmaya katkı sağlamaları için çekici nedenler üretmektir.

Değiştirme: Örgüt üyelerinin örgüt için oluşturulan hedeflere ulaşmaya yardımcı olmasını sağlamak amacıyla özendiriciler ve teşvikler bulmaktır.

Zorlama: Örgütün üyelerini örgüt için oluşturulan hedeflere ulaşabilmek için zorlamaktır.

Bir liderin etik davranışlarda bulunabilmesi için örgütte iyinin, haklının ve doğrunun ne olduğunun net olarak belirlenmesi gerekir. Bununla bağlantılı olarak oluşturulan davranışlar, kişilerin ahlaki anlamda farkındalıklarında artışa ve ahlaki bir kişilik oluşturmaya katkıda bulunmaktadır. Bu boyutuyla diğer liderlik türlerine nazaran etik liderlik, ahlaki davranışların güçlendirilmesinde çok daha fazla etkiye sahiptir. Örgütteki farklı kişiler üzerinde etkin olan etik lider, örgüt için en uygun örgüt kültürünü oluşturan birey durumundadır (Tuna vd., 2012). Kısacası diğer liderlik becerilerine nazaran etik liderlik becerilerinin bireylere daha fazla yönelik olduğu söylenebilir. Yani etik liderlik dışında kalan liderlik biçimleri sürecin başarılı sonuçlanmasını daha fazla vurgularken; etik liderlik bu başarı vurgusuyla birlikte insan ilişkilerine de önem vermektedir. Sonuç olarak etik liderlik, başta ahlaki değerler ve ilkelerle beraber çok sayıda özellikle diğer liderlik biçimlerinden farklılık gösteren ve çeşitli liderlik becerilerine sahip bir liderlik biçimi olarak söylenebilir. Bununla beraber zaman içerisinde etik liderliğin daha çok bilinen bir liderlik biçimi olması, etik liderlik anlayışının daha fazla benimsendiğini göstermektedir (Ünverdi, 2016).

Etik Liderlik Boyutları

Son zamanlarda etik, çeşitli akademik alanların yanında kamu kurumlarının yönetiminde de oldukça önemli bir olgu olmuştur. Bu yüzden etik, yöneticilerin kamuya hizmet sürecinde yaptığı hizmetlerde ve verdiği kararlarda uyması gereken ahlaki değerler ve ilkeler olarak tanımlanmaktadır. Bunlar dürüstlük, adalet, yol gösterici olma, nezaket, tarafsızlık,

etkinlik, göreve bağlılık, eşitlik, kalite, sağduyulu olma olarak sıralanabilir (Eryılmaz & Biricikoğlu, 2011). Yılmaz (2006), etik liderlik boyutlarını karar vermede etik, iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik olarak açıklamıştır.

Karar vermede etik; insanlar hayatlarında pek çok kez karar vermek zorundadırlar. Bu karar verme sürecinde birçok seçenekten en doğrusunu seçmek oldukça zordur. Bu süreçte etik değerlerin insanlar için güvenilir bir rehber olacağı söylenebilir (Kaçay, 2015). Karar verme sürecinin kapsamında analitik düşünebilme, alınan kararlardan etkilenebilecek olay ve kişileri göz önünde bulundurma, olasılıkları hesaplayabilme ve tüm bu olanların sonunda en uygun ve doğru olanı seçimi yapmak yer almaktadır. Ancak karar verme sürecinde yapılan seçim her zaman en doğru seçim olmayabilir (Ertürk, 2012; Helvacı, 2010). Etik ilke ve değerlere bağlı kalınması, riski en aza indirebilir.

Okul yöneticisi yaşanan sorunlara çözüm bulurken bilimsel ve sistemli bir şekilde hareket etmeli, kendine verilen görev ve sorumlulukları doğruluk ve dürüstlük içinde yapmalı, okuldaki ortak verilen kararları verimli bir şekilde uygulanmasını sağlamalıdır. Örgütsel bağlılık ve güven duygusunu sağlamak için alınan kararların dürüst, adaletli, tutarlı ve eşit olması gerekir (Turhan, 2007; Uğurlu, 2009). Okul yöneticisi, okuldaki işlerde belirli kriterler ve ilkeler koymalı, genel ahlaka karşı olacak alışkanlıklardan uzak durmalıdır. Yaptığı davranışların sınırlarını bilmelidir (Yılmaz, 2006). Etik ilke ve değerleri benimseyen bir okul liderinin en önemli özelliği, aldığı kararların ahlaki açıdan doğru olmasıdır (Turhan, 2007).

Okul boyutunda her zaman en doğruya ulaşmanın zor olması etik liderliğin en büyük problemlerinden birisidir. Okul yöneticisinin küreselleşmenin yol açtığı ahlaki bozulmayı ortadan kaldırması ve ahlaki karar verme sürecinde ortaya çıkan problemleri çözmesi etik açıdan donanım düzeyine bağlıdır (Karadaş, 2014). Bu anlamda okul yöneticileri etik değerleri göz önünde bulundurarak örgütsel ve sosyal bakış açıyla prosedür ve politikaları inceleyip olası sonuçları test eder. Daha sonra olayları akıl ve vicdan süzgecinden geçirerek en uygun ve doğru kararları alabilir (Kaçay, 2015). Destekleyici okul müdürü personeli ile ilgilenir. Öğretmenleri dinler ve onlardan gelen önerilere açıktır. Eleştirilerinde yapıcı ve samimidir. Sıklıkla gerçekçi övgülerde bulunur.

İletişimsel etik; iletişimde güven oluşması konusunda etik davranış oldukça önemlidir. İletişimsel etiğe göre örgüt içi ve örgüt dışı ilişkilerde lider açık, tutarlı, net ve dürüst olmalıdır. Bir lider olarak okul yöneticisi bencil ve çıkarıcı bir şekilde değil; saygılı, yapıcı, yapılan hatalara yönelik hoşgörülü, anlayışlı, eşitlikçi ve adaletli olmaya dikkat etmelidir. Bunlarla beraber okul yöneticisi mütevazı, sebat sahibi, çevresindeki bireylere karşı saygılı, arabulucu, merhametli, kişisel özelliklerden kaynaklı kimseyi yargılamadan herkesi olduğu gibi kabul

eden ve insanları takdir eden bir lider olması gerekir. Böylece etkili, verimli, saygın ve düzeyli bir etik iletişim ortamını kurumda oluşturabilir (Baştuğ, 2009).

Liderler, bireyleri bakış açıları, duruş ve tavırlarıyla etkiledikleri için liderlerin duruş, tutum, tavır, karakter ve kişilikleri ahlaki değerlerden ne kadar uzak olursa o kadar doğruluk, dürüstlük ve güvenilirlikleri azalır (Yılmaz, 2006). Kısacası sağlıklı, etkili ve verimli bir iletişim ortamının olması, yaşanan problemlerin daha kolay bir şekilde çözüm bulunmasında ve örgütteki işlerin daha güzel bir şekilde yapılabilmesinde oldukça önemli bir etkidir (Toytok, 2014).

İklimsel etik; iklimsel etik, örgüt ortamının etik değerler çerçevesinde oluşturulmasıdır. Etik iklim ortamının oluşturulduğu örgütte kişi değil grubun çıkarları önemlidir ve örgüt ortamında ahlaki değerler bireyler arasında paylaşılır. Böylece sorumluluklar, görevler ve bunların ortaya çıkardığı sonuçlar da paylaşılmış olur (Ertürk, 2012). Okullarda ise örgüt iklimi başarının ön koşullardan biri olarak karşımıza çıkar (Uğurlu, 2009). Bundan dolayı örgüt iklimi okuldaki öğrencilerin ve çalışanların iyi geçinmesinden kaynaklı olarak morallerindeki yüksekliğin ve birbirlerine karşı güven duygusu, ilgi ve saygının temelini oluşturmaktadır. Bu durum, örgütteki etik değerlerin gelişmesinde oldukça önemli bir durumdur. Etik bir lider olarak okul yöneticisi, düşüncelerini sevgiyi ve saygıyı temel alarak paylaşmalı ve öğretmenlerini istekli hâle getirmelidir. Okul yöneticisi, ileriye yönelik somut hedefler belirlemeli, kendine verilmiş olan görev ve sorumlulukları uygun bir şekilde yerine getirmelidir. Ayrıca okuldaki öğretmenlerin yaratıcılıklarını ortaya çıkaracak uygun bir ortam oluşturmali ve öğrenme konusunda istekli bir şekilde davranmalıdır. Okul yöneticisi, öğretmenlerinde her birinin farklı düşünebileceğinin bilincinde olmalı, öğretmenler bir başarı ortaya koyduğunda onları gerektiği gibi ödüllendirmeli, okulun kurallarını doğru bir biçimde belirlemeli, özgürce tartışılabilir ortamlar yaratmalı, etkin ve verimli bir şekilde öğretmenlerin mesleki anlamda gelişebilmesine yönelik sürekli çaba sarf etmelidir (Yılmaz, 2006).

Davranışsal etik; liderlerin davranışları, sahip oldukları bilgi, beceri, değer ve yeterliklerini yansıtır. Yöneticilerin davranışlarını belirlemede en önemli unsurun etik normlar ve davranışlar olması gerekir. Bu sebeple bir liderin davranışlarıyla gösterebileceği etik değerler; dürüstlük, iyilik, sadakat, güvenilirlik, sevgi, cesaret, merhamet, nezaket, cömertlik, eşitlik, bilimsellik, akılcı olmak, saygı ve fedakârlık gibi değerlerdir (Ertürk, 2012; Kılınç, 2010; Toytok, 2014; Yılmaz, 2006).

Etik Liderliğin Eğitim Ortamı ve Okul Yöneticileri Açısından Sonuçları

Okul yöneticilerinin, sahip oldukları etik liderlik becerileriyle kendi okullarında olumlu sonuçlar ortaya koyması beklenmektedir. Etik liderlik becerilerine sahip okul yöneticisi, etik değer ve ilkelere uygun bir eğitim ortamı oluşturur. Aynı zamanda okul yöneticisi okulundaki öğretmenleri ve diğer çalışanları merkeze koyan bir yönetim anlayışını benimseyerek eğitim ortamında çalışanların birbirleriyle ve yöneticiyle aralarında oluşan çatışmaları ortadan kaldırır. Herkesin yöneticiye ulaşabileceği ve rahatça iletişime geçebileceği bir ortam oluşturur. Etik bir lider olarak okul yöneticisi, okuldaki çalışanları merkeze alarak eğitim etkinliklerinin tam katılımı ile gerçekleştirilmesini destekler ve engelleyici problemleri ortadan kaldırır. Okul yöneticisi sahip olduğu etik liderlik becerilerini kullanarak çalışanların düşüncelerini özgürce paylaşabilecekleri bir ortam sağlayıp sürekli iyileşmeye katkı sağlar. Ayrıca okuldaki çalışanlar görev ve sorumluluk bilinciyle işlerini yaparlar ve yaptıkları işleri geliştirmek için cesaretli olurlar (Yılmaz, 2006).

Okul yöneticileri, klasik yönetim anlayışını terk ederek çağdaş yönetim anlayışlarını benimsemeli ve uygulamaya koymalıdır. Günümüzün okul yöneticisi, klasik bir yöneticiden ziyade çevresini ve aynı zamanda kendini değiştirip geliştiren, yenilikçi, açık ve doğru bir iletişim becerine sahip, öğreten ve öğrenen, sorumluluk ve risk alan, başkalarına saygı gösteren başkalarından saygı gören, okul yönetiminde ahlaki ve etik norm ve değerleri rehber edinmiş, etik değerlere bağlı bir eğitimsel lider olmalıdır (Baştuğ, 2009).

Çelik'e (2013) göre, eğitim ortamlarında etik liderlik anlayışını uygulamanın okul yöneticiliği boyutunda şu sonuçları bulunmaktadır:

1. Daha etkili bir okulun oluşması için okul yöneticisi, okuldaki iş ahlakının temel kurallarını oluşturmalıdır.
2. Etkili okul modeline etik liderlik, olması gereken bir etik kültürü içinde bulunduran okul olarak tanımlanan "erdemli okul modelini" eklemiştir.
3. Etik liderlik aynı zamanda demokratik bir liderlik olmalıdır.
4. Bir okul yöneticisi olarak etik liderin en temel gücü etik veya moral gücüdür. Çünkü liderin otoritesini, etik liderlik kuramı etik değerlere dayandırır.
5. Etik bir lider olarak okul yöneticisinin etik değerleri okul kültürünün içinde barındırması, etik bir lider olarak onun etikliğinin göstergesidir.
6. Okul yöneticisi, temel etik değerlere bağlı olarak örgüt için belirlenen hedefleri gerçekleştirmeye çalışır. Aynı zamanda okul yöneticisi etik değerlere uygun hareket etmenin toplumsal bir sorumluluk olduğunun bilincindedir.

7. Etik liderlik farklılaşan evrendeki etiksel değer değişimini çok yakından takip etmeyi zorunlu kılar. Çünkü etik liderin, etik değerler arasında içselleştirilen ulusal, küresel ve okul düzeyinde bütünlük kurması gerekir.

8. Öğrenci ve öğretmenlere ahlaki davranışlar dikkate alınarak rol model olan kişi etik liderdir.

9. Okulun toplumsal ve kültürel değer yargılarıyla zıtlaşan değerleri okul yöneticisi okul ortamından uzaklaştırır. Okulun etiksel ilke ve değerlere uygun kendine has bir ortam olması için çalışır. Buradan hareketle etik lider değerleri en iyi şekilde ayrıştırdığı söylenebilir.

Örgütsel Sinizm

Sinizm Kavramı

Sinizm günlük hayatta çok fazla kullanılmayan bir kavram olan sinizm köken olarak Antik Yunan'a dayanmaktadır. Sinizm M.Ö. 4. yüzyıla kadar uzanan bir Antik Yunan felsefi akımıdır (Helvacı & Çetin, 2012). Sinizmin kaynağını Yunan dilinde köpek anlamında kullanılan Kyon veya Siniklerin okullarının bulunduğu Cynosarges kentinden aldığı söylenmektedir (Özcan, 2014). Doğal yaşam tarzını felsefe olarak benimseyen, toplumsal kuralları göz ardı eden, kötü giyinişe sahip olan sinik bireyler medeniyeti küçümseyen bir tutum sergilemektedir. Bu nedenlerden dolayı 'kyon' (köpek) benzetmesi siniklerin simgesi olmuştur (Gökberk, 2000). İkinci bakış açısına göre, sinik felsefesini oluşturan ana unsur erdemdir ve sinik felsefesini benimseyen insanlar, sosyal kuralları ve ahlaki kuralları görmezden gelir ve doğanın kurallarını dikkate alarak davranışta bulunurlar. Bundan dolayı sinizm kavramı Atina çevresinde bulunan ve siniklerin okulunun da içinde bulunduğu 'Kynosarges' (Gymnasiom) sözcüğünden türediği tahmin edilmektedir (Andaç, 2019).

Sinizme ün kazandıran asıl isim Diogenes'dir. Diogenes'in bütün ihtiyaçlarından sıyrılarak bir fiçı içinde yaşadığı rivayet edilmektedir. Büyük İskender'i "Gölge etme başka ihsan istemem" diye yanıtlayarak yaşam tarzını örnek olarak sunmuştur. Gündüz vakti eline feneri alarak "Hey insanlar" diye bağırdığında çevresine toplananları "Ben insanları çağırdım pislikleri değil" diyerek sopayla kovalar. Olimpiyat oyunları dönüşünde, oyunların kalabalık olup olmadığını soran birine "Evet, kalabalık vardı, fakat insanlar çok azdı" diye karşılık verir (Ağaoğulları, 1989). Bu davranışları sinik düşüncenin hayata geçirilmiş hâli olarak görülebilir.

Sinizm ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bunlardan bazıları şu şekildedir: TDK sözlüğünde sinizm, "İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Oxford İngilizce sözlüğünde sinizm, "İnsanı

harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama eğilimli; alaycı ve gülüşüyle bunu vurgulamayı alışkanlık hâline getirmiş olan, küçümseyerek hata bulucu kişi” olarak tanımlanmaktadır (Alderson & İz, 1989). Ancak bu tanım günümüzde kullanılan sinizm kavramının tanımıyla benzerlik göstermemektedir. Sinizm, başka insanların düşüncesine güvenmemek, başka insanlarla düşüncelerinin farklılık göstermesi ve bu kişilerin gerçek yaşamlarını gizlemeleri olarak söylenebilir (Balay vd., 2013). Sinizm ile ilgili yapılan bir başka tanım ise çalışanların içinde bulunduğu kurumlara karşı; öfke, kırgınlık ve kızgınlık duyma, ümitsizliğe kapılma, hayal kırıklığına uğrama gibi birtakım olumsuz düşünceler ve duygular beslemesi olarak tanımlanır (Polatcan, 2012). Sinizm tanımlarına bakıldığında, tam olarak sinizmin ne olduğu hakkında ortak fikirde buluşulamamış olmasına rağmen örgütsel sinizmin örgütler için problem olduğu konusunda görüş birliği vardır (Helvacı & Çetin, 2012).

Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar 1990’lı yılların başında ilerleme göstermiştir. Örgütsel sinizm kavramı, Kanter ve Mirvis’in 1989 yılında Amerika’daki çalışanlar hakkında yazdıkları kitap ile ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda araştırmacılar, çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlarının doğasının ne olduğunu aramışlardır. Bu anlamda, örgütsel sinizm hakkında yapılan çalışmalar incelenip örgütsel sinizm ile ilgili çeşitli tanımlar belirlenmiştir (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm en genel ifadeyle “bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu” olarak tanımlanmaktadır. Örgüte yönelik açık ya da örtük bir biçimde yapılan katı eleştiriler, olumsuz tutumlar ve duygular bu kavramı açıklamaktadır (Yazıcıoğlu, 2019). Örgütsel sinizm hakkında yapılan tanımlardan bazıları aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Naus, 2007, s. 15-24):

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Tanımları

Yazarlar	Yıl	Tanım
Goldner vd.	1977	Siniksel bilgi, örgütsel eylemler, kararlar ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir.
Kanter ve Mirvis	1989	Sinizm, bencilliğin ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.
Bateman vd.	1992	Sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.

Tablo 1. (Devamı)

Guastello vd.	1992	Sinizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı olarak tanımlanmaktadır.
Wanous vd.	1994	Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olunamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve/veya tembel olduğu inancını kapsamaktadır.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun...) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers vd.	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.
Dean vd.	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
Johnson ve O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.
O'Leary	2003	Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur.
O'Brien vd.	2004	Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır.
Stanley vd.	2005	Sinizm, bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.
Cole vd.	2006	Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel bir takdirinden kaynaklanan bir tutumdur.

Örgütsel sinizm ile ilgili birçok araştırmacı tarafından çeşitli tanımlar yapılmıştır. Tüm bu tanımların özeti olarak örgütsel sinizm, olumsuz değer, düşünce ve davranışlardan oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Kalağan, 2009).

Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi

Bir örgütü oluşturan en temel unsur insandır. Son yıllarda hızlı bir şekilde değişen ve gelişen dönemde makinelerin önemi yükselse de makineleri üreten ve kullanan yine insandır. Örgütler açısından oldukça önemli bir kaynak olan insanın aklından ve yeteneğinden verimli bir şekilde yararlanmak örgütün amaçlarına ulaşması açısından önemli görülmektedir. Sinizmi konu alan çalışmaların sonuçları, düşük ücretlerle çalışma, fazla mesai, iş kazaları ve çok az ödüllendirme gibi unsurların örgüt çalışanlarında olumsuz davranış ve tutumların oluşmasına ve örgütsel sinizme neden olduğunu ortaya koymaktadır (Şahin-Çelebi, 2019). Araştırmacılar, bireyler ve örgütler yönünden örgütsel sinizmin önemini çeşitli şekillerde açıklamışlardır. Bazıları olumlu yönlerinin olduğunu, bazıları ise kavramsal olarak olumsuz olduğunu söylemişlerdir. Örgütsel sinizmin olumlu yönlerini Dean vd. (1998), yaptıkları çalışmada şu şekilde belirtmişlerdir:

- Sinizm bir özellik olarak görülmemektedir, daha çok bir durum olarak ele alınır.
- Sinizm belli başlı meslek, iş veya davranışla sınırlandırılmaz.
- Sinizm davranış, duygu ve inancı içinde barındıran bir bütündür.
- Kişiler ve toplumlar için sinizm oldukça işlevseldir. Objektif olarak geçerliliği veya doğruluğu ortaya koyulmuş veya koyulmamış olabilir, ama sübjektif olarak sinik kişiler için geçerlidir.
- Sinik kişiler diğerleri tarafından daha zor elde edilebilirler.
- Sinik kişiler, şahsi çıkarlara ve aldatmacalara karşı yönelimlerini kontrol edebilirler.

Sinizm değer verilen bir özellik olarak nitelendirilemez ve bir insana sinik demek iltifat şeklinde kabul edilemez. Ancak genellikle olumsuz bir şekilde değerlendirilen sinizmin, örgütsel ve bireysel açıdan faydaları da olabilir. Bireysel yönden bakıldığında sürekli olarak başkalarının doğruluğuna, dürüstlüğüne güvenip bu yüzden hileci ve dürüstlükten uzak kişilerce istismar edilen bireyler için sinizm kurtarıcı görevi görmektedir. Örgütsel yönden ise örgüt içinde oluşabilecek bireysel çıkarlar, dürüst olmayan hileli davranışlar, çıkarıcılar vb. durumların denetlenmesinde oldukça faydalı olabilir. Sinik bireyler içinde bulundukları örgütün vicdanı şeklinde nitelendirilebilir (Bulut, 2019).

Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütteki çalışanların içinde bulunduğu örgüte yönelik olumsuz duygu ve düşünceleri anlamına gelen örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyuttan oluşmaktadır (Gün, 2016). Örgüt çalışanlarının herhangi birinde bu üç boyuttan birinin bulunması, o örgütte örgütsel sinizmin olma ihtimalini yükseltir. Örgütsel sinizm davranışları, örgütsel sinizmi oluşturan bu üç boyut kapsamında araştırıldığında, ilk olarak değer yargıları ve duyguların oluştuğu, sonrasında bunların davranış olarak yansıdığı görülmektedir (Sağır & Oğuz, 2012).

Bilişsel boyut; örgütsel sinizmi oluşturan ilk boyut olan bilişsel boyut, örgüt çalışanlarının içinde bulundukları örgütün bir bütün içinde olmadığına dair düşüncelerini ele alır. Örgütsel sinizm düşüncesini taşıyan kişiler, örgüt içi uygulamaların dürüst olmayan, samimiyetsiz, güvensiz olduğunu, kişisel çıkarların ön planda yer aldığı ve ahlakla uyuşmayan davranışların bir kural hâline geldiği inancına sahiptirler. Ayrıca sinik kişiler kararların örgütteki yöneticilerin menfaatlerine göre verildiğini ve seçimlerin yapıldığını düşünürler. Bunun yanında yöneticilerin tutarsız ve güven vermeyen davranışları olduğu inanırlar. Örgütteki sinikler yapılan her davranışın arkasında hile ve menfaat olduğunu düşünüp her an böyle bir durumla karşılaşabilecek gibi davranırlar (Özcan, 2014).

Örgütlerinin adil ve dürüst olmadığını düşünen iş görenlerin bu düşünceleri, bilişsel boyut ile ilişkilendirilebilir. Örgütsel sinizm ve bilişsel boyutun birbiriyle olan bağlantılarına bakıldığında örgüt içinde sinik hâlde bulunan bireyler aşağıdaki gibi bazı inançlara sahiptirler (Gövez, 2013):

- Örgütsel ilkelere örgütlerdeki uygulamalarda yer verilmez.
- İş görenler, örgütlerin hazırladığı resmi tebliğleri dikkate almazlar.
- Örgütteki insanlar güvenilirmez ve tutarsız davranışlar ortaya koyar.
- Hile, yalan gibi tutumlar örgütteki insanlar için normal karşılanır.
- Örgütteki bireyler kişisel çıkarlarına göre hareket ederler. Örgütteki çalışanlar menfaatleri doğrultusunda doğruluk, dürüstlük, samimiyet gibi kavramları dikkate almayıp hilekâr ve vicdansız davranabilirler.

Sonuç olarak sinik insanlar başkalarının güvenilirmez, gaddar, hileci, tembel, samimiyetsiz ve menfaatçi oldukları inancına sahiptirler. Yapılan bu bütün tanımlamalar, sinizmi anlamakta en iyi yolun bilişsel boyut olduğunu göstermektedir (Kalağan, 2009).

Duyuşsal boyut; bilişsel olarak oluşan inançlar bir süre sonra duygulara dönüşür. Bundan dolayı örgütsel sinizm düşüncesine sahip birinin, bu inançları duygularına da yansır.

Örgütsel sinizm örgütteki faaliyetler konusunda taraflı davranmak ve örgüt hakkında olumsuz duygular yaşamaktır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda güçlü ve zayıf olarak 9 tane duygudan söz edilebilir. Bu duygular; heyecan, mutluluk, şaşkınlık, üzgün olma, öfkelenme, nefret etme, küçük düşürme, korkma, utanç duyma olarak açıklanmıştır. Örgütteki iş görenler örgütsel sinizmi oluşturan boyutlardan olan duyuşsal boyutta yukarıda bahsedilen duyguların birkaç tanesini hissederler. Mesela örgüt içindeki sinik bireyler içinde bulundukları örgüte karşı kınama, öfke, nefret hatta utanç duyguları yaşayabilirler. Bu da örgütsel sinizmin yaşanılan çok fazla duyguyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizm, bireyin etrafındaki unsurlarla ilişkisi sonunda değişiklik yaşayabilecek bir ya da birden çok nesneyi aşağılaması, onlara karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı duygularını yaşaması olarak tanımlanır. Bu tanım örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu oluşturan unsurlara vurgu yapmış ve bu unsurları bir araya getirerek örgütsel sinizm kavramını genişletip alanyazına birçok önemli katkısı olmuştur (James, 2005).

Davranışsal boyut; örgütsel sinizmi oluşturan bir diğer boyut ise davranışsal boyuttur. Bu boyut örgütteki işgörenlerin örgütle alakalı düşüncelerini, etrafına olumsuz bir şekilde yansıtmaları, örgütü eleştirmeleri ve şikâyetçi olmaları olarak açıklanmaktadır. Örgütteki iş görenlerin sinik davranışlarına örgüt içinde hileli, samimiyetsiz ve bütünlük olmayan tutumların olduğuna yönelik söylemler, alaycı bir mizah, örgütün geleceğiyle ilgili olumsuz varsayımlara sahip olma, en doğrusunu kendilerinin bildiğini düşünme ve çevreye de böyle yansıtma, samimiyetsiz gülme, umursamama ve küçümseme gibi tavırlar örnek verilebilir (Dean vd., 1998).

Süreç, örgüte yönelik olumsuz inançların oluşmasıyla başlar. Zamanla olumsuz duygular kendini gösterip sonunda da olumsuz davranışların görülmesiyle devam eder. Örgütsel sinizmi oluşturan boyutlardan birisi olan davranışsal boyutun, örgütteki iş görenlerin çalışmaya başladıktan sonraki örgütle ilgili deneyimlerinin sonunda oluştuğu söylenebilir. Örgütteki sinikler örgütün geleceği konusunda karamsar varsayımlarda bulunmaktadır (Yazıcıoğlu, 2019).

Kısacası, örgütsel sinizm bilişsel duyuşsal ve davranışsal oluşur. Bundan dolayı örgütsel sinizm çok yönlü bir şekilde düşünülmelidir. Sinik bireyler ilk önce içinde bulunduğu örgütte bütünlük olmadığını düşünür, daha sonra bununla ilgili duygulara kapılır ve en sonunda bu yaşadıkları olumsuz duyguları davranışlarıyla gösterirler. Yapılan çalışmalar, örgütsel sinizmi oluşturan bu üç boyutun birbirlerine bağlı ve ilişki içinde olduğunu ve bir bütün içerisinde düşünüldüğünü ifade etmektedir. Buradan hareketle insanları sinik olanlar ve olmayanlar

şeklinde ayırmak yerine insanları sinizmi yaşama ölçüsüne göre birbirinden ayırmanın daha doğru olduğunu söylemek mümkündür (Dean vd., 1998).

Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizmin beş farklı türde sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu türler; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmdir.

Kişilik sinizmi; kişilik sinizmi türündeki kişiler doğuştan gelen özellikleriyle çevresindeki kişilerin davranışlarını olumsuz biçimde algırlar ve bu özelliklerinin değişmesi mümkün değildir. Kişilik sinizmindeki insanlar dünyadaki herkesin insani duyguları olmayan, samimiyetsiz ve çıkarıcı olduğuna inanır, bu yüzden çevresindeki kişilere de yoğun bir güvensizlik duygusu hisseder. Sinik bireyler “diğer insanlara ne oldu, başına ne geldi” umursamayan, kendi menfaati için adaletsiz işler yapmaktan çekinmeyen, ikiyüzlü, çıkarıcı gibi olumsuz düşünceleri vardır. Oluşan bu düşünceleri öfke, alınganlık, aldatma vb. duygu ve davranışlara yol açar (Özcan, 2014).

Kişilik sinizmi yaşayan insanlar, diğer insanları insani duyguları olmayan, kendi menfaatini düşünen kişiler olarak algılamaktadır. Sinik bireyler devamlı çevresindeki insanların davranışları altında yatan nedenleri araştırır. Güvensiz bir ilişki içerisinde ve sürekli zarar göreceğine inanarak hazırda bekler. Özgüvenleri düşüktür ve etrafındakilere güvenmezler. Kişilik sinizmi yaşayan bireyleri, çok fazla iş görenin mutlu ve memnun olduğu kurumlar bile tatmin etmeye yetersiz kalır (Dean vd., 1998).

Bazı araştırmacılar kişilik sinizmi ile toplumsal sinizmin aynı şey olduğunu söylemişlerdir. Fakat kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm birbirinden farklı yapıdadır. Kişilik sinizmi kişinin kendisinden kaynaklanan bir türken; toplumsal sinizm çoğunlukla dış unsurlardan kaynaklanmaktadır (Tokgöz & Yılmaz, 2008).

Toplumsal sinizm; toplumsal sinizm, kişiyle toplum arasında yapılan toplumsal sözleşmenin ihlaliyle oluşur. Yapılan ihlal kişiyle toplum arasında güvensizliğin oluşmasına da yol açar. Bu türdeki kişilerin geleceği umutsuz olarak gördükleri için daha çok kısa dönemli hedeflerle ilgilenirler. Yaptıkları işle alakalı bir bilgi edinmek istediklerinde öncelikle kendilerine ‘bu benim ne işime yarar’ sorusunu sorarlar. Bu durum da örgüt içi faaliyetlere katılımı azaltır. Bu türdeki sinik bireyler başka kişileri kıskanır, onlara alaycı bir şekilde davranır ve başarılarının şansa ya da kurdukları ilişkilerle ortaya çıktığını düşünürler (Özcan, 2014).

Toplumsal sinizm yaşayanların ait olduğu topluma karşı hayal kırıklığına sahip olması, bu bireylerin yaptıkları işlerin olumsuz taraflarını dikkate almalarına bu yüzden de iş yaşamında şüpheli ve dikkatli davranmalarına sebep olmaktadır. İkiyüzlülük ve yalan yaşamın her yerindedir ve iş yaşamı da buna dâhildir. Bundan dolayı kişilik sinizmi ile toplumsal sinizm birbirine benzer. Fakat toplumsal sinizm toplumdan kaynaklanırken, kişilik sinizminin özelliği doğuştan gelir ve değişmez (Dean vd., 1998).

Çalışan sinizmi; çalışan sinizmi, bireyin içinde bulunduğu örgütteki eşitsizlikten kaynaklı yöneticilere ve diğer insanlara karşı ortaya çıkan haksızlığa uğrama duygusu olarak açıklanmaktadır. Bahsedilen eşitsizlik, örgüt ve kişi arasında oluşan eşitlik, adalet, tarafsızlık unsurlarına sahip psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi gibi yapılan resmi sözleşmelerin ihlalden kaynaklı ortaya çıkmaktadır (Şedatlı & Tengilimoğlu, 2013). Çalışan sinizmi, örgütteki iş görenlerin yöneticilere ve diğer insanlara karşı yaşadığı güvensizlikten oluşur. Örgüt içindeki adaletsiz durumların yanında bireyin kendini geliştirmesi yönündeki kısıtlamalar da çalışan sinizmini yükseltmektedir (Tokgöz & Yılmaz, 2008).

Eğer çalışma ortamı, çalışma şartları ve örgüt içindeki iletişim iyi ve yeterli bir seviyede değilse, örgütteki iş görenler bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenir ve çalışan sinizmi artabilir. Kısacası çalışan sinizmi, iş görenlerin çalıştığı örgüte karşı oluşturduğu negatif tutumları olarak ifade edilmektedir (Arslan, 2012).

Örgütsel değişim sinizmi; örgütsel değişim sinizmi başarısızlığa uğramış değişim çalışmalarını tepkiyle karşılama, ileride başarılı olabilmek amacıyla yapılan faaliyetlere karşı karamsar bir şekilde bakma, değişim için çabalayan kişilerin başarısız ve yeteneğinin olmadığını düşünme olarak açıklanmaktadır. Değişim için çabalayan kişiler niyetleri doğru olup iş görenler için elinden geleni yapsa dahi çalışanların sinizmi yaşama olasılıkları vardır (Özcan, 2014).

İnsanlar içinde bulunduğu örgütlerin değişim çabalarının başarısız olduğunu gördüklerinde sinik olmaya başlarlar. Ulaşılan başarılar iş görenlere yansıtılmazsa sinizm ilerleme gösterir. Sonunda yaşanan hayal kırıklığıyla karamsar, umutsuz ve negatif yönde savunma mekanizmaları oluşur (Ulus, 2019). Günümüz örgütlerinin diğer örgütlerle rekabette başarılı olabilmesi ve sürekli değişip gelişen dünyaya ayak uydurabilmesi için devamlı kendilerini yenilemesi ve değiştirmesi gerekmektedir. Fakat örgütte yapılan değişim çalışmalarının ne ölçüde olduğu, örgütteki çalışanlardan habersiz yapıldığında ve çalışanlar böyle bir konunun dışında bırakıldığında o konunun tamamen anlaşılması çok da mümkün gözükmemektedir. Çalışanlar da bu değişimlere direnerek sinik bir tutum geliştirmektedir (Sezgin vd., 2016).

Mesleki sinizm; insanların kendilerini geliştirmeye isteklilikleri veya tükenmişlik algıları çalıştıkları sektöre göre farklılık gösterir. Bu durum daha çok hizmet sektöründe olumsuz yönde gözlemlenmektedir. Bu sektörde çalışan bireyler, insanlarla yaşamakta oldukları kötü iletişimin sonucu olarak duygusal anlamda zorlanırlar ve çok fazla tükenmişlik yaşarlar. Hizmet sektörüne dâhil olan mesleklerde tükenmişlik sorununu merkeze alan bildirimlerle ve çalışanlardan gelen olumsuz geri bildirimlerle karşılaşılmaktadır (Abraham, 2000, Akt., Küçüksaygın, 2021). Mesleki sinizmi ifade eden hususlar rol belirsizliği ve birey-rol çatışmasıdır. Hizmet sektöründe rol belirsizliğini görmek oldukça mümkün bir durumdur. Kişi-rol çatışmasındaysa insanlar hissettikleri duygularını gizli tutmaktadırlar (Uluslan, 2019).

Çocuk bakımı, sekreterlik gibi hizmet sektörlerinde çalışanlar gerçek duygularını gizlemeli veya olduğundan farklı göstermelidir. Hissettikleri duyguları göz ardı etmekten ziyade yapay duygular sergilenmeye devam edilirse sinizm bir süre sonra nefrete dönüşür. Bu durum, kişi-rol çatışması olarak adlandırılır ve örgüt ile bireylerin değer yargıları arasında meydana gelir (Derin, 2016). Mesleki sinizmle karşı karşıya kalan çalışanlar gerçek kişiliklerini kaybederek mesleklerinden uzaklaşmaya ve soğumaya başlarlar. Aynı zamanda katı vicdanlı, hissiz ve empati duygusundan yoksun bireyler hâline gelirler. Ortaya çıkan sorunlarda karşı tarafı suçlayarak arınmaya çalışırlar. Baskıcı ve olumsuz duygularda kendilerini korumaya çalışırlar (Özcan, 2014).

Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmin nedenleri, örgütsel destek algısının azalması, örgüte karşı güvenin düşmesi, psikolojik sözleşmede ihlal, örgütsel adalet konusunda negatif tutumlar, rol çatışmalarındaki artışlar, çok fazla işten çıkarmaların olması, çalışanların işten çıkarmalarının sert bir şekilde olması ve hızlı duyurulması, işten alınan verimin oldukça az olması, yöneticilerin aldıkları maaşların fazla olması, değişim çabalarının yanlış yönetilmesi ve iletişim eksikliği olarak açıklanabilir (Türköz vd., 2013).

Örgütsel sinizme etki eden kişisel faktörler; ilk araştırmalara bakıldığında sinizm, doğuştan gelen bir kişilik özelliği olarak görülmektedir (Dean vd., 1998). Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizme sebep olan unsurların; cinsiyet, yaş, hizmet süresi, eğitim seviyesi, medeni durum, gelir düzeyi ve hiyerarşi olduğu ifade edilmiştir. İnsanların yaşları yaptıkları işe karşı tutum, algı, beklenti ve isteklerinde oldukça etkilidir. Çalışma hayatının henüz çok daha başında olan bir kişi, ilk kez iş arama ve bir işe girmenin sorunlarıyla uğraşmaktadır. Bundan dolayı aldığı eğitime ve özelliklerine uyabilecek bir işle meşgul olma isteği oldukça fazla olmaktadır. Fakat çalışma hayatlarının başındaki bu beklenti ve isteklerinin tersine daha az istedikleri veya hiç istemedikleri bir işte çalışmak mecburiyetinde olmaktadır

(Turan, 2011). Kanter ve Mirvis (1991), 18-25 arasındaki çalışanların 55 yaş üstü çalışanlara göre oluşan sinizm algılarının çok daha yüksek seviyede olduğunu belirlemiştir.

Yapılan bazı çalışmalara göre cinsiyet, evli olma durumu, eğitim seviyesi gibi faktörlerin örgütsel sinizm davranışı sergilemeyi etkilediği söylenebilir. Bazı çalışmalarda, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Güneş, 2017). Eğitim seviyesi artan çalışanların sinik davranışlarının da arttığı gözlemlenmiştir. Öte yandan, bekâr çalışanların evlilere göre sinizmi daha fazla kullandıkları bulunmuştur (Tokgöz & Yılmaz, 2008).

Çalışanların gelir düzeyi, iş doyumlarını ve performanslarını önemli derecede etkiler. Aynı zamanda gelir seviyesinin artmasının sinizmi arttırdığını kanıtlayan çalışmalar olduğu gibi tam tersi olarak sinizmi düşürdüğünü ortaya koyan çalışmalarda mevcuttur (Bulut, 2019). Buna ek olarak hiyerarşinin üst seviyelerinde yer alanların alt seviyelerdekilere göre daha düşük sinizm algıları vardır. Kısacası sorumluluk seviyesi yüksek olan işlerde çalışan bireylerin sinizm algılarının düşük olduğu söylenebilir (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizme etki eden örgütsel faktörler; yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizme etki eden örgütsel faktörler arasında fazla çalışma saatleri, yıldırma, yeterli olmayan terfi, dengeli olmayan güç dağılımı, işten atma ve fazla rol yükleme yer almaktadır (Pelit & Pelit, 2014). Bunların dışında örgütsel sinizme etki eden örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali ve iletişimsizlik faktörleri aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

Örgütsel sinizme etki eden örgütsel unsurlardan biri örgütsel adalet unsurudur. Bu konuda yapılan çalışmaların çoğunda örgütteki çalışanların adalet düzeyleri azaldıkça örgütsel sinizm algılarının yükseldiği görülmektedir. Örgütsel adalet algısındaki düşüş; iş performansı, iş doyum ve örgütsel bağlılığı azaltırken örgütsel sinizmin yükselmesine sebep olmaktadır (Demirel, 2015). Bir diğer unsur olan örgütsel politika ise örgütteki iş görenlerin yaptıkları davranışları ve kararlarıyla alakalı tutumları olarak açıklanmaktadır. Birey politik algısına uygun olarak içinde bulunduğu örgütteki bir davranışın uygunluğu hakkında seçim yapar (Kalağan, 2009). Güvensizlik, şüphe ve çıkarıcılık gibi olumsuz olaylar örgütsel politikayı etkilemektedir. Doğruculuk ve çıkarıcılık ise örgütsel sinizmin temel yapı taşlarıdır. Buradan yola çıkarak bu iki kavramın önemli bir bağının olduğu söylenebilir (James, 2005, s. 37). İşverenler çalışanları işe alırken onlara terfi, ücret, gelişme gibi sözler verirler. Çalışanlara verilen bu sözler gerçekleşmediğinde hayal kırıklığı, kızgınlık, öfke gibi sinik davranışlar ortaya çıkar. Buradan hareketle psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi örgütsel sinizmin oluşmasına neden olmaktadır (James, 2005, s. 26).

Örgüt içindeki iletişim çalışanları geliştirmede, motivasyonu artırmada ve iyileştirmede önemli rol oynamaktadır. Tüm bunlar gerçekleştiğinde verim artmaktadır. Bu anlamda çalışanların sürekli iletişim içerisinde olmaları örgütün yararına olacaktır. Yeterli iletişim olmadığında örgüt içerisinde çatışmalar oluşmaya başlar. Böylece örgütte çalışma arkadaşlarına, işverene güvenmeyen ve samimiyetsiz bulan sinik davranışlara sahip çalışanlar ortaya çıkar (Pelit & Pelit, 2014).

Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Bireylerin çalıştıkları ortamlara yönelik negatif duygu, düşünce ve davranışlarını içine alan örgütsel sinizm, ortaya çıkan sonuçlarla da birey ve örgüte karşı zararlı olabilmektedir. Sinizm bir hastalık gibi düşünülebilir ve düzgün bir şekilde iyileştirilmezse oluşan örgüt iklimini zarara uğratarak sonucunda olumsuz olayların gerçekleşmesine neden olacaktır. Bunun yanında sinizm, örgütün değişim için ortaya koyduğu hedeflere ulaşabilmesine ve dönüşebilmesine çok büyük zararlar vermektedir. Bundan dolayı örgütte örgütsel sinizm yaşanmadan önlem alınmalıdır. Örgütsel sinizmin sonuçları kişilere ve örgüte göre sonuçlar olarak iki başlıkta ele alınmaktadır (Şahin-Çelebi, 2019):

Bireysel sonuçlar; çalışma ortamında gerekli isteklerinin karşılanmaması sonucunda bireyde mental, ruhsal ve fiziksel anlamda çöküntü, stres, kaygı, işten uzaklaşma, tükenmişlik gibi sinik davranışlar oluşmaya başlar. Bunun sonucunda ise bireyin yaşam kalitesi düşer ve sağlık problemleri oluşmaya başlar. Sağlık problemlerinin oluşması demek bireyin iş yerindeki etkililiğinin ve performansının düşmesi demektir. Bu durum kuruma büyük zararlar verir. Tüm bunlara ek olarak sinik davranışlarda bulunan bireylerde; depresyon, şişmanlama, bağımlılık yapıcı madde kullanımı gibi hayat standartlarını düşüren durumların ortaya çıkması kaçınılmazdır (Kalağan, 2009).

Örgütsel sonuçlar; örgütlerin değişim koşullarına uygun hareket etmeleri, örgütün sürekliliği için oldukça önemli bir durumdur. Ancak örgüt içindeki sinik bireylerin örgüt kültürüne karşı olumsuz tutum, güvensizlik ve liderlere karşı inançsızlık gibi duygu ve düşünceleri olduğundan bu bireyler örgütsel değişmeye zarar verir. Yani örgütteki sinik kişiler hem kendilerine hem de içinde bulunduğu örgüte karşı olumsuz duygular oluşturarak negatif etkiler yaratmaktadır. Bundan dolayı oluşan olumsuz duygu ve düşünceler fark edilip zamanında gerekli önlemlerin alınması oldukça önemlidir (Tokgöz & Yılmaz, 2008). Sinizmin örgütsel yönden oluşan sonuçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Kabataş, 2010):

- Örgüt açısından doğru ve etik davranışlarda bulunmama
- Liyakati temel alan bir yönetimin olmadığı fikri

- Örgüte ait vizyon, misyon ve oluşturulan amaçların acımasızca eleştirilmesi
- İçinde bulunduğu örgüte karşı aidiyet duygusunu kaybeden kişilerin çoğalması
- Örgütte, örgütsel adaletin olmadığına inanma
- Bireylerin örgüte olan bağlılığının giderek azalması
- Bir an önce emekli olmayı isteme düşüncesinde artış yaşanması

Sinizmi önleme çalışmalarında örgütteki çalışanlarda güven oluşturmak oldukça önemli bir adımdır. Örgüt yöneticilerinin güvensiz bir tutum içinde olan çalışanlarla verimli bir ilişki içinde olması oldukça zor olmaktadır. Böyle bir şey örgütteki bilgi alışverişini negatif bir şekilde etkiler ve örgütün verimliliğini düşürür (Şahin-Çelebi, 2019). Kısacası sinik duyguların olmadığı yerde güven oluşmakta, sinik bireylerin olduğu yerde güvensizlik olmaktadır. Örgütsel sinizm ve güven birbirine benzese de farklılıklarını dört maddede sıralamak mümkündür (Korkmaz, 2011):

1. Tecrübenin yetersiz kalması güvensizliğe yol açabilir. Başka bir ifadeyle işgörenin tecrübesi yeterli olmazsa güven oluşmayabilir. Sinizm ise tamamen tecrübeye bağlı oluşur.
2. Güven bir bireyin diğer bireye verebilecek zararı açık bir duruma getirmektedir. Sinizmde ise bireylerin kendi içinde zayıflıkları bir koşul değildir. Başka bir ifadeyle bireyin sinik tutumlar oluşturması için zarara uğramasına gerek yoktur.
3. Güven, iki ya da daha çok insandan oluşan bir grubun iş birliğinin olmasıyla oluşur. Sinizmde ise böyle bir şeyin olması gerekli değildir.
4. Güven sinizmde olduğu gibi duygu ya da davranışla tanımlanmaz. Bundan dolayı güvenin tanımına duygu kavramı eklenmemiştir. Fakat örgütsel sinizmi tanımlarken utanç, hayal kırıklığı gibi duygu ve davranışlardan söz edilmektedir.

Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin gerek açısından gerekse örgütteki işgörenler açısından kötü sonuçlara sebep olduğu görülmektedir. Araştırmalar örgütsel sinizmin çalışanlar üzerinde, yeterli olmayan performans gösterme, düşük moral, fazla devamsızlık yapma, işten yeterli doyum alamama ve iş gücü devrine sebep olduğunu ifade etmektedirler. Bununla beraber içinde bulunduğu örgütler kadar kendileri açısından da işleri zorlaştıran sinik işgörenlerin ilgi yoksunluğu, yabancılaşma, hayal kırıklığı, çaresizlik hissettikleri ve çok daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları söylenmektedir (Kutanis & Çetinel, 2010).

Örgütsel Sinizmi Engellemek için Alınabilecek Önlemler

Yetim ve Ceylan (2011) ile Gül ve Ağıröz'ün (2011) yaptıkları araştırmalarda örgüt içindeki sinik bireyleri yönetmek için işverenlere önerileri şu şekildedir:

- İşverenler çalışanlarını takip etmeli ve sinik davranışlar gözlemlediğinde bunların azaltılması adına eylem ve politikalar ortaya koymalıdır.

- Hesap verebilen ve açık bir yönetim benimsemek sinik davranışların oluşmasını ve artmasını engeller.

- Çok fazla sorumluluk altında olan ve yoğunluk nedeniyle özel hayatını iş hayatından ayırmakta zorlanan bireylere destek programı sunulmalıdır.

- Bireylerin güvenini kazanmak adına stratejiler ortaya konulmalıdır.

- Kararlar çalışanlarla birlikte alınmalı ve örgüt liderliği onlarla paylaşılmalıdır.

- Örgüt adaletli bir şekilde yönetilmelidir.

- Yöneticiler, empati yeteneğine sahip olmalı ve iletişim becerilerini geliştirmelidir.

Aynı zamanda çalışanların kişisel gelişimi desteklenmelidir.

- Çalışanlara verilen ödüllerin gerek maddi gerekse manevi anlamda bireyleri motive edebilecek yapıda olmasına dikkat edilmelidir.

Örgütsel Sinizmin Öğretmenler Üzerindeki Etkileri

Kalağan ve Güzeller'in (2010) yaptığı çalışmada, örgütsel sinizmin okullarda görev yapan öğretmenler üzerindeki etkilerini şöyle açıklanmaktadır:

- Okuldaki öğretmenler paylaştıkları düşüncelerin ve yaptıkları davranışların değersiz görüldüğüne inanır, hiçbir şekilde takdir edilmediklerini düşünürler ve sonunda tükenmişlik yaşarlar.

- Okuldaki öğretmenlerin gün geçtikçe okula karşı ilgisizlikleri yükselir ve okuldan uzaklaşmak için seçenekleri araştırırlar.

- Okuldaki öğretmenler çalıştıkları okulun gelişimine yönelik herhangi bir görüş öne sürmezler, çalışmalara katılmaktan uzak dururlar ve okul içinde yapılan çalışmalarını sert bir biçimde eleştirmekten çekinmezler.

- Okuldaki öğretmenler, okul yöneticilerinin adaleti sağlayamadığını ve haksız yere bazı öğretmenlerin kayırıldığını düşünürler.

- Okuldaki öğretmenler okulun vizyonu hakkında karamsar bir tutum içerisinde. Okulda yapılan her türlü çabanın bu karamsar ve olumsuzluğu gideremeyeceği, aksine yeni problemlere yol açacağına inanırlar.

Öznel İyi Oluş

Öznel İyi Oluş Kavramı

Mutluluk kelimesiyle aynı anlamda kullanılan öznel iyi oluş kelimesi aynı zamanda bireylerin psikolojik ve fiziksel açıdan iyi hissetme hâlleri, yaşam kalitesi, hayattan aldıkları doyum, psikolojik sağlamlık gibi farklı kelime ve terimlerle de ifade edilebilir. Öznel iyi oluş kişiden kişiye değişebilir. Kişilerin duygusal ve bilişsel yönden yaşam kaliteleri hakkında yaptıkları beyanlar olarak tanımlanabilir. Bu beyanlarda bireylerin yaşam doyumları, duygusal tepkileri, duygu durumları, iş ve evlilik hayatları hakkında yargılar yer almaktadır (Diener vd., 1999; Keyes, 2002).

Mutluluğun birçok tanımı vardır. Mutluluk, bireyin ve toplumun ahlak kuralları ve doğru davranış vizyonuna uygun bir hayat sürmektir. Bu tanımda bireyin duygularından bahsedilmemiştir. Mutluluğun diğer bir tanımında ise bireyin mutlu olup olmadığı kendi değerlendirmesine bırakılmıştır. Başka bir deyişle, insanların hayatlarından memnun olup olmadıkları kendi düşüncelerine bırakılmıştır. Hayatından ve yaptıklarından memnunsu bu kişi için mutlu bir birey denebilir. Üçüncü bir tanıma göre ise bireyin mutluluğu ruh hâline göre değişkenlik gösterir. Olumlu ve olumsuz ruh hâllerine göre bireyin mutluluğu değişir (Diener, 1984).

Keyes'in (2012) yaptığı araştırmada, öznel iyi oluşun sosyal bilimcilerin 1950'lerin sonlarına doğru sosyal değişimi takip etmek ve sosyal politikada iyileştirmeler yapmanın yanında hümanist bir bilimsellik etrafında kaliteli bir yaşamın niteliklerini geliştirmeleriyle birlikte bilimsel bir alan olarak oluştuğunu söylemektedir. Ayrıca Zeitgeist ve İkinci Dünya Savaşı sonrası kaliteli yaşamaya özendirilmenin yükselmesiyle birlikte öznel iyi oluşun, psikoloji araştırmalarında oldukça önem kazandığını söylemiştir. Sonuç olarak, dünya genelindeki savaşın ardından psikolojik, fiziksel, ahlaki ve sosyal açıdan çok yüksek yıkımların olması kişilerde farklı bakış açılarının oluşmasına, bunun yanında insana daha çok değer verilmesine yol açmıştır (Akt., Kahraman, 2021).

Öznel iyi oluş günlük hayatta bireylerin kendilerindeki olumlu ve olumsuz duygulara yaptığı değerlendirmeler olarak açıklanmaktadır (Diener & Seligman, 2002). Başka bir deyişle, bir insanın olumsuz duyguları az iken olumlu duygularının çok olması sonucunda aldığı ruh hâli, o insanın öznel iyi oluşu olarak tanımlanmaktadır. Bir insanın yaşadığı olumlu ve olumsuz duygularının azlığı ve çokluğunun yanında ona hayatın verdiği doyum öznel iyi oluşunu etkileyen bir etmendir. Bu yüzden öznel iyi oluşu tanımlarken hayatın bireye verdiği doyumun da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Diener vd., 1999).

Öznel iyi oluş, insanların hayatlarını değerlendirmelerine ilişkin açıklamaları olarak ifade edilmektedir. İnsanlar günlük hayatlarında karşılaştıkları olaylar ve durumlar sonucunda onlarda olumlu ya da olumsuz duygular meydana gelir. Bu oluşan duygular hayatın verdiği doyum, başarılı olma hissi, kendine saygı gibi bireyin kendisinden kaynaklı ya da dış unsurlardan kaynaklı olabilir. Psikolojik ve fiziksel açıdan iyi olma durumları bireyin öznel iyi oluş derecesini oldukça etkilemekte ve her insanda öznel iyi oluş farklı seviyelerde olmaktadır (Tuzgöl-Dost, 2010).

İnsan hayatının sonuna kadar yalnızca olumsuz duygular ya da olumlu duygular yaşamaz. Her insan yaşamının belli zamanlarında olumlu ve olumsuz duygular yaşar. Burada dikkat edilmesi gereken duyguların ne seviyede yaşandığının ruh hâline olan etkisidir. Öznel iyi oluşu yalnızca olumlu duyguların varlığı, olumsuz duyguların hiç olmayışı olarak ifade etmek oldukça yanlış olur (Malkoç, 2011). Öznel iyi oluşu olumlu duyguların çok, olumsuz duyguların az seviyede hissedilmesi olarak tanımlamak yerinde olacaktır (Brani vd., 2014). Öznel iyi oluşu tanımlarken iki önemli faktöre dikkat edilmelidir. İlk olarak kişi kendi yaşamı hakkında değerlendirme yapmalıdır. Yani kişinin yaptığı değerlendirme kendine yönelik olmalıdır. İkinci faktör ise kişinin yaptığı öznel değerlendirme yaşamındaki belirli bir olay, durum, olgu veya dönemden farklı olarak yaşamını tüm açıdan bütün bir şekilde değerlendirip genel olarak bir yargıya varmasıdır (Diener & Emmons, 1984).

Yüksek öznel iyi oluşa sahip insanlar hayatlarında karşılaştıkları çok az olayı amaçlarına ulaşmada engel olarak görürler. Amaçlarına ulaşmada bir engel olarak düşündükleri olaylarla karşı karşıya kaldıklarında ise olumsuz duygular hissetmeleri geçicidir ve çok kısa sürer. Aynı zamanda öznel iyi oluş düzeyi düşük olan bireyler belirledikleri amaçlara ulaşma gayretinde bir engel olarak düşündükleri olaylar yaşadıklarında kırılgan bir hâl alabilmektedir (Diener, 1984). Öznel iyi oluşu daha iyi anlayabilmek için gerekli olan 3 önemli özellik aşağıda ifade edilmiştir (Tuzgöl-Dost, 2004):

- İlk olarak öznel iyi oluş, yalnızca bir kişiye aittir. Her insan tektir. Bunun yanında hayattan aldığı haz, hissettiği olumlu duygular ve olumsuz duygular her insanda farklılık gösterir. Her insanın kendine has düşünceleri, duyguları ve inançlarının olması, öznel iyi oluşun her bireyde kendine özgü olduğunun göstergesidir.

- İkinci özellik olarak öznel iyi oluş yaşanan olumlu duyguları kapsar. Fakat bu, öznel iyi oluşun içinde olumsuz duyguların olmadığı sadece olumlu duyguların olduğu anlamına gelmez. Öznel iyi oluş olumlu duyguların çokluğu ile olumsuz duyguların azlığı anlamına gelmektedir.

• Son özellik ise bireyin öznel iyi oluş seviyesini anlamak hayatını tüm alanlarını değerlendirmesiyle mümkündür. Kişinin günlük hayattaki iş hayatı ve aile hayatı gibi yönleriyle, bütün hayatıyla ilgili değerlendirmelerini kapsar. Bununla birlikte öznel iyi oluş, bireyin öznel değerlendirmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu yüzden öznel iyi oluş, her insanda farklı şekilde algılanmaktadır.

Öznel İyi Oluşun Boyutları

Öznel iyi oluş, duygusal boyut ve bilişsel boyut olmak üzere iki boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlardan ilki olan duygusal boyut ruh hâli ve duygularla ilgilidir. Bununla birlikte duygusal boyutu olumlu ve olumsuz duygular oluşturmakta, bireyin olumu duyguları daha fazla hissettiğini ya da mutlu olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle kişinin ne gibi duygular hissettiği ve ne seviyede olduğunu göstergesidir. Bir diğer boyut ise bilişsel boyuttur. Bilişsel boyut, kişinin kendi yaşamına dair öznel değerlendirmeleri sonucunda hayattan aldığı doyumdur (Diener, 1984).

Kişinin hayatında karşılaştığı olaylara yaptığı öznel değerlendirmeler sonucunda iç dünyasındaki anlık değişimlerdir. Sevgi, merhamet, aşk, mutlu olmak, gurur, umut gibi hisler olumlu duygular; sabırsızlık, kıskançlık, kin, öfke, nefret, pişmanlık, üzüntü gibi hisler olumsuz duygular olarak görülmektedir (Yılmaz, 2018). İnsanların istek ve gereksinimlerine göre yaşamaları olumlu duyguları fazla hissettiklerinin göstergesidir. Başka bir ifadeyle olumlu duyguları fazla yaşayan bir birey hayatını kendi isteklerine göre yaşar. Böyle bireyler neşeli, heyecanlı, ilgili, enerjik ve hayat doludurlar. Bireyin yaşamında çok fazla kaygı, üzüntü, değersizlik, depresiflik, öfke, yılmışlık gibi olumsuz duygu yaşaması öznel iyi oluşuna büyük zarar vermektedir (Diener & Diener, 1996).

Öznel iyi oluşu ele alırken sadece olumlu ve olumsuz duygulanımların yer aldığı duyusal boyutu göz önünde bulundurmak yetersiz kalmaktadır. Duyusal boyutun yanında bireyin hayatının tüm alanlarını içine alan yaşam doyumunun da değerlendirilmesi gerekmektedir. Böylece öznel iyi oluşun bir diğer boyutu olan bilişsel boyut karşımıza gelmektedir (Diener vd., 2005).

Yaşam doyumunu, bireyin kendine özgü kriterleriyle kendi yaşamını öznel olarak değerlendirmesidir (Morsünbül, 2011). Öznel iyi oluş bireylerin kendi hayatlarını yorumlamasıyla alakalı olduğu için hayattan, işten ve aileden aldığı doyum gibi öznel değerlendirmelerden; neşeli olma, beğenme, istek, sevgi, aşk gibi olumlu duygulardan; yılmışlık, utanç, kaygı, üzüntü, depresyon, keder gibi olumsuz duygulardan meydana gelir. Öznel iyi oluş maddiyat gibi dış unsurlara değil, bireyin öznel değerlendirmelerine dikkat eder.

Kişinin sahip olduklarıyla yaşamdan beklentilerini karşılaştırması hayattan ne kadar doyum aldığını göstermektedir. Ayrıca ikisi arasında oluşan fark ne kadar fazla ise kişinin yaşam doyumu o derece azalır (Duman, 2015).

Öznel iyi oluş ile ilgili yapılan çalışmaların sonuçları, olumlu duyguların yaşanan olumsuz duyguların sebep olduğu zararlı etkileri azalttığını ya da yok ettiğini göstermektedir. Böyle bir sonuç ise bireyin psikolojik sağlamlığını yükselmekte ve yaşadığı olumsuz olaylarla baş edebilmesine destek olmaktadır (Malkoç, 2011).

Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

Öznel iyi oluş birçok etmene bağlı olarak yükselebilir veya düşebilir. Bu etmenler, öznel iyi oluş ile karşılıklı etkileşim içindedir. Öznel iyi oluşa etki eden bu etmenler; kişilik, yaş ve cinsiyet, evlilik ve aile, din, eğitim, sosyal ilişkiler, kültür, gelir ve sağlıktır. Bu başlık altında bu etmenlere değinilecektir (Bıçak, 2021):

Cinsiyet ve yaş: Son yıllarda yapılan çalışmalarda, mutluluğu ortaya çıkaran etmenlerin neler olduğu konusuna değinilmektedir. Bu etmenlerden cinsiyet ve yaşın öznel iyi oluş ile arasındaki ilişkiyi inceleyen çokça araştırma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalara göre cinsiyet ve yaşın öznel iyi oluşa çok fazla etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet ve yaşın öznel iyi oluşa tamamen etkisinin olmadığını düşünmek mümkün değildir ancak öznel iyi oluş üzerinde çok da önemli etkisinin olmadığı söylenebilir (Tuzgöl-Dost, 2004). Öznel iyi oluş ile yaş arasındaki bağlantıyı araştıran çalışmaların sonuçlarına göre, bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri orta yaşlarda azalmaktadır. İleriki yıllarda sağlık problemleri gibi etkenler kontrol altında tutulduğu takdirde öznel iyi oluşun arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan yola çıkarak öznel iyi oluş ile yaş arasındaki ilişkinin ‘‘U’’ şeklindeki bir grafiğe benzediği söylenebilir (Türkdoğan, 2010).

Yapılan çoğu araştırmada öznel iyi oluş ve cinsiyet arasında bir bağlantıya rastlanmamıştır (Myers & Diener, 1995). 31 ülkenin dâhil olduğu ve 24 yaşam doyumu ile cinsiyet arasındaki bağlantının incelendiği bir araştırmaya göre, cinsiyetin yaşam doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde, Türkiye’de bu konu ile ilgili çoğu araştırmada cinsiyetin öznel iyi oluş üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çevik, 2010; Tuzgöl-Dost, 2010). Yapılan kimi araştırmalarda kadınların öznel iyi oluşlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Cenkseven, 2004; Erbaş, 2012; Gündoğdu & Yavuzer, 2012). Bu araştırmaların aksine bazı çalışmalarda erkeklerin öznel iyi oluşlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tümekaya, 2011; Saföz-Güven, 2008).

Kişilik: Genel anlamda dışa dönük ve içe dönük şeklinde iki farklı kişilik tipi vardır. Dışa dönük birey sosyal, cana yakın, çevresine karşı ılımlı ve girişkendir. Bu özellikleri olumlu duygularla hareket etmelerini sağlar. İçe dönük birey ise çekingen, sosyal ilişkileri zayıf ve yalnız vakit geçirmeyi sever. Bu özellikleri onları olumsuz duygular hissetmeye yöneltir (Çivitci & Arıcıoğlu, 2012). Duygusal dengesizlik (nörotizm), depresyon ve anksiyete gibi olumsuz duygularla hareket etme durumudur. Duygusal dengesizliğe sahip olan bireyler huzurlu değildirler, hep bir stres hâlinde dirler. Aynı zamanda yaşadıkları karşısında olumsuz duygular geliştirirler. Diğer taraftan duygularını dengeli bir şekilde yaşayabilen kişilerin yaşadıkları stres düşüktür. Bu yüzden stresle kolayca baş edebilirler. Yumuşak başlı birey ise insanlarla olan ilişkilerinde oldukça iyi olan, işbirlikçi ve etrafındaki diğer insanlara saygılı olan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 2022). Karabacak-Çelik ve Topkaya (2018), yumuşak başlı bireylerde soğukluk, egosantrizm ve kuşkuculuk olmadığını ifade etmektedirler. Deneyime açıklık; yenilik, heyecan ve yeni deneyimlere her zaman açık olan kişileri ifade etmektedir. Deneyime açık olan insanlar, alışlagelmiş düzene karşı çıkarak heyecanlı, meraklı ve özgür nitelikleriyle enerji dolu ve atılgandırılar (Çivitci & Arıcıoğlu, 2012). Yapılan araştırmalara bakıldığında, beş faktörlü kişilik modelinde kişiliğin beş temel boyutlarından olan yumuşak başlılık, deneyime açıklık, sorumluluk boyutlarının öznel iyi oluşla ilişkili olduğu düşünülse de duygusal dengesizlik (nörotizm) ve dışa dönüklük boyutlarına da dikkat etmek gerekir. Bu anlamda, yapılan çalışmalar öznel iyi oluş üzerinde duygusal dengesizliğin (nörotizm) dışa dönüklüğe göre daha çok etkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte nörotizmin olumsuz duygulanımda, dışa dönüklüğün ise olumlu duygulanımda öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir (Türkdoğan, 2010).

Evlilik ve Aile: Yapılan çalışmalar evli kişilerin evli olmayanlara göre öznel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Canbay, 2010). Aile olmak, insanlar açısından oldukça önemli bir durumdur. Aileden ve evlilikten alınan doyum, öznel iyi oluşu etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Diener, 1984). Çiftler evlendiklerinde ebeveynleri arasında çıkan anlaşmazlıklar, çocuklarının olmama durumu ve çiftler arasındaki çatışmalar gibi faktörler hayattan aldıkları doyum azaltmakta ve öznel iyi oluşa zarar vermektedir (Sancaktar, 2016). Evli olmanın veya olmamanın öznel iyi oluş üzerinde ne derece etkili olduğu o toplumda var olan kültürel değerlere bağlıdır. Evliliğin değerli olduğu toplumlarda evli kişilerin, evli olmayan kişilere göre öznel iyi oluş düzeyleri daha yüksektir. Böyle toplumlarda evlilik çağına gelip hâlâ evlenmeyen kişiler etraftan baskı hissetmeleri kaçınılmazdır. Bu yüzden böyle bir durum onların öznel iyi oluşunu olumsuz etkilemektedir. Diğer taraftan evlilik çağına gelip hâlâ evlenmemiş olanlar ya da evlenip boşanmış olan insanlar evliliği hayatının

merkezine koymadıkları için öznel iyi oluşları üzerinde medeni durum dışında başka faktörler etkili olmaktadır (Camp & Ganong, 1997).

Eğitim: Eğitim, insana hedeflerine ulaştırmada yardım ederken; hayattaki değişimlere kolay uyum sağlamada katkı sunmaktadır. Dolayısıyla eğitim, insanın öznel iyi oluşunu yükseltmede oldukça önemli bir role sahiptir. Öte yandan eğitim, kişinin istek ve beklentilerini artırabilmekte ve bazı değişikliklere yol açabilmektedir. Bu yüzden eğitime anlam kazandıran kişinin gelir düzeyi, statüsü, benimsediği değerler ve hayatındaki tercihler vb. faktörlerle beraber öznel iyi oluş üzerinde etkili olmaktadır (Diener vd., 1997).

Din: Diener vd. (1997) yaptıkları çalışmada, bireyin dini inançları ve dini sorumluluklarını yerine getirmesinin öznel iyi oluşunun artmasına katkısı olduğunu söylemişlerdir. İnsanın inancının seviyesi hayat tarzında oldukça etkilidir. Örnek vermek gerekirse, bazı dinler insanlara kötü olan duygu ve davranışları belirterek bunların asla yapılmamasını söylemektedir. Dolayısıyla böyle bir durum da insanların öznel iyi oluşlarına etki etmektedir. Dini inançlar, kişilerin hayatında görebileceği olayları ve durumları kabullenmesini sağlayarak öznel iyi oluşlarını olumlu yönden etkilemektedir. Yapılan araştırmalar çocuğu engelli olan ve dinî inancı yüksek olan ebeveynlerin depresyon ve kaygı seviyelerinin oldukça az olduğunu ve hayattan aldıkları doyumun yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca dinsel inançları kuvvetli olan insanların da işsizlik, eşinden ayrılma gibi hayatta karşılaşılan olumsuz olaylara daha kolay baş edebildikleri söylenmektedir (Myers & Diener, 1995).

Sosyal İlişkiler: Sosyal ilişkiler sosyal bir varlık olan insanlar için psikolojik ve fiziksel sağlık açısından oldukça önemli olduğundan, öznel iyi oluşta da belirleyici bir etkidir. Var olduğu topluma yönelik ait olma duygusu yüksek, sosyal ilişkileri sağlam ve güvenilir olan kişilerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Jose vd., 2012). İyi düzeyde sosyal ilişkiye sahip kişiler, sosyal çevresi tarafından daha çok desteklenmektedir. Sosyal çevresinin desteği bireyi daha iyi hissettirmekte ve karşılaştığı sorunlarla daha kolay bir şekilde baş etmesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle öznel iyi oluş düzeyi yükselmektedir. Öznel iyi oluşu etkileyen ve sosyal ilişkilerle bağlantılı olan bir diğer etken ise sosyal karşılaştırma olarak ifade edilmektedir. Kişinin kendini başka insanlarla mukayese etmesi sonucunda kırgınlık, umutsuzluk, kıskançlık vb. olumsuz duyguları daha fazla hissetmesiyle birlikte öznel iyi oluş seviyelerinde azalma olmaktadır. Bu durum kişinin öznel iyi oluşuna zarar vermektedir (Satıcı, 2016).

Gelir: Diener (1984), gelirin bireylerin olumlu duygular yaşamasında az da olsa etkisinin olduğunu bu yüzden gelirin, öznel iyi oluşu dolaylı yönden etkilediğini söylemektedir.

Ancak kişinin gelir durumunun yaş ve cinsiyete göre öznel iyi oluşla daha fazla ilişkisi vardır (Diener & Diener, 1996). Gelir faktörü kişilerin öznel iyi oluşlarını genellikle olumlu yönde etkilemektedir. Bununla beraber kişinin gelir düzeyinin yükselmesinin kişi için risk yaratabileceği de söylenmektedir. Bunun nedeni, kişinin artan geliriyle birlikte beklentilerindeki yükselme olarak ifade edilmektedir (Diener & Biswas-Diener, 2002).

Kültür: Bireyin içinde bulunduğu toplumda öğrendiği kültürel değerler yapılan öz değerlendirmede fazlaca etkili olmaktadır (Tuzgöl-Dost, 2004). Kültürün, öznel iyi oluş üzerindeki etkisini incelerken, bireyci kültür ve toplulukçu kültür olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Çünkü ikisi de öznel iyi oluşa farklı yönlerden bakmaktadır. İnsanlar toplulukçu kültürde başka kişilerle uyum içinde yaşayarak, yaşadığı topluma adapte olarak ve toplumun onlardan beklediği davranışları yaparak mutlu olmaktadırlar. Kişinin birinci önceliği toplumun amaçlarıdır. Bireysel amaçlar bundan sonra gelmektedir. Bir diğer boyut olan bireyci kültürde kişinin bireysel istekleri ve amaçları daha çok önem arz etmektedir. Kişiler, bireyci kültürde yaşadığı toplumun ve insanların bir parçası olduğunu düşünmeden kendi iradesi ve kişilik yapısıyla hareket ederek kendilerini mutlu hissetmektedirler (Yılmaz, 2018). Bireyci kültürde yaşayanlar toplumun istek ve beklentilerini göz ardı ederek kendilerini mutlu hissedebilecekleri bir yaşam benimserler (Satici, 2016). Bu yüzden yapılan bazı çalışmalar öznel iyi oluşu bireyci kültür olumlu açıdan, toplumcu kültür ise olumsuz açıdan etkilediğini söylemektedir (Diener vd., 2003). Ancak herhangi bir kültürdeki kişilerin öznel iyi oluş düzeylerinin bir diğerinden daha fazla olduğunu söylemek oldukça zordur. Çünkü bireyci ve toplumcu kültürde de insanların öznel iyi oluş düzeylerini yükselten unsurlar farklılık göstermektedir. Kısacası kültürü öznel iyi oluş açısından kendi içinde değerlendirmek çok daha doğru olacaktır (Yılmaz, 2018).

Sağlık: Sağlık öznel iyi oluşu etkileyen bir başka unsurdur. Kişinin öznel iyi oluşu ile algıladığı sağlığı arasında yüksek düzeyde bir ilişki vardır (Diener, 1984). Kişilerin kendilerini hasta hissetmemeleri ya da hiçbir sağlık sorununun bulunmaması öznel iyi oluş düzeylerini artıran bir etmendir. Bununla beraber kişinin sağlık sorununun bulunması, kendi istek ve beklentilerine zarar vererek kişinin öznel iyi oluş düzeyini azaltmaktadır (Diener vd., 1999).

Öznel İyi Oluş Kuramları

Öznel iyi oluş ile alakalı birçok kuram vardır. Bu kuramlar insanların mutlu olma nedenleri ve kişiliklerinin iyi oluş seviyelerine etkilerini araştırır. Kısacası bu kuramlar insanların öznel iyi oluş seviyelerinin neye göre değiştiğini inceler. Bu başlık altında bu kuramlardan bahsedilmiştir.

Erek (Telic) Kuramı. Bu kuram kişilerin gereksinim ve amaçları üzerinde durmaktadır. Kurama göre bireylerin yaşam amaçları vardır ve bu amaçlara ulaşabildikleri sürece yaşam doyumları artar. Yaşam doyumu düşük ve mutsuz olan birey amaçlarına ulaşamamış bireydir. Doğuştan gelen ve sonradan oluşturulan bazı gereksinimler vardır ve bireyler bu gereksinimleri tamamlayıp amaçlarına ulaşabildiklerinde mutlu olurlar. Erek kuramı, bireylerin hedeflerine ulaşmak için planlı hareket etmeye başladıklarını ve bu durumun yaşamlarını daha anlamlı hâle getirdiği düşüncesini savunur. Aynı zamanda hedeflere sahip olmak günlük hayatta karşılaşılan problemlerle başa çıkma yeteneğini artırır ve kötü yaşantılarında bile iyi oluşlarını sürdürebilmelerini sağlar (Diener, 1984; Diener vd., 1999).

Aşağıdan Yukarıya Yukarıdan Aşağıya Kuramları. Bu iki kuram arasında yapılan ayırım modern psikolojide yaygındır ve bununla ilgili soruların yanıtları mutluluk anlarının belirlenmesi sürecinde bulunabilir. Bazı düşünürler mutluluğun birden fazla küçük hazzın toplamı olduğunu savunmuşlardır. Buna aşağıdan yukarıya kuramı denir. Bu düşünürlere göre, bireyler hayatlarından mutlu olup olmadıklarına ilişki bir sonuca ulaşırken mutsuz oldukları ve haz duydukları anları hesaplarlar (Diener, 1984). Bu görüşe göre mutlu hayat sadece bireylerin yaşadığı mutlu zamanların toplamından ibarettir. Bireyler yaptıkları değerlendirmeler sonucunda mutlu veya mutsuz bir hayatları olduğu sonucuna ulaşırlar. Bir birey hayatının mutlu mu mutsuz mu olduğuna karar verirken yaşadığı hazların ve acıların hesaplamasını yapar. Tam tersi olan yukarıdan aşağıya kuramına göre ise öznel iyi oluş şahsın kişiliğinin bir tanımıdır ve bu tanım şahsın hayatını etkilemektedir (Kahraman, 2021). Bu kuram bireylerin olayları olumlu değerlendirme eğilimleri olduğunu düşünür ve bireylerin bu eğilimlerinin dünyayla ilişkilerini etkileyeceğini varsayar. Yani birey mutlu olduğundan dolayı haz duyar, haz duyduğu için mutlu olmaz (Diener, 1984).

Etkinlik Kuramı. Telic kuramlar, bireyin öznel iyi oluşunu bazı durumları dışarıda bırakarak yaşamın merkezinde görmektedir. Bunun aksine etkinlik kuramları öznel iyi oluşu kişinin davranışlarının bir yan ürünü konumunda olduğunu savunmaktadır. Etkinlik kuramı, asıl önemli olanın bireyin oluşturduğu hedeflerin olduğunu ve ancak bu hedeflere ulaştığında bireyin öznel iyi oluş seviyesinin yükseleceğine inanmaktadır. Bir dağa tırmanış etkinliği, dağın zirvesine varmaktan çok daha fazla doyum vermektedir. Bu yüzden kişilere doyum veren oluşturdukları amaçlara ulaşmada sarf ettikleri çaba olarak görülmektedir. Aristo, bilinen en eski ve en meşhur etkinlik kuramının savunucusudur. Aristo, bireyin yaptığı erdemli davranışların mutluluğu getirdiğini söylemiştir. Bu teoriye göre bireyde birtakım yetenekler bulunur. Bu yetenekleri birey mükemmel bir şekilde gösterdiğinde mutluluk oluşmaktadır.

Etkinlik, bireyin günlük hayatında yaptığı hobiler, diğer insanlarla ilişkileri ve egzersizler olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984; Diener vd., 1999).

Uyum Kuramı. İnsanların, günlük hayatta karşılaştığı olaylara ve durumlara uyum sağlamasıdır. Uyum kuramı, kişinin günlük hayatında karşılaştığı olumlu veya olumsuz durumlara uyum sağlamasıyla kişinin ruhsal dengesini koruduğunu söylemektedir. Kısaca kişiler kendilerini mutlu eden veya kötü hissettiren olayları yaşadktan sonra hissettikleri mutluluk ya da mutsuzluğu uzun sürmemektedir (Diener vd., 1999). Böylece uyum ve psikolojik denge sağlanmış olur (Tuzgöl-Dost, 2004). Kişi içinde bulunduğu durumdan onu daha iyi duruma getirecek bir uyarana rastladığında mutluluk ortaya çıkar. Bireyin sürekli yaşadığı olumlu ya da olumsuz duygu, bir süre sonra alışılacağı için bireyde ilk baştaki etkiyi yaratmayacaktır (Diener, 1984).

Kısacası uyum kuramı bireyin karşılaştığı uyaranlara karşı uyumdur. Uyarının fazlalığı tatmine, azlığı ise tatminsizliğe sebep olur (Tuzgöl-Dost, 2004). Bireylerin özellikle travma, kayıp, yas, hastalık gibi yıkıcı durumlara uyum sağlayabilmesinde bu kuramın önemi oldukça fazladır (Diener vd., 1999).

Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı. Michalos'un (1985) geliştirdiği çok yönlü uyuşmazlık kuramının amacı mutluluğu, doyumu ve öznel iyi oluşu açıklamaktır. Bu kuramın bahsettiği doyum bütün bir şekilde hayattan alınan hoşnutlukla birlikte iş ve evlilik hayatı, sosyal ilişkiler ve benzeri belirli alanlardaki hoşnutluğu da kapsar. Bu kurama göre kişiler motivasyonlarını artırmak için kendilerini başkalarıyla kıyaslayabilirler. Bu konuda geliştirilen bazı teoriler, mutluluğun birtakım kriterler ile gerçekteki durumun karşılaştırılmasıyla oluştuğunu söylemektedir. Bu anlamda gerçekteki durum birtakım standartların üstündeyse mutluluk oluşur. İnsanlar, çevresindeki insanlardan durumunun daha iyi olduğu düşüncesine sahiplerse kendilerini daha iyi hissederek öznel iyi oluş düzeyleri yükselecektir (Kahraman, 2021).

Öznel İyi Oluşun Öğretmenlere ve Eğitim Kurumlarına Yansımaları

Öğretmenler açısından öznel iyi oluşa bakıldığında, öznel iyi oluş düzeyinin öğretmenlerde fazla olmasının gerek öğretmenlere gerekse okul toplumuna faydaları olmaktadır. Bu faydalara sağlıklı bir hayat, işten alınan doyum, üretkenlik ve verimlilik ile okul içi ve dışı olumlu sosyal ilişkiler örnek verilebilir (Diener & Ryan, 2009). Bununla birlikte öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olmasının, iş performansını, mesleki dayanıklılığını, kariyer uyumluluklarını ve psikolojik sağlamlılıklarını olumlu yönde etkilediğini söyleyen araştırmalar vardır (Cropanzano, 2009; Çetin, 2019; Eryılmaz & Kara,

2019; Jalali & Heidari, 2016; Uzun, 2019). Yüksek öznel iyi oluşa sahip öğretmenlerin çalıştıkları okulun verimliliğini artıracak öğrenme iklimi oluşturmaya katkı sunduğu, ayrıca öğrenciler üzerinde olumlu bir etki yarattığı ifade edilmektedir (Kahraman, 2021).

Alanyazında, öğretmenlerin öznel iyi oluşuna ilişkin olumlu ve olumsuz öğretmen görüşleri yer almaktadır. Olumsuz öğretmen görüşleri kapsamında öğretmenlerin yaşadığı yüksek iş ve yaşam kaygısı ve bu kaygının sebep olduğu öğretmen tükenmişliği yer almaktadır (Renshaw vd., 2015). Kaygının en çok neden olduğu sonuçlar duygusal anlamda tükenme, karşılaşılan olaylara karşı duyarsız olma ve kişisel başarının eksikliğinden ayrılmış bir durum olan öğretmen tükenmişliği olarak ifade edilmektedir (Maslach vd., 1996).

Öznel iyi oluşun bir diğer boyutu olan olumlu öğretmen görüşleri okul ortamındaki sağlıklı ve verimli işleyiş olarak ifade edilmektedir (Renshaw vd., 2015). Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının en çok karşılaşılan olumlu sonuçları öz yeterlik, pozitif sosyal ilişkiler ve olumlu etki olarak belirtilmektedir (Van-Horn vd., 2004). Etrafındakilerin beklentilerini etkili biçimde karşılayan bireyin kendi davranışını değerlendirmesi öz yeterlik olarak açıklanırken, olumlu etki çoğunlukla sosyal açıdan istenen duygular olarak kabul edilen umut, sevinç ve minnettarlık gibi duyguları deneyimlemek biçiminde tanımlanmaktadır (Renshaw vd., 2015). Pozitif sosyal ilişkiler ise idareci-öğretmen, öğretmen-öğrenci ve öğretmen-öğretmen arasındaki ilişkilerin kalitelerine göre üç farklı boyutta incelenmektedir (Kahraman, 2021). Renshaw vd. (2015) yaptığı çalışmada, öğretmenler konusunda en fazla incelenen okul bağlılığı, öğretmen mutluluğu ve öğretim yeterliği biçimindeki üç olumlu değişkene bakarak öğretmenlere yönelik çok boyutlu öğretmen öznel iyi oluş ölçeği geliştirmişlerdir.

Öğretmenler öznel iyi oluşuna etki eden unsurlar; örgütsel unsurlar (öğrenci sayısı, kültürel faktörler), bireysel unsurlar (cinsiyet ve yaş) ve mesleki unsurlar (örnek, deneyim) olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Briones vd., 2010). Aelterman vd. (2007) yaptığı çalışmada yaş, cinsiyet, tecrübe ve çalışma durumunu kapsayan kişilik özellikleri boyutu ile idarenin desteği, işin yoğunluğu, mesleki gelişim desteği ve büyük sınıfları kapsayan okul özellikleri boyutu şeklinde 2 farklı boyutta açıklamıştır.

Öğretmenlik bağlılık, dikkat, zihinsel esneklik, güven, duyguları düzenleme ve dayanıklılık gerektirir. Aynı zamanda stresli bir çalışma alanıdır (Hargreaver, 1998). Toplumun motivasyonu yüksek, sorumluluk ve görevlerini yerine getiren öğretmenlere gereksinimi bulunmaktadır. Öğretmenler kendilerini değerli hissettiklerinde ve çalışma şartlarından memnun olduklarında, olumlu zihinsel gelişimi destekleyen ve öğrencilerin başarısını geliştiren bir ortam oluşturma şansları daha fazladır. Bu anlamda okullar, öğretmenlerin okulu

destekleyici tutum ve davranışlarını iyileştirmeyi hedeflerken öğretmenlerin iş memnuniyetini ve öznel iyi oluş düzeylerini dikkate almalıdır (Sisask vd., 2014).

Öğretmenlerin iş doyumu, öğretmen-öğretmen iş birliğine, öğretmenlerin karar verme sürecine katılmalarına ve öğretmen-öğrenci arasındaki etkili ilişkilere bağlıdır. Yani eğitimcilerin öznel iyi oluşu en temel gereksinimlerini kolaylıkla karşılayabilecekleri ortamlarda mümkündür (Shirley vd., 2020). Kendi hedeflerine ulaşabilen öğretmen kendini yeterli hisseder. Buna bağlı olarak işinden daha çok doyum alır ve bağlılık düzeyi artar. Dolayısıyla düşük stres gösterirler, tükenmişlik düzeyleri psikolojik açıdan olumlu yönde ilerler. Kısaca öz yeterliğe ulaşmış öğretmenin motivasyonu, psikolojik iyi oluşu ve iş doyumu artar (Zee & Koomen, 2016). Buna bağlı olarak araştırmacılar, eğitimcilerin öz yeterlik ve öğretim yeterliğinin öznel iyi oluş ve başarı duygusu üzerinde etkili olduğunu ve sınıfın öğrenme kalitesini yükseltebileceğini savunmuşlardır (Bandura, 1997; Goddard vd., 2004)

Etik Liderlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Toplumdaki bireyler arasındaki ilişkiye ait kuralların doğru veya yanlışlığını araştıran kavrama “etik” denir. Etik kavramı, insanların dünya hakkındaki düşüncelerini, yaptıkları bireysel seçimlerini ve ahlaki davranışlarını açıklamaktadır. Liderlik insanların iş yerlerine katkıda bulunup ileriye götürmelerine yardımcı olan yönetim şekli olarak tanımlanabilir. Bu nedenle etik liderler çalışanlarına adaletli ve adil şekilde davranan dürüst bireylerdir. Etik liderden, örgütü hedefine ulaştırırken son derece açık, dürüst hareket etmesi beklenir. Aynı zamanda yürürlükteki kanunlara ve yönetmeliklere uygun, siyasetten uzak bir tavır sergilemeleri gerekir (Kurtcu, 2021).

Eğitim sektöründe çalışan çoğu okul müdürü etik kurallara uygun hareket ettiğini sanır. Fakat zamanla özümstedikleri değer yargıları ve etik kurallar aşınır. Bu nedenle okul yöneticileri etik ilkelerden sapar. Böylece bazen okul düzeyinde bazen de bireysel sorunlar ortaya çıkmaya başlar. Bu sorunların merkezinde etik davranışların yeteriz olması yatmaktadır (Çelik, 2013). Okul yöneticilerinin, görevlerini gerçekleştirirken sergiledikleri davranışlar, okuldaki işgörenler tarafından etik olup olmama kriterine göre algılanarak belirli bir değere ulaşır (Mataş-Sancak, 2014). Okul yöneticileri adil, dürüst, ahlaklı ve iyi davranışlar gösterdiklerinde etik davranış sergiledikleri algısı oluşur. Okul yöneticileri bu şekilde davranışlar göstererek işgörenlerine örnek teşkil ederler. Okul yöneticisinin oluşturduğu bu ortam işgörenler arasındaki ilişkiyi de belirler (Kurtcu, 2021).

Örgütsel sinizm çalışma ortamıyla ilgili olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar aracılığıyla şekillenen tutumlardır. Aynı zamanda çevreden etkilenerek değişmeye elverişli

olan sosyal veya bireysel deneyimlerin geçmişine tepki gösterir (James, 2005). Bir diğer tanıma göre ise örgütsel sinizm, çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumu, niyetlerine güvenmemek, örgütün aldığı kararlara inanmamak ve örgüt yöneticisinin gerçek benliğini yansıtmadığına inanmaktır (Helvacı & Çetin, 2012).

Örgütlerde başarının sürekli ve kalıcı olabilmesi için örgütün değişmesi ve dönüşmesi gerekir. Örgütlerdeki bu değişimi ve dönüşümü yapacak olan en önemli iki değişken ise sinizm ve liderlik olarak ifade edilmektedir. Liderin benimsediği liderlik yaklaşımı doğrultusunda lider ile takipçilerinin birbiriyle kurdukları ilişkilerinin ne derece kaliteli olduğu örgütsel sinizmin seviyesini doğrudan etkilemektedir. Çalışanların örgütte değişimin ve yeniliklerin olabileceğine dair inancı örgütün değişimini ve gelişimini gerçekleştiren en önemli unsurdur. Liderin, örgüt çalışanlarını bu hedefe yönltebilmesi için etkili bir liderlik becerisine sahip olması gerekir. Ancak örgütte var olan sinik kişiler örgütün değişimini ve gelişimini engellemektedir (Gövez, 2013).

Yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının çalışanların üzerinde motivasyon, bağlılık, yüksek performans ve doyum sağladığı görülmektedir. Etik liderlerin olduğu örgütlerde çalışanların örgüt liderlerine çok daha yüksek güven duydukları söylenebilir. Bu doğrultuda etik liderliğin olduğu örgütte var olan örgütsel sinizmin düzeyinin de az olacağı düşünülebilir.

Etik Liderlik ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişki

Öznel iyi oluş, bireyin içsel deneyimlerine göre anlam bulur (Diener vd., 1997). Bir liderin etkililiği üyesi olduğu örgütü hedeflerine uygun olacak şekilde birleştirebilme ve örgütün diğer üyelerini harekete geçirebilmesiyle ilişkilidir (Erdoğan, 2000). Öğretmen ve yönetici arasında olumlu bir ilişki olduğunda, öğretmenin öznel iyi oluşu yüksek olduğunda ve iş birliği ile hareket edildiğinde o okulda etkili okul özelliklerinden bahsedilebilir.

Bireylerin ruh sağlıklarının olumlu yönlerinden biri öznel iyi oluşur. Bu nedenle öznel iyi oluş insanların hayatlarına pozitif yönde katkıda bulunur. Örneğin; öznel iyi oluş düzeyleri yüksek olan bireylerin yaratıcılıkları yüksektir ve sosyaldirler, bağışıklık sistemleri daha sağlıklıdır ve yaşamları daha uzun sürer. Aynı zamanda kazançları yüksek olur, karşılaştıkları stresli durumlarla başa çıkma düzeyleri yüksektir, iş hayatlarında üretkendirler ve evlilikten aldıkları doyum daha yüksektir (Deiner, 1984; Diener & Seligman, 2002/2004; Diener vd., 2002).

Örgüt yöneticileri çalışanları ile olumlu iletişim ve etkileşim içinde oldukları sürece çalışanların mutluluğu, verimi, iş doyumunu ve başarısı artar. Örgüt yöneticisinin iletişim

konusundaki etkililikleri ise kişilik özelliklerine göre şekillenir. Yöneticilerin kullandıkları sözcükleri telaffuz şekli ve kullandıkları kelimeler bile çalışanları etkiler (Fowler, 2010). İnsanların hassasiyetleri incelenerek mutluluk ile mutsuzluk şeklinde iki zıt terim ortaya çıkarılmıştır. Mutluluk terimi ayrıştırılarak coşku ve memnuniyet olarak, mutsuzluk terimi ise gerilim ve depresyon olarak iki alt başlığa bölünmüştür. Bu şekilde bireylerin iyi oluş düzeylerine etki eden duygular açığa çıkarılmıştır. İnsanlarla iletişim konusunda sıkıntı yaşayan bireylerin duygusal alanlarında bozulmalar yaşanmış olabilir. Bu bireyler aynı zamanda organizasyona uyum sağlayamazlar (Clark & Watson, 1992, Akt., Sesveren, 2015).

Okul yöneticilerinin etkili liderlik davranışlarının, öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlarla baş edebilmesindeki ve öznel iyi oluş düzeylerindeki etkililiğinden söz edilebilir.

İlgili Araştırmalar

Bu kısımda araştırma konusuna yönelik daha önce yapılmış olan yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış çalışmalar ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Aşağıda bu çalışmalardan bazıları özetlenmiştir.

Etik Liderlik ile İlgili Araştırmalar

Çelebi (2022), Mersin ilinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında ortaokullarda görev yapan 353 öğretmen üzerinde öğretmenler tarafından algılanan örgütsel adalet, okuldaki yöneticilerinin etik liderlik seviyeleri ve öğretmenlerin okullarını psikolojik sahiplenmeleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemiştir. Öğretmenlerin örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel adalet, ağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algıları ile psikolojik sahiplenme ve okul yöneticisinin etik liderlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak yüksek seviyede pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda okul yöneticisinin etik liderlik düzeyleriyle öğretmenlerin psikolojik sahiplenme düzeyleri arasında yüksek seviyede pozitif yönlü anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır.

Taş (2022), tarafından yapılmış olan “Ortaokul Müdürlerinin Öğretmenler Üzerindeki Tahakküm Davranışları ve Etik Liderlik Becerilerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri” başlıklı tez çalışmasında İstanbul ili Ataşehir, Ümraniye ve Maltepe ilçeleri kapsamında ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin öğretmenler üzerindeki tahakküm davranışlarının orta düzeyde olduğuna ulaşılmıştır. Bununla beraber okul müdürlerinin etik liderlik becerileri ile tahakküm davranışları arasında yüksek seviyede negatif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin etik liderlik becerileri konusundaki görüşlerinin ise okul müdürlerinin etik liderlik becerileri konusundaki görüşlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kahvecioğlu (2022), okuldaki etik iklim ile okul müdürlerinin sergilediği etik liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre araştırmıştır. Bu araştırma Ankara İlının Çankaya ilçesindeki liselerde çalışan 325 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda etik liderlik ve etik iklim arasında orta seviyede pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca istatistiksel olarak etik liderliğin etik iklimi anlamlı ve pozitif yönlü yordadığı tespit edilmiştir.

Gezerler (2021) Muş ili Merkez ilçesinde görev yapan 450 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada etik liderlik ve okul etkililiği arasındaki ilişkide okul ikliminin aracılık rolünü incelemiştir. Araştırmanın sonucunda okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının, okul ikliminin göstergelerinden olan okulda bulunan adanmışlık ve demokratikliği, okuldaki başarıyı önemseyen atmosferi ve çalışanların birbirleriyle olan samimi ilişkileri ve uyumunu olumlu etkileyerek, algılanan okul etkililiğinin yükselmesinde dolaylı yönden etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Korku (2021) okul müdürlerinin sergilediği etik liderlik davranışlarının örgütsel sessizliğe etkisini incelediği araştırmayı Erzurum ili Oltu ilçesindeki 225 öğretmen üzerinde yapmıştır. Etik Liderlik ile Örgütsel Sessizlik arasında orta düzey, negatif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aslan (2021) tarafından yapılan “İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmada öğretmenler algılarına göre ilkokul ve ortaokul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yayık (2020) yaptığı çalışmada okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisini araştırmıştır. Bu araştırma İstanbul ili Pendik ilçesinde görev yapan 393 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin sergilediği etik liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin mesleki bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını %16,6 düzeyinde yordadığı tespit edilmiştir.

Kaya (2020) okul müdürlerinin sergilediği etik liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin sosyal sermaye seviyeleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemiştir. Araştırmada nicel ve nitel yöntemler bir arada kullanılmıştır. Nicel araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin sosyal sermayeleri arasında anlamlı

ilişkinin olduğu ve bununla beraber okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin sosyal sermaye seviyelerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Nitel araştırma bulgularında ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, yöneticilerin iletişimsel etik davranışları konusundaki algılarının anlamlı bir biçimde farklılaşmasının sebepleri çoğunlukla okul yöneticilerinin erkek olması, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha duygusal olmaları ve kadın öğretmenlerin kadınlarla çok daha rahat bir şekilde iletişim kurmaları olarak saptanmıştır.

Kaya (2020) Ankara ili Keçiören ilçesindeki liselerde çalışan 869 öğretmenin görüşlerine göre liselerdeki müdürlerin sergilediği etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve örgütsel özdeşleşme yaşamaları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçlarında liselerdeki müdürlerin yüksek düzeyde etik liderlik davranışları sergilediklerine ulaşılmıştır. Ayrıca etik liderlik değişkeniyle örgütsel güvenin tüm alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlere güvenin örgütsel özdeşleşmeye anlamlı etkisinin olduğun fakat veli, öğrenci ve müdürlere güvenin örgütsel özdeşleşmeye anlamlı bir etkisinin olmadığına ulaşılmıştır.

Odabaşioğlu (2020) yaptığı araştırmada Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerin etik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılığı arasında nasıl bir ilişki olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada okul yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının boyutlarından olan örgütsel karar verme ve davranışsal etiğin öğretmenlerin daha fazla hissettiği tespit edilmiştir. Bununla beraber yapılan analizlerde okul yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Köse (2020) yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile ilişkisini incelemiştir. 1289 öğretmenin katıldığı araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet ve etik liderlik algıları oluşurken sosyo-demografik özelliklerin çok önemli olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin algılarına göre etik liderlik ile örgütsel adalet arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Moorhouse (2002) delphi tekniğini kullanarak yaptığı araştırmada etik liderlerde ve okullarda olması gereken etik değerleri incelemiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinde dürüstlük, ahlaki davranışlarıyla rol model olma, iş birlikçi olma, güven ortamı oluşturma, öğretmenlerle ortak karar alma, etkili iletişim kurabilme ve uygun hedefler belirleyebilmeden oluşan yedi etik beceri olması gerektiğini tespit etmiştir. Bununla beraber kurumlar için

güvenilir olma, dürüstlük, adaletli olma, yüksek ahlaki değerlere sahip olma ve yapılan işlerin belirlenen hedeflere uygun olması şeklinde beş etik değerin olması sonucuna ulaşılmıştır.

Garcia (2003) okul müdürlerinin etik liderlik becerilerini geliştirmek için yaptığı çalışmada etik liderlik becerileri yüksek olan liderlerin etik değerlere daha fazla bağlı kaldığı ve çok daha fazla görev yükleri olsalar bile takipçilerine mesleki ve duygusal yönden daha çok destek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Strydom (2021) etik liderliğin çalışanların davranışlarına etkisini incelediği çalışmada yöneticilerin etik liderliği ile çalışanların performansları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında da pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Fidan ve Koç (2020) yaptığı çalışmada öğretmenlerin etik ve etik dışı liderlikle ilgili görüşleri incelenmiştir. Araştırmada 20 öğretmenle görüşülmüştür. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin etik dışı lider davranışlarını en fazla meslektaş ilişkilerinde sergiledikleri belirlenmiştir. Ayrıca okul müdürlerinin etik dışı davranışları öğretmenler arasında teşvik etmeleri ve etik dışı davranışları okul kültürünün parçasına dönüştürmede öncü olmaları sonucuna da ulaşılmıştır.

Treviño vd. (2006) yaptıkları çalışmada etik davranışlar ile ilgili birçok araştırmacının görüşlerini incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda etik dışı davranışların örgütlerde neden başladığı ve ne gibi sonuçlara yol açtığına incelenmesi gerektiği, etik dışı davranışların örgütlerde ve bireylerde açıklanmasının oldukça zor olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun dışında şirketlerde, kurumlarda hatta ülkelerde etik dışı davranışların normal davranışlar olarak görüldüğü ve kimlik kazanmaya başladığı tespit edilmiştir.

Zheng vd. (2021) yaptıkları çalışmada etik liderlik ile etik ses arasındaki ilişkide etik değerleri içselleştirmenin ve dürüstlük kimliğinin aracılık rolünü incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda etik liderlik ile etik ses arasındaki ilişkide etik değerleri içselleştirmenin ve dürüstlük kimliğinin aracılık rolü olduğuna ulaşılmıştır.

Arar ve Saiti (2022) okul yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada etik liderliğin karar verme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda etik liderliğin ve okul üyelerinin ahlaki davranışlarının, sosyal değerlerin değerlendirilmesi ve yorumlanması, ahlaki ikilemlerin daha iyi ele alınması ve etik karar vermenin geliştirilmesi üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Wang vd. (2015) Çin Halk Cumhuriyeti'ndeki dokuz firmada çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada etik liderlik ve çalışan sesliliği arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkiye öz yeterliliğin aracılık ettiğine ulaşılmıştır.

Zoghbi-Manrique-de-Lara ve Viera-Armas (2017) yaptıkları çalışmada etik liderlik ile kişisel internet kullanımı arasındaki ilişkide kurum kültürünün aracılık edip etmediği incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda etik liderliğin siber aylaklık ile negatif yönlü ve e-vatandaşlık ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğuna ulaşılmıştır. Kurum kültürü modele dahil edildikten sonra aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Yang vd. (2015) yaptıkları araştırmada etik liderlik ve çok boyutlu örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide öz yeterlilik, saygı ve lider-üye etkileşiminin aracı etkileri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda etik liderlik ve çok boyutlu örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide saygı ve lider-üye etkileşiminin aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Ayık vd. (2014) yaptıkları çalışmada, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda, etik liderlik alt boyutları ile örgütsel adalet arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmacılar etik liderliğin iklimsel etik ile davranışsal etik alt boyutunun örgütsel adaletin dağıtımsal adalet alt boyutunu anlamlı olarak pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bunu yanında etik liderliğin tüm alt boyutlarının örgütsel adaletin işlemsel adalet alt boyutunu pozitif yönlü, anlamlı şekilde yordadığı ve etik liderliğin iklimsel etik, iletişimsel etik ve karar vermede etik alt boyutlarının örgütsel adaletin etkileşimsel adalet alt boyutunu pozitif yönlü, anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Etik liderliğin örgütsel sinizm ile ilişkisi hakkında alanyazında yapılan bazı çalışmalara rastlanmaktadır. Akan vd. (2014) Erzurum'da görev yapan öğretmenlerin katıldığı çalışmada öğretmenlerin etik liderlik algıları yükseldikçe sinik davranışlarında azalma olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmanın sonuçları, yöneticilerin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kaya (2021) İzmir il merkezinde çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin algıladığı etik liderlik, iş doyumu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin etik liderlik algıları yükseldikçe iş doyumlarının yükseldiği ancak örgütsel sinizm düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel Sinizm ile İlgili Araştırmalar

Gürel (2022), yaptığı çalışmada öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin, sosyal adalet liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini karşılaştırmıştır.

Çalışma 2021-2022 yılında Rize il merkezi ve ilçelerinde görev yapmakta olan ilkokul ve ortaokul öğretmenleriyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya toplamda 316 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği tarzı arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır.

Yakut (2022), araştırmasında örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada Manisa ilinde ve ilçelerinde görev yapan 248 öğretmen yer almıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik algıları arasında pozitif yönde ve orta derece ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin medeni durum ve yaş değişkenlerine göre örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik algıları arasında orta derecede ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda mezuniyet durumlarının örgütsel sessizlik olmasa dahi örgütsel sinizm algılarını etkilediğine ulaşılmıştır.

Yalçın (2022), çalışmasında örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Antalya şehrinin Alanya ilçesindeki devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örgütsel sinizmin alt boyutlarının örgütsel psikolojik sermayeyle düşük derecede negatif yönlü anlamlı ilişkiye sahip olduğuna ulaşılmıştır.

Uçak'ın (2022) çalışmasında kadın okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Ankara il genelinde kadın okul müdürleriyle çalışan 384 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda otokratik liderlikle örgütsel sinizm arasında pozitif yönde bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Dönüşümcü, demokratik, etkileşimci ve serbest bırakıcı liderlik stilleri arasında ise negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Çelik (2022), araştırmasında okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin örgütsel yaratıcılığı ve örgütsel sinizmi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma Erzurum şehrinin merkez ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan 366 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda okul müdürlerinin sergiledikleri kişilik gücü ve ödül gücünün örgütsel yaratıcılığı orta seviyede pozitif yönlü; örgütsel sinizmi yüksek seviyede negatif yönlü ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte zorlayıcı güç ve yasal gücün örgütsel yaratıcılığı düşük seviyede negatif yönlü; örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

Ceyhan (2022), sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderliği ile örgütsel sinizm arasında ki ilişkiyi incelemiştir. İzmir ilindeki Bayraklı, Karabağlar, Bornova, Balçova ve Gazimir ilçelerinde kamu ilkokullarında görev yapmakta olan 375 sınıf öğretmenin katılımı ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Sınıf öğretmenlerine göre ilkokul

yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzını yüksek oranda gösterdiğine ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim yöneticilerinin dönüşümcü liderliği ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde orta dereceli bir ilişki bulunmaktadır.

Kılıç-Cengiz (2022), araştırmasında ortaokul öğretmenlerinin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlemeyip bu düzeyin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma İstanbul'un Ümraniye ilçesinde bulunan ortaokullarda görev yapmakta olan 366 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin genel sinizm dereceleri orta derecededir ve eğitim düzeyi, yaş, okulda çalışma süresi, cinsiyet mesleğini sevme durumları, kadro durumları ve kıdeme göre farklılık göstermemektedir sonuçlarına ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm düzeyleri ise düşük seviyede çıkmış olup mesleki kıdem değişkeni dışında diğer değişkenlerde anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır. Örgütsel ve genel sinizm düzeyleri arasındaysa yüksek derecede anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Cabbar (2022), çalışmasında eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Giresun şehrinde MEB'e bağlı olan resmi okullarda görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişkiye ulaşılmıştır.

Doğan ve Uğurlu (2014), ilköğretim okullarında görev yapan 312 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada okuldaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri ve öğretmenlerin sinik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm ile etik liderlik algıları arasında negatif yönünde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Sezgin-Nartgün ve Kartal (2013) eğitimcilerin örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm hakkındaki düşüncelerini; bu düşüncelerinin kıdem, cinsiyet ve çalışma sürelerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini; eğitimcilerin örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve örgütsel sessizliğin alt dalları arasında bağlantı olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmada Bolu şehrinde 10 ortaokulda görev yapan 90 eğitimciye örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ölçeği uygulanmıştır. Çalışma süresi, kıdem ve cinsiyet ile örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Örgütsel sessizliğin alt dalları izolasyon, sessizliğin kaynağı ve okul ortamı olarak sıralanabilir. Bu değişkenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile aralarında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu saptanmıştır.

Uzun (2015), yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin iletişim şekilleriyle öğretmenlerin örgütsel ve genel sinizm hakkındaki düşüncelerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda

öğretmenleri örgütsel sinizm hakkındaki düşünceleriyle yaş, eğitim durumu, cinsiyet, hizmet süresi, medeni durum gibi değişkenler arasında fark olmadığına ulaşılmıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel sinizm hakkındaki düşünceleri ile genel sinizm hakkındaki düşünceleri arasında düşük seviyede pozitif ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerin iletişim şekilleriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm düşünceleri arasında orta seviyede negatif ilişki bulunmuştur. Genel sinizm düşünceleri arasındaysa düşük seviyede negatif ilişki sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm ile liderlik arasındaki ilişki inceleyen çalışmalara da rastlanmaktadır. Güçlü vd. (2017) ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri ile okul müdürlerinin liderlik tarzları arasındaki ilişki konusunda çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Dönüşümcü liderlik tarzı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin sinik tutumları azaldıkça okul müdürlerinin sergiledikleri dönüşümcü liderlik stilleri artmaktadır. Okul yöneticilerinin etkileşimci liderlik tarzını, dönüşümcü liderlik tarzına göre daha çok tercih ettikleri görülmüştür. Öğretmenlerin, örgütsel sinizm orta seviyede sergiledikleri görülmüştür. Bunun nedeninin ise okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzını benimseme seviyelerinin artması olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Polatcan'ın (2012) yaptığı çalışmada, Karabük ilindeki 500 öğretmenin örgütsel sinizm hakkında tutumları ile okul yöneticilerinin liderlik davranışlarını incelemeye çalışmıştır. Araştırmanın sonuçları öğretmenlerin algılarına bakıldığında okul yöneticilerinin daha düşük seviyede sinizm tutumu gösterdikleri ve okul yöneticilerinin daha yüksek liderlik davranışına sahip olduğu bulunmuştur. Liderlik davranışlarının gösterilme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Dülker (2019) yaptığı çalışmada okul müdürlerinin gösterdikleri dönüşümcü liderlik stili ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonucuna göre örgütsel sinizmin bütün alt boyutlarıyla dönüşümcü liderlik stili arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bunun yanında okul yöneticilerinin gösterdikleri stilin öğretmenlerin dönüşümcü liderlik stili olarak algıladığı ve örgütsel sinizm seviyelerinin düşük olduğu saptanmıştır. Dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizmi yordadığı görülmüştür.

Bernerth vd. (2007) yaptığı araştırmasında etkileşim adaleti, dağıtım adaleti ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır.

Kutanis ve Çetinel (2010) akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmasında, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelemiştir. Sonuç olarak örgütte adaletin olmayışı algısı iş görenlerde sinik tutumlara sebep olduğu tespit edilmiştir.

Helvacı ve Çetin'in (2012) yaptığı çalışmada Uşak ilinde görev yapan ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini incelemişlerdir. Yapılan çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir.

Pitre (2004) Amerika Birleşik Devletleri'nde örgütsel sinizmin nedenlerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmada örgütsel sinizmin nedeni olarak okul yöneticilerin okuldaki öğretmenler ve öğrencilerin beklentilerini karşılayamaması olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca örgütsel sinizmin oluşup yükselmesinde örgüt içi tutarsızlıklar, karar alma durumunda meydana gelen baskı ve hayal kırıklığının önemli unsurlar olduğuna ulaşılmıştır. Araştırma, örgütsel sinizmin yol açtığı sonuçları örgütsel bağlılık, risk ve karar alma becerilerindeki eksiklik olarak tespit etmiştir.

James (2005) Amerika Birleşik Devletleri'nin farklı bölgelerindeki okullarda görev yapan müdür, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve diğer okul çalışanlarından oluşan 360 kişi üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel sinizmin okullardaki olumlu ve olumsuz etkilerini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel destek, örgütsel adalet ve birey odaklı vatandaşlık davranışları arasında anlamlı, negatif yönlü ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel politika, tükenmişlik ve çatışma arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Evans vd. (2021) yaptıkları araştırmada etik liderlik ile sapkın iş davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin rolü incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre etik liderliğin arttıkça sapkın iş davranışlarını azaldığına ve bu ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü olduğuna ulaşılmıştır.

Byrne ve Hochwarter (2008) yaptıkları araştırmada sinizmin destek ve performans arasındaki ilişkiyi doğrusal olmayan bir biçimde nasıl ılımlılaştırdığını incelemişlerdir. Çalışmanın sonucuna göre algılanan destek orta düzeyde olduğunda örgütsel sinizm en yüksek düzeyde olduğuna ulaşılmıştır. Destek düşük veya yüksek düzeyde olduğunda ise örgütsel sinizm en düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Khan vd. (2016) çalışmasında mühendislikte çalışanların iş doyumu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiliyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda ise çalışanların iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişkiye rastlanmıştır.

Abdollahi ve Nodepashang (2016) yaptığı çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin liderlik tarzları, örgütsel sinizm ve değişime yönelimleri arasındaki yapısal modeli ve nedensel ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin değişime yönelik yönelimleri ile örgütsel sinizmleri arasında anlamlı negatif ve güçlü bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır.

Dobbs ve Do (2019) çalışmasında toksik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Araştırmanın sonucunda toksik liderlik ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır.

Moghaddam ve Meymand (2018) çalışmasında örgütsel sinizmin sapkın davranışlara yönelik eğilimi üzerindeki etkisini ve lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile sapkın davranışlara eğilim arasındaki düzenleyici etkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizmin sapkın davranışlara eğilimi olumlu yönde etkilediği ve lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile sapkın davranışlara eğilim arasında düzenleyici bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Öznel İyi Oluş ile İlgili Araştırmalar

Son olarak öznel iyi oluş ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, Sesveren'in (2015) 2014-2015 eğitim-öğretim yılında yaptığı çalışmada Kayseri şehrinde çalışmakta olan öğretmen ve yöneticilerden oluşan 555 katılımcı bulunmaktadır. Çalışmada kadın eğitimcilerin erkek eğitimcilere göre öznel iyi oluşlarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte bekar eğitimcilerin öznel iyi oluşlarının evli eğitimcilere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Son olarak da gelir durumundan hoşnut olan eğitimcilerin olmayanlara göre öznel iyi oluşlarının yüksek olduğu görülmüştür.

2018-2019 yılında yapılan bir tez çalışmasında Şanlıurfa şehrinde görev yapan 944 öğretmenden veri toplanmıştır. Psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öz yeterlilik inancı ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmaya göre medeni durum, meslekteki yıl, yaş, kadro sınıfı, memleketinde görev yapma ve zorunlu hizmeti tamamlama gibi değişkenlerde anlamlı bir farklılaşma vardır. Bununla birlikte cinsiyet, branş ve okulun kademesi gibi değişkenlerde farklılaşma görülmemiştir (Uzakgiden, 2019).

Çetin'in (2019) yaptığı çalışmada farklı dönemlerde çalışmakta olan 346 öğretmenden yararlanılmıştır. Bu çalışmada mesleki dayanıklılık ile öznel iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada nicel desen kullanılmakla birlikte öğretmen öznel iyi oluş ölçeği ve öğretmen adayları mesleki dayanıklılık inanç ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öznel iyi oluş ile mesleki dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğuna ulaşılmıştır.

Özgenel ve Hıdıroğlu (2019) okul yöneticilerinin öğretmenlerin algıladığı liderlik tarzlarına göre öznel iyi oluşlarının farklılık gösterip göstermediği konusunda çalışmışlardır. Çalışma 2017-2018 yılında Tekirdağ'da 732 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilleri yüksek, öznel iyi oluşları

seviyelerinin düşük olduğu gör÷lmüştür. Genel anlamda sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stilleriyle öznel iyi oluş seviyesi arasında pozitif yönde; dönüşümcü liderlik stiliyle öznel iyi oluş arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Usta (2016) yaptığı çalışmada yükseköğretim kurumlarında çalışan personelin algıladıklarına göre bölüm başkanının sergilediği liderlik stillerinin personelin işten uzaklaşmaları ve öznel iyi oluşlarının etkilenip etkilenmediği konusunu işlemiştir. Çalışma sonucunda otoriter liderlik tarzıyla kendine yabancılaşma, anlamsızlaşma ve güçsüzleşme arasında pozitif; başarı odaklı ve çalışan odaklı liderlik stili arasında negatif ilişki olduğu saptanmıştır. Olumsuz duygulanım ile otoriter liderlik stili arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde otoriter liderlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye bakılacak olursa negatif yönde ilişki olduğunu söyleyebiliriz.

Enginar (2022), araştırmasında öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ve öznel iyi oluş durumlarını arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma Ordu şehrinin Fatsa, Ünye ve Altınordu ilçelerinin resmi ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde çalışan 362 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri kullanımının ve örgütsel muhalefet düzeylerinin orta derecede, öznel iyi oluş düzeylerinin ise yüksek derecede olduğuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri kullanımının, örgütsel muhalefet düzeylerinin ve öznel iyi oluş düzeylerinin arasında düşük seviye, pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Arslan (2022), öğretmenlerin düşüncelerine göre okul müdürlerinin sergilediği liderlik stilleri ile öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Elâzığ şehrinde ki okullarda görev yapmakta olan 214 erkek ve 291 kadın öğretmenin katılımı ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeğindeki görüşlerinin derecesinin Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin alt boyutlarına göre daha yüksek olduğuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda değişkenlerin hepsi ile Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin alt boyutlarının negatif korelasyona sahip olduğu gör÷lmüştür.

Şimşek (2022), araştırmasında sınıf öğretmenlerinin öğretmen zihniyetiyle öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma MEB'e bağlı özel ve resmi okullarda çalışmakta olan 353 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda zihniyet ölçeğinin alt boyutu olan gelişen zihniyet puanlarıyla öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin varlığına ulaşılmıştır. Aynı zamanda mesleki kıdemlerine göre öznel iyi oluş düzeylerinin farklılaştığı gör÷lmüştür. Öznel iyi oluşun alt boyutu olan okula aidiyet ölçeğinden almış oldukları puan çalışmakta oldukları kurum ve okuldaki pozisyonlarına göre farklılaşmaktadır.

Durmaz (2020), araştırmasında öğretmenlerin öznel iyi oluş seviyeleriyle okul iklimine yönelik düşünceleri ve sınıf yönetim becerileri arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Eskişehir ilinin Odunpazarı ilçesinde çalışan okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinden 394 öğretmeninden toplanan verilerle çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin öznel iyi oluşlarıyla okul iklimi ve sınıf yönetimi becerileri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin okul iklimi algılarıyla sınıf yönetimi becerileri arasındaysa aynı şekilde anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

Çam (2020), ortaöğretim kademesinde eğitim gören öğrencilerin öznel iyi oluş seviyeleri ile spora katılım motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma Trabzon ilinde bulunan Anadolu Lisesi ve Spor Lisesinde eğitim almakta olan 515 öğrencinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Kullanılan öznel iyi oluş ölçeğinin sonuçlarına göre spor türü, yaş, düzenli spor yapma, ailenin gelir düzeyi ve spor yapma seviyesi gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Spora katılım motivasyonu ölçeğine göre okul türü, yaş, kardeş sayısı, cinsiyet, düzenli spor yapma, spor yaşı, sınıf seviyesi gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Aynı zamanda düzenli şekilde spor yapan öğrencinin öznel iyi oluş ve spora katılım motivasyonunda anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Kahraman (2021), çalışmasında okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleriyle öğretmenlerin öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Ankara şehrinde kamuya ait ortaokullarda görev yapmakta olan 517 öğretmeden toplanan verilerle araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilleriyle öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük seviyede bir ilişkinin varlığına ulaşılmıştır.

Çetin (2021), araştırmasında öğretmenlerin öznel iyi oluş seviyeleri ve mülteci olan öğrencilere yönelik tutumları incelemiştir. Ayrıca öğretmenlerin öznel iyi oluş seviyeleriyle mülteci öğrencilere karşı tutumları arasında ilişkinin var olup olmadığına dair inceleme yapmıştır. Çalışma Çanakkale şehrinin merkez ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda çalışan 183 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile mülteci öğrencilere karşı tutumları arasında pozitif yönde zayıf seviyede bir ilişki bulunmuştur.

Bıçak (2021), araştırmasında sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş seviyeleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma ordu şehrinin Fatsa, Ünye ve Altınordu ilçelerindeki resmi ilkokullarda çalışan 530 sınıf öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği ve tükenmişlik ölçeğinin “duyarsızlaşma ve duygusal

tükenme” alt boyutlarından alınan puanlar arsında negatif yönlü anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Öğretmen İyi Oluş Ölçeği ile tükenmişlik ölçeği “kişisel başarı” alt boyutu arasındaysa pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığına ulaşılmıştır.

Ross vd. (2012) iyi oluşun tükenmişlik ile yetersizlik arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelediği araştırmasını çok yönlü regresyon analizini kullanarak 184 öğretmen üzerinde yapmıştır. Bu araştırmasının amacı pozitif davranışsal müdahaleler ile destek programlarının ne derecede etkili olduğunu belirlenmektir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin iyi oluşlarında müdahale ve destek programlarının etkililiğinin olumlu ilişkilerin daha fazla geliştirilmesi, iş birliğinin yapılması ve takım becerilerinin etkili olduğu uygulamaların yapılmasıyla alakalı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Destek programındaki becerileri uygun bir şekilde uygulayan öğretmenlerin okullardaki tükenmişlik düzeyleri çok daha düşük olurken etkinlik düzeylerinin de anlamlı biçimde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iyi oluşlarına destek ve müdahale programlarının pozitif yönlü etkisinin olduğuna ulaşılmıştır.

Calaguas (2017) yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş tatmini ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkisini incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin birçoğunun iş doyumu düzeyinin ve öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre iş doyumu yüksek olan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri de yüksek olmaktadır. Kısacası araştırmada iş tatmini ve öznel iyi oluş arasında anlamlı, pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Heidmets ve Liik (2014) okul yöneticilerinin gösterdiği liderlik stiline, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını ne derece etkilediğini araştırmışlardır. Çalışmada dönüşümcü liderlik tarzının etkileşimci liderliğe göre daha fazla benimsendiği görülmüştür. Dönüşümcü liderliğin daha çok benimsendiği durumlarda öğretmenlerin iş güvensizliği ve tükenmişlik seviyeleri düşük çıkmıştır. Okul yöneticileri dönüşümsel liderlik stilini daha fazla, etkileşimsel liderlik stilini daha az benimsedikleri takdirde öğretmenlerin okulla olan kişisel bağları yüksek çıkmıştır.

Kim vd. (2018) yaptıkları araştırmada güçlendirici liderliğin çalışanların öznel iyi oluşları ve algılanan sosyal destek yoluyla iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda algılanan örgütsel desteğin ve iş arkadaşı desteğinin güçlendirici liderlik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık ettiği, ancak güçlendirici liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmediği görülmüştür.

Janovská vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin sergiledikleri destekleyici davranışlar ile kişilik özelliklerinin, ilköğretim öğretmenlerinin öznel iyi oluşlarıyla

ilişkileri araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda aktif katılım, ilgi, kararlılık, tavsiye verme, duygusal destek verme ve ilgili bilgi sağlama özellikleri olan okul müdürlerinin destekleyici davranışlarının, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını artırdığı tespit edilmiştir.

Erschens vd. (2022) tarafından yapılan çalışmada Almanya'da bir hastanede çalışanların algılarına göre farklı liderlik tarzları ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda liderlik sorumlulukları olan doktorlardan dönüşümcü ve etkileşimci liderliği uygulayanlar daha yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahipken serbest bırakıcı liderlik ve yıkıcı liderlik uygulayanlar daha düşük düzeyde öznel iyi oluşa sahip olduğu tespit edilmiştir.

Yang (2013) yaptığı çalışmada etik liderliğin çalışanların iş doyumu, işyerinde öznel iyi oluşu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçta etik liderliğin çalışanların iyi oluşu üzerinde olumsuz doğrudan bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Ortiz-Gómez vd. (2022) yaptıkları çalışmada Hizmetkâr Liderlik, Otantik Liderlik ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Yapılan çalışmadan elde edilen bulgulara göre hizmetkâr liderlik ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönde ilişki bulunduğu ve bu ilişkide otantik liderliğin tam bir aracılık rolü olduğuna ulaşılmıştır.

Ilyas vd. (2022) yaptıkları çalışmada etik liderliğin sağlık çalışanlarının öznel iyi oluşunu olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, bu çalışmada etik liderlik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin sırasıyla algılanan örgütsel destek ve algılanan etik-hayırsever kurumsal sosyal sorumluluğu tarafından aracılık edildiği bulunmuştur.

Ren vd. (2021) yaptıkları çalışmada Çinli hemşirelerin profesyonel kimlik ve psikolojik ödül memnuniyeti ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda profesyonel kimlik ve psikolojik ödül memnuniyeti ile pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca profesyonel kimlik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide psikolojik ödül memnuniyetinin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Herrera vd. (2022) Şili'de yaptıkları çalışmada örgütsel adaletin öğretmenlerin öznel iyi oluşları üzerindeki etkisini ve okul yeterliliğinin aracılığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel adaletin öznel iyi oluşa etkisinde okul yeterliliğinin tam aracılık rolü olduğuna ulaşılmıştır.

Alanyazında etik liderlik ve öznel iyi oluş ile ilgili çalışmalara da rastlamak mümkündür. Günay vd. (2018) çalışmasında yöneticilerin etik liderlik davranışlarının iş görenlerin sessizliği ile öznel iyi oluşlarına etkisi incelenmiştir. Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi'ndeki 321 akademisyen üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın sonucu, yöneticilerin etik

liderlik davranışlarının iş görenlerin öznel iyi oluş düzeyini artırdığını, iş gören sessizliğini ise azalttığını ortaya koymaktadır.

Katıtaş vd. (2022) okul yöneticilerinin gösterdiği etik liderlik davranış şekillerinin öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına ve işten aldıkları doyuma etkisi konusunda çalışmışlardır. Veriler iş doyumu ölçeğinden, etik liderlik ölçeğinden ve öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinden toplanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre okul müdürleri etik liderlik davranışlarını sergilediği düzeyde öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumu düzeylerinin arttığı görülmüştür. Yani, değişkenler arasında pozitif yönde ilişki vardır, sonucuna ulaşılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

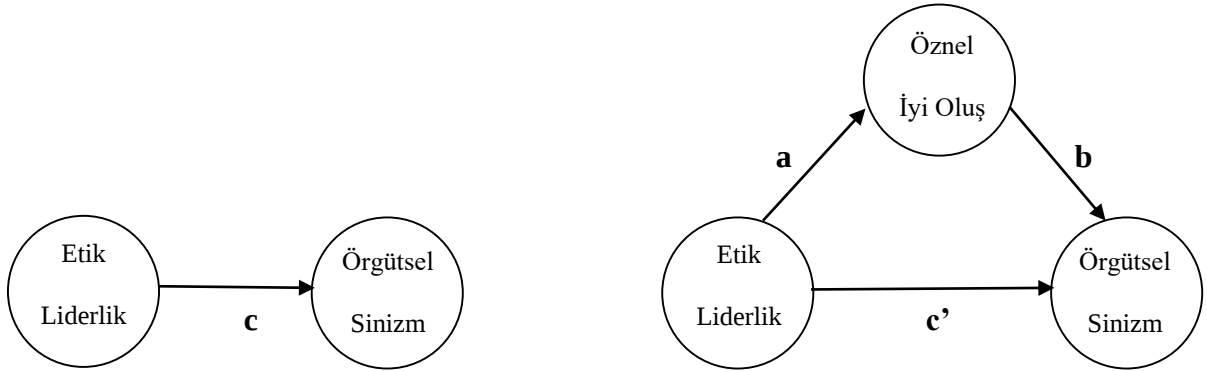
Bu bölümde sırasıyla araştırmanın yöntemi, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, araştırma süreci ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları sergileme düzeylerinin, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve öznel iyi oluş düzeyleriyle arasındaki ilişkisini ortaya koymayı hedeflediği için tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model, iki ya da daha fazla değişkenin arasında ilişkinin var olup olmadığını ortaya koyan ve eğer varsa bu ilişkinin ne düzeyde olduğunu tespit eden tarama yaklaşımıdır. İlişkisel tarama modelinde tespit edilen ilişkileri sebep-sonuç ilişkisi şeklinde yorumlamak doğru değildir. Ancak bu bakımından birtakım ipuçları oluşturarak bir değişkenin durumu bilindiğinde diğer değişkenin veya değişkenlerinde durumunun bilinmesinde fayda sağlayacak sonuçlar ortaya koymaktadır (Karasar, 2012).

Bu araştırmanın bağımsız değişkeni etik liderlik davranışları, bağımlı değişkeni örgütsel sinizm ve aracı değişkeni ise öznel iyi oluş olarak belirlenmiştir. Araştırmanın sonunda ortaya çıkan bulgular ile değişkenler arasında saptanan ilişkiler ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri incelenmiştir. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide aracılık değişkeninin rolü belirlenmiştir. Bu doğrultuda yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli yöntemi gözlenen ve gözlenmeyen değişkenler arasındaki ilişkileri test eder ve en büyük özelliği teoriye dayalı olmasıdır (Yücenur vd., 2011). Yapısal eşitlik modeli Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli



Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Van ili Tuşba ilçesinde ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmacının Tuşba ilçesini evren olarak seçmesinin sebebi, bu ilçede görev yapması ve katılımcılara ulaşılabilirliğin elverişli olmasıdır. Öğretmenlerin görüşlerinin görev yaptıkları okul türlerine göre farklılaşabileceği öngörüldüğü için verilerin ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerden toplanmasına karar verilmiştir. Bütün evrene ulaşmanın ekonomik ve zamansal yönden güç olacağından dolayı örneklem alma yoluna başvurulmuştur. Araştırmanın örneklemi belirlenirken Van ili Tuşba ilçesinde görev yapan öğretmen sayıları göz önünde tutularak “tabakalı örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Bu yöntemde ilk olarak araştırmanın evreni homojen alt gruplara bölünür ve bu alt gruplardan örneklem seçilir (Baltacı, 2018). Tabakalı örneklemin olabilmesi için seçilen grup ya da grupların evreni temsil etmesi gerekir. Burada alt gruplarla ilgili daha net bilgilere ulaşılabilir. Bu yöntemin seçilmesinin sebebi alt gruplar arasında karşılaştırmaların yapılmasıyla bu grupların özelliklerini kolaylıkla betimleyebilmektir (Fraenkel vd., 1993). Büyüköztürk vd. (2017) göre tabakalı örnekleme yöntemi, alt grupların bulunduğu evrendeki oranlarıyla temsil edildiği bir yöntemdir. Yapılan bu çalışmada Tuşba ilçesindeki ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin evrendeki oranları belirlenmiştir. Bu doğrultuda Van İl Millî Eğitim Müdürlüğünden alınan verilere göre, 2022-2023 eğitim – öğretim yılında Tuşba ilçesinde bulunan 83 (%64.8) ilkokulda 708 (%46.4) öğretmen ve 45 (%35.2) ortaokulda 819 (%53.6) öğretmen olmak üzere toplam 1527 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırma ölçeklerindeki eksik veya hatalı yanıtlar düşüldükten sonra ilkokulda görev yapan 212 (%49.3) öğretmen ile ortaokulda görev yapan 218 (%50.7) öğretmen olmak üzere toplam 430 gönüllü öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. İlkokul ve

ortaokul sayısında yukarıdaki oranlar dikkat edilerek örneklem belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya 28 ilkokul ve 15 ortaokul olmak üzere toplam 43 okul araştırmaya katılmıştır. Araştırma örnekleminin kabul edilebilir düzeyde olabilmesi için %95’lik güven düzeyi ve %5’lik sapma miktarına göre en az 278 kişilik örneklem sayısı yeterli olmaktadır (Büyüköztürk vd., 2017). Ancak bu araştırma ölçeklerindeki eksik veya hatalı yanıtlar düşüldükten sonra 430 kişi değerlendirmeye alınmıştır.

Örneklemde yer alan öğretmenlerin cinsiyet, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, okul türü, eğitim durumu, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre demografik özelliklerinin dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Örneklem Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Kadın	227	52.8
	Erkek	203	47.2
Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi	1-5 yıl	302	70.2
	6-10 yıl	103	24.0
	11-15 yıl	15	3.5
	16 yıl ve üzeri	10	2.3
Okul Türü	İlkokul	212	49.3
	Ortaokul	218	50.7
Eğitim Durumu	Lisans	377	87.7
	Lisans Üstü	53	12.3
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	166	38.6
	6-10 yıl	166	38.6
	11-15 yıl	60	14.0
	16 yıl ve üzeri	38	8.8
Branş	Branş Öğr.	265	61.6
	Sınıf Öğr.	165	38.4
Toplam	Toplam	430	100.0

Araştırmaya katılan öğretmenleri cinsiyet değişkeni açısından incelediğimizde 203 (%47.2) erkek, 227 (%52.8) kadın öğretmenden oluştuğu görülmektedir.

Bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni açısından dağılım bulunduğu okulda 1-5 yıl arasında çalışma süresi olan 302 (%70.2) öğretmen, 6-10 yıl arasında çalışma süresi olan 103 (%24) öğretmen, 11-15 yıl arasında çalışma süresi olan 15 (%3.5) öğretmen ve 16 yıl ve üzerinde çalışma süresi olan 10 (%2.3) öğretmenden oluşmaktadır.

Okul türü değişkeni açısından bakıldığında ilkokulda görev yapan öğretmen sayısının 212 (%49.3) öğretmenden ve ortaokulda görev yapan öğretmen sayısının 218 (%50.7) öğretmenden oluştuğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenleri eğitim durumu değişkeni açısından incelediğinde lisans eğitim durumuna sahip olan 377 (%87.7) öğretmenin, lisans üstü eğitim durumuna sahip olan 53 (%12.3) öğretmenden çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Mesleki kıdem değişkeni açısından 1-5 yıl arasında kıdemi olan 166 (%38.6) öğretmenin, 6-10 yıl arasında kıdemi olan 166 (%38.6) öğretmenin, 11-15 yıl arasında kıdemi olan 60 (%14) öğretmenin, 16 yıl ve üzerinde kıdemi olan 38 (%8.8) öğretmenin çalışma grubunun paydasını oluşturduğu görülmektedir.

Son olarak araştırmaya katılan öğretmenlere branş değişkeni açısından bakıldığında sınıf öğretmenlerinin 165 (%38.4) öğretmenden, diğer branştaki öğretmenlerin ise 265 (%61.6) öğretmenden oluştuğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında geliştirilen veri toplama aracı dört kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda demografik değişkenlerin (cinsiyet, eğitim durumu, okul türü, branş, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki çalışma süresi) oluşturduğu ve araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerin bulunduğu “Kişisel Bilgiler” yer almaktadır. İkinci kısımda öğretmenlerin algıları doğrultusunda okul yöneticilerinin sahip olduğu etik liderlik düzeylerini ölçebilmek için “Etik Liderlik Ölçeği”, üçüncü kısımda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını ölçebilmek için “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve son kısımda ise öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerini ölçebilmek için “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” bulunmaktadır.

Etik Liderlik Ölçeği

Yapılan araştırmada kullanılacak olan veri toplama araçlarından biri Yılmaz (2005) tarafından geliştirilip geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılan Etik Liderlik Ölçeğidir. Bu ölçek 5’li Likert tipinde, 1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplanıp puanlanan bir ölçektir. Ölçekte iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik olarak dört ayrı faktör bulunmaktadır. Bu dört faktör toplam varyansın %61.1’ini açıklamaktadır. Etik Liderlik Ölçeğine ilişkin güvenirlik çalışmalarının sonunda ulaşılan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) .97 olarak bulunmuştur. Etik Liderlik Ölçeğinin iletişimsel etik alt boyutu için iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .95$, iklimsel etik alt boyutu için $\alpha = .92$, karar vermede etik alt boyutu için $\alpha = .94$ ve davranışsal etik alt boyutu için $\alpha = .90$ olarak hesaplanmıştır (Yılmaz, 2005). Bu

araştırmada elde edilen ölçümlere göre ise iç tutarlılık katsayıları iletişimsel etik alt boyutu için $\alpha = .95$, iklimsel etik alt boyutu için $\alpha = .93$, karar vermede etik alt boyutu için $\alpha = .89$ ve davranışsal etik alt boyutu için $\alpha = .93$ ve bütün maddeler için $\alpha = .98$ olarak bulunmuştur.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel Sinizm Ölçeği, örgütsel sinizmin ne düzeyde olduğunu belirlemek için Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu ölçek 13 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeği 5'li Likert tipinde, 1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kısmen katılıyorum, 4: katılıyorum, 5: tamamen katılıyorum şeklinde cevaplanıp puanlanan bir ölçektir. Ölçekte bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyut yer almaktadır. Duyuşsal alt boyutunda dört madde, davranışsal alt boyutunda dört madde ve bilişsel alt boyutunda beş madde yer almaktadır. Bilişsel boyut toplam varyansın %29'unu, duyuşsal boyut %22.4'ünü, davranışsal boyut ise %22.4'ünü karşılamaktadır. Yapılan güvenirlik analizleri sonucunda ölçeğin Cronbach alfa değeri bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlara göre sırayla .91, .95 ve .87'dir. Bütün maddeler açısından Cronbach Alpha değeri ise .93 olarak hesaplanmıştır (Kalağan, 2009). Bu araştırmada elde edilen ölçümlere göre ise iç tutarlılık katsayıları bilişsel boyut için $\alpha = .90$, duyuşsal boyut için $\alpha = .96$, davranışsal boyut için $\alpha = .85$ ve bütün maddeler için $\alpha = .93$ olarak bulunmuştur.

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği

Renshaw vd. (2015) tarafından öğretmenlerin iş yaşantılarındaki öznel iyi oluş seviyelerini ölçebilmek amacıyla geliştirilen ve Ergün ve Sezgin-Nartgün (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan bir ölçektir. Bu ölçek 8 maddeden oluşmaktadır. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği 4'lü Likert tipinde 1: Neredeyse hiçbir zaman, 2: Bazen, 3: Sık sık, 4: Neredeyse her zaman biçiminde cevaplanan bir ölçektir. Ölçeğin öğretim yeterliği ve okul bağlılığı olmak üzere iki tane alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekteki okul bağlılığı alt boyutu okuldaki diğer bireyler tarafından desteklendiğini düşünme ve başkalarıyla iyi ilişkilere sahip olma şeklinde belirtilirken öğretim yeterliği alt boyutuysa bireyin kendi öğretmenliğini etkili ve beklentiler doğrultusunda değerlendirebilmesi olarak açıklanmıştır. Güvenirlik analizleri sonucunda ölçeğin iç tutarlılık katsayıları okul bağlılığı alt boyutunda .82, öğretim yeterliliği alt boyutunda .89, bütün maddeler için ise .83 olarak bulunmuştur (Ergün & Sezgin-Nartgün, 2017). Bu araştırmada elde edilen ölçümlere göre ise iç tutarlılık katsayıları okul bağlılığı alt boyutu için $\alpha = .81$, öğretim yeterliliği alt boyutu için $\alpha = .82$ ve bütün maddeler için $\alpha = .87$ olarak bulunmuştur.

Süreç

Araştırma sürecinde öncelikle verilerin toplanabilmesi amacıyla araştırmada kullanılacak olan ölçeklerin sahiplerinden ölçek kullanım izni alınmıştır. Ölçekleri uygulamadan önce Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu altında faaliyet gösteren Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulundan gerekli etik kurul onayı ve sonrasında Van İl Millî Eğitim Müdürlüğünden okullarda araştırma ölçeklerini uygulama izni talep edilmiştir. Gerekli olan izinler alındıktan sonra ölçeklerin 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Van ili Tuşba ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulanması planlanmış ve araştırmanın başlangıcında katılım gösteren öğretmenlere çalışma hakkında gereken bilgiler verilerek ve gönüllük esas alınarak ölçekler okulları dolaşarak yüz yüze olacak şekilde uygulanmıştır. Daha sonra uygulatılan ölçeklerin analizi yapıp elde edilen sonuçlar raporlaştırılmıştır.

Verilerin Analizi

Katılımcılardan elde edilmiş olan veriler SPSS ve AMOS 21 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Eksik ve yanlış doldurulmuş ölçekler veri analizine dâhil edilmemiştir. Daha sonra veri seti kayıp veriler ile maksimum ve minimum değerler bakımından incelenmiş, geçerli veriler dijital ortama aktarılmıştır. Analize başlamadan önce değişkenler arasında korelasyonun ya da çoklu bağlantı probleminin olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, VIF değerlerinin 10'dan küçük (1.24) ve CI değerlerinin de 30'dan küçük (1.00 ile 14.17 arasında) olduğu, otokorelasyon için Durbin Watson değerinin 1.79 olduğu, tolerans değerlerinin .10'un üzerinde (.80) olduğu, çarpıklık değeri -0.774 ile 1.080 arasında, basıklık değeri ise -0.640 ile 0.762 arasında olduğu görülmüş ve bu bulgulardan hareketle çoklu bağlantı probleminin olmadığı anlaşılmıştır. Daha sonra demografik değişkenler için betimsel istatistiklerden (aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde) yararlanılmıştır. Etik liderlik ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği maddelerinin aritmetik ortalama puanları aşağıdaki değerlere göre analiz edilmiştir:

- 1.00-1.79 aralığı “çok düşük”,
- 1.80-2.59 aralığı “düşük”,
- 2.60-3.39 aralığı “orta”,
- 3.40-4.19 aralığı “yüksek”,
- 4.20-5.00 aralığı “çok yüksek” şeklinde belirlenmiştir.

Benzer şekilde “öznel iyi oluş ölçeği” maddelerinin aritmetik ortalama puanları belirlenmiştir ve puan aralıkları;

1.00-1.75 aralığı “çok düşük”,

1.76-2.50 aralığı “düşük”,

2.51-3.25 aralığı “yüksek”,

3.26-4.00 aralığı “çok yüksek” şeklinde dikkate alınarak analiz edilmiştir.

İki farklı grubun puanları arasında bazı değişkenler bakımından birbirinden anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek için bağımsız t-testi ve iki veya daha fazla grubun puanlarını arasında bazı değişkenler bakımından birbirinden anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni (etik liderlik) ile bağımlı değişken (örgütsel sinizm), aracı değişken (öznel iyi oluş) arasındaki ilişkiler, Pearson Korelasyon Katsayısı (r) ile analiz edilmiştir. Korelasyon katsayısı (r), -1 ile +1 aralığında bir değer almaktadır. İki değişken arasında olan katsayı -1 değerine yakınsa negatif yönlü bir ilişkinin, +1 değerine yakınsa pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğunu ifade etmektedir. Korelasyon katsayıları 1.00-0.71 arasında bir değer alıyorsa “yüksek”, 0.70-0.30 arasında bir değer alıyorsa “orta”, 0.29-0 arasında bir değer alıyorsa “düşük” düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının “0.00” olması ise değişkenler arasında hiçbir ilişki olmadığını söylemektedir (Büyüköztürk, 2007). Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan korelasyon katsayıları yukarıda belirlenen değer aralıklarına göre yorumlanmıştır.

Son olarak etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık etkisini belirleyebilmek amacıyla AMOS 21 programında aracılık testleri yapılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler analiz edilirken anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir. Öznel iyi oluşun, okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkisinde aracılık rolünün olup olmadığına bakılmıştır. Ancak bağımsız değişkenin aracı değişken ile bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığı tespit edildikten sonra aracılık etkisinden bahsedilebilir. Aracılık etkisinin analiz yapılabilmesi için aşağıda belirtilen işlemlerin gerçekleşmiş olması gerekir (Baron & Kenny, 1986):

1. Bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasında olan ilişkinin anlamlı olması gerekir.
2. Aracı değişken ile bağımsız değişken arasında var olan ilişkinin anlamlı olması gerekir.
3. Bağımlı değişken ile aracı değişken arasında olan ilişkinin anlamlı olması gerekir.
4. Bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasında var olan ilişkinin aracı değişken modele alındığında bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin ya

anlamsızlaşması (tam aracı etki) ya da devam eden anlamlılığın bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde olan etkisinde öncekine göre azalma (kısmi aracı etki) olmalıdır.

Yapılan bu araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin test edileceği yapısal modelde etik liderlik bağımsız değişken olarak, öznel iyi oluş aracı değişken, örgütsel sinizm ise bağımlı değişken olarak tanımlanmıştır. Modelin testinin yapılabilmesi amacıyla veriler AMOS 21 programına girilerek analizleri yapılmıştır. Aracılık testinin yapılabilmesi amacıyla Aroian, Sobel, Preacher & Hayes'ın bootstrap modeli ve Goodman testi gibi birçok test bulunmaktadır. Bu çalışmada aracılık testlerinin anlamlılığı belirlemek için bootstrap testi kullanılmıştır. Bu doğrultuda belirlenen hipotezler şunlardır:

H1: İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ve öznel iyi oluşları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkide öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin aracılık rolü vardır.

Yapılan bilimsel araştırmalarda istatistiksel açıdan veri setinin dağılımı, birçok yapılan testin uygulanabilmesi bakımından dağılımın normal veya normale yakın olması gerektiği için oldukça önemlidir. Verilerin ise normal dağılıp dağılmadığını Skewness-Kurtosis (çarpıklık-basıklık) tanımlayıcı istatistik ölçüleri göstermektedir (Kalaycı, 2017). Bu araştırmada örneklem grubundan elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirleyebilmek amacıyla yapılan normallik analizinden elde edilen Skewness-Kurtosis katsayıları Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 3. *Araştırmanın Değişkenleri ve Alt Boyutlarına Ait Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri*

Değişkenler	Boyutlar	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Etik liderlik	İletişimsel etik	-0.754	0.129
	İklimsel etik	-0.737	0.258
	Karar vermede etik	-0.774	0.699
	Davranışsal etik	-0.670	0.005
	Toplam	-0.662	0.138
Örgütsel sinizm	Bilişsel Sinizm	0.469	-0.125
	Duyuşsal Sinizm	1.080	0.762
	Davranışsal Sinizm	0.203	-0.637
	Toplam	0.577	0.094

Tablo 3 (Devamı)

	Okul bağıllığı	-0.478	-0.464
Öznel iyi oluş	Öğretim yeterliği	-0.329	-0.640
	Toplam	-0.345	-0.580

Yukarıdaki Tablo 3 incelendiğinde Skewness (çarpıklık) değeri -0.774 ile 1.080 arasında, Kurtosis (basıklık) değeri ise -0.640 ile 0.762 arasında değiştiği görülmektedir. Basıklık ve Çarpıklık değerleri -1.5 ile +1.5 arasında yer aldıkları için verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir.

Araştırmacı Rolü

Eğitim Bilimleri ABD tezli yüksek lisans öğrencisi olan araştırmacı yapılan araştırmanın aktif uygulayıcısı rolündedir. Bu araştırmada araştırmacının görevi ve sorumluluğunu; araştırmanın planlanması, hazırlanması, veri toplama süreci, verilerin analizi ve sonuçların yorumlanıp raporlanması olarak açıklamak mümkündür. Araştırma planlanan zaman içerisinde tamamlanmıştır. Araştırmanın daha sonraki çalışmalara katkı sağlayacağı amaçlanmaktadır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Yapılan bu araştırmada alınan geçerlik önlemleri:

- Yapılan bu araştırmanın veri toplama araçları ve veri toplama süreci detaylı olarak açıklanmıştır.
- Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla elde edilmiş olan verilerin analiz sürecinden söz edilmiştir.
- Araştırmanın evreni ve bu evreni temsil eden örnekleme açıklanarak örneklemin hangi yöntemle seçildiği ve örneklemin özelliklerini açıklanmıştır.
- Araştırma yönteminin ne olduğu açıklanmış ve alanyazın ile ilişkilendirilmiştir.
- Araştırmaya gönüllü öğretmenler katılmıştır.
- Yapılan çalışmada araştırmacının rolü betimlenmiştir.

Yapılan araştırmanın yararlandığı ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlilikleri ölçekleri geliştiren yazarlar tarafından yapılmıştır. Bu araştırma kapsamında yapılan geçerlilik ve güvenirlilik analizlerinden elde edilen sonuçlara göre ölçeklerin geçerlilik ve güvenirliliklerinin uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada kullanılan “Etik Liderlik Ölçeği”, “Örgütsel

Sinizm Ölçeği” ve “Öznel İyi Oluş Ölçeği” için iç tutarlılık (Cronbach Alfa) katsayıları hesaplanıp analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık (Cronbach Alfa) katsayıları Tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 4. Etik Liderlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Öznel İyi Oluş Ölçeği’nin Cronbach Alfa katsayısı

Ölçek	Boyut	Cronbach Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
Etik Liderlik	İletişimsel Etik	0.95	15
	İklimsel Etik	0.93	11
	Karar Vermede Etik	0.89	9
	Davranışsal Etik	0.93	9
	Toplam	0.98	44
Örgütsel Sinizm	Bilişsel Sinizm	0.90	5
	Duyuşsal Sinizm	0.96	4
	Davranışsal Sinizm	0.85	4
	Toplam	0.93	13
Öznel İyi Oluş	Okul Bağlılığı	0.81	4
	Öğretim Yeterliği	0.82	4
	Toplam	0.87	8

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Bu bölümde araştırmanın analizleri sonucunda ulaşılan bulgular yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel sinizmle alt boyutları, öznel iyi oluşla alt boyutları ve okul müdürlerinde algıladıkları etik liderlikle alt boyutlarına yönelik düzeyler tespit edilmiş, öğretmenlerin etik liderlik ile örgütsel sinizm ve öznel iyi oluşa yönelik görüşlerinin (alt boyutlarıyla birlikte) cinsiyet, eğitim durumu, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, mesleki kıdem, okul türü ve branş değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm ve öznel iyi oluşunu hangi düzeyde ve hangi yönde etkilediği incelenmiştir. Bu bulgular, araştırma problemleri doğrultusunda başlıklar halinde incelenmiş ve aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan etik liderlik ölçeği, iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik olmak üzere dört alt boyutuna göre incelenmiştir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına yönelik okul müdürlerinin, etik liderlik ölçeğini ve ölçeğin alt boyutlarını ne seviyede uyguladıklarıyla ilgili elde edilen bulgulara Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. *Etik Liderlik Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri*

Boyut	$\bar{X}$	SS
İletişimsel etik	4.00	0.75
İklimsel etik	3.85	0.78
Karar vermede etik	4.03	0.69
Davranışsal etik	3.96	0.75
Etik liderlik (Toplam)	3.96	0.70

Tablo 5'deki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin etik liderlik ölçeğine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 3.96$ ve “yüksek” seviyesinde olduğu görülmektedir. Karar vermede etik alt boyutu ($\bar{X} = 4.03$) en yüksek ortalamaya sahiptir. Bunu sırasıyla iletişimsel etik ($\bar{X} = 4.00$) ve davranışsal etik ($\bar{X} = 3.96$) alt boyutları izlemektedir. İklimsel etik alt boyutuysa en düşük aritmetik ortalamaya sahiptir ($\bar{X} = 3.85$). Bir diğer ifadeyle,

öğretmenlerin etik liderlik ölçeğine ilişkin görüşleri ölçek toplam puanı ile bütün alt boyutlarında yüksek seviyede olduğu söylenebilir.

Etik liderlik ölçeğinin iletişimsel etik boyutuyla ilgili elde edilen bulgulara Tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6. *Etik Liderlik Ölçeğinin İletişimsel Etik Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri*

Sıra	İfade	$\bar{X}$	SS
M6	Hatalarını kabul eder.	3.72	1.09
M7	Bencil davranışlar sergilemez.	3.81	1.04
M9	Öğretmenlere adaletli davranır.	3.91	1.05
M13	Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılır.	3.87	1.03
M17	Sabırlıdır.	4.00	0.95
M19	Alçak gönüllüdür.	3.99	0.96
M21	İnsanlara eşit davranır.	3.92	1.01
M22	Tüm öğretmenlere sevgiyle davranır.	3.95	0.97
M23	Öğretmenlere şefkatle yaklaşır.	3.94	0.97
M27	Etrafındaki insanlara saygı gösterir.	4.16	0.80
M39	Öğretmenler arasında ara bozucu değildir.	4.20	0.92
M40	Merhametlidir.	4.23	0.82
M41	Öğretmenlere içten davranır.	4.09	0.96
M42	Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz.	4.26	0.79
M43	Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.	3.97	0.96
Toplam		4.00	0.75

Tablo 6’daki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin etik liderlik ölçeğinin iletişimsel etik boyutuna ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 4.00$ bulunmuştur. Buna göre, iletişimsel etik alt boyutunun “yüksek” seviyede olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iletişimsel etik alt boyutuna ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz” maddesine ($\bar{X} = 4.26$) “çok yüksek” seviyede, en az ise “Hatalarını kabul eder” maddesine ($\bar{X} = 3.72$) “yüksek” seviyede katıldıkları görülmektedir.

Etik liderlik ölçeğinin alt boyutlarından iklimsel etik boyutuyla ilgili elde edilmiş olan bulgulara Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. *Etik Liderlik Ölçeğinin İklimsel Etik Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri*

Sıra	İfade	$\bar{X}$	SS
M1	Öğretmenleri teşvik eder.	3.80	1.05
M2	Kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır.	3.83	0.96
M3	Geleceğe dönük somut hedefler koyar.	3.74	1.00
M4	Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar.	4.03	1.00
M8	Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar.	3.70	1.07
M10	Öğrenme konusunda isteklidir.	3.89	0.96
M12	Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	3.88	1.02
M18	Öğretmenlerin başarısını, adaletli bir şekilde ödüllendirir.	3.77	1.11
M20	Okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturur.	4.01	0.97
M33	Tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.	3.84	1.03
M36	Mesleki etkililiğini artırmaya yönelik çaba içerisindedir.	3.92	0.97
Toplam		3.85	0.78

Tablo 7’deki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin etik liderlik ölçeğinin iklimsel etik boyutuna ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 3.85$ bulunmuştur. Buna göre, iklimsel etik alt boyutunun “yüksek” seviyede olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iklimsel etik alt boyutuna ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar” maddesine ($\bar{X} = 4.03$), en az ise “Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar” maddesine ($\bar{X} = 3.70$) “yüksek” seviyelerde katıldıkları görülmektedir.

Etik liderlik ölçeğinin karar vermede etik boyutuyla ilgili elde edilmiş olan bulgulara Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. *Etik Liderlik Ölçeğinin Karar Vermede Etik Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri*

Sıra	İfade	$\bar{X}$	SS
M11	Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.	3.83	1.03
M30	Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.	4.05	0.97
M31	Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.	4.04	0.97
M32	Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaz.	4.10	0.97
M34	Mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar.	4.04	0.92
M35	Okulda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygular.	3.95	0.93

Tablo 8 (Devamı)

M37	Okulda yapılan işlerde ölçüyü belirler..	3.99	0.90
M38	Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.	4.15	0.83
M44	Davranışlarının sınırlarını bilir.	4.11	0.89
Toplam		4.03	0.69

Tablo 8'deki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin etik liderlik ölçeğinin karar vermede etik boyutuna ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 4.03$ bulunmuştur. Buna göre, karar vermede etik alt boyutunun “yüksek” seviyede olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin karar vermede etik alt boyutuna ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir” maddesine ($\bar{X} = 4.15$), en az ise “Çözümler üretmede sistemli yaklaşır” maddesine ($\bar{X} = 3.83$) “yüksek” seviyelerde katıldıkları görülmektedir.

Etik liderlik ölçeğinin davranışsal etik boyutuyla ilgili elde edilmiş olan bulgulara Tablo 9'da yer verilmiştir.

Tablo 9. Etik Liderlik Ölçeğinin Davranışsal Etik Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Sıra	İfade	$\bar{X}$	SS
M5	Kendi kendini değerlendirebilir.	3.71	1.07
M14	Doğru sözlüdür.	4.08	0.88
M15	Dürüst davranır.	4.07	0.90
M16	Olaylar karşısında cesaretli davranır.	3.84	1.09
M24	Tüm koşullarda gerçeği söyler.	3.80	1.02
M25	İfadeleri gerçeğe yakındır.	3.94	0.94
M26	Faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.	3.99	0.88
M28	Bireysel hakları korur.	4.03	0.89
M29	İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.	4.24	0.74
Toplam		3.96	0.75

Tablo 9'daki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin etik liderlik ölçeğinin davranışsal etik boyutuna ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 3.96$ bulunmuştur. Buna göre, davranışsal etik alt boyutunun “yüksek” seviyede olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin davranışsal etik alt boyutuna ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir” maddesine ($\bar{X}$

= 4.24) “çok yüksek” seviyede, en az ise “Kendi kendini değerlendirebilir” maddesine ($\bar{X}$ = 3.71) “yüksek” seviyede katıldıkları görülmektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut olarak üç alt boyuta göre incelenmiştir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeğine ve ölçeğin alt boyutlarına ne seviyede sahip olduklarıyla ilgili elde edilen bulgulara Tablo 10’da yer verilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Sinizm Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	$\bar{X}$	SS
Bilişsel sinizm	2.44	0.91
Duyuşsal sinizm	1.94	0.97
Davranışsal sinizm	2.61	1.01
Örgütsel sinizm (Toplam)	2.34	0.83

Tablo 10’daki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğine yönelik görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X}$ = 2.34 olup “düşük” seviyededir. Davranışsal sinizm alt boyutu ($\bar{X}$ = 2.61) en yüksek ortalamaya sahiptir. Bunu bilişsel sinizm ($\bar{X}$ = 2.44) alt boyutu izlemektedir. Duyuşsal sinizm alt boyutu ise en düşük ortalamaya sahiptir ($\bar{X}$ = 1.94). Bir diğer ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşleri ölçek toplam puanı ile bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm alt boyutlarında düşük seviyede, davranışsal sinizm alt boyutunda ise orta seviyededir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel boyutuyla ilgili elde edilen bulgulara Tablo 11’de yer verilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Bilişsel Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Sıra	İfade	$\bar{X}$	SS
M1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	2.57	1.11
M2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2.46	1.05
M3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	2.51	1.14

Tablo 11 (Devamı)

M4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2.26	1.04
M5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2.41	1.08
Toplam		2.44	0.91

Tablo 11'deki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarından olan bilişsel boyuta ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 2.44$ bulunmuştur. Buna göre, bilişsel alt boyutun “düşük” seviyede olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bilişsel alt boyuta ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” maddesine ($\bar{X} = 2.57$), en az ise “Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir” maddesine ($\bar{X} = 2.26$) “düşük” seviyelerde katıldıkları görülmektedir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal boyutuyla ilgili elde edilmiş olan veriler Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Duyuşsal Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Sıra	İfade	$\bar{X}$	SS
M6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1.99	1.04
M7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1.92	0.98
M8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1.94	1.02
M9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1.94	1.02
Toplam		1.94	0.97

Tablo 12'deki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarından olan duyuşsal boyuta ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 1.94$ bulunmuştur. Buna göre, duyuşsal alt boyutun “düşük” seviyede olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin duyuşsal alt boyuta ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim” maddesine ($\bar{X} = 1.99$), en az ise “Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim” maddesine ($\bar{X} = 1.92$) “düşük” seviyelerde katıldıkları görülmektedir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal boyutuyla ilgili elde edilmiş olan veriler Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Davranışsal Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Sıra	İfade	$\bar{X}$	SS
M10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	2.24	1.18
M11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2.44	1.20
M12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	3.00	1.28
M13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2.78	1.24
Toplam		2.61	1.01

Tablo 13'teki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarından olan davranışsal boyuta ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 2.61$ bulunmuştur. Buna göre, davranışsal alt boyutun “düşük” seviyede olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin davranışsal alt boyuta ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” maddesine ($\bar{X} = 3.00$) “orta” seviyede, en az ise “Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım” maddesine ($\bar{X} = 2.24$) “düşük” seviyede katıldıkları görülmektedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan öznel iyi oluş ölçeği, okul bağlılığı ve öğretim yeterliği alt boyutlarına göre incelenmiştir. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeğine ve ölçeğin alt boyutlarına ne seviyede sahip olduklarıyla ilgili bulgulara Tablo 14'te yer verilmiştir.

Tablo 14. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	$\bar{X}$	SS
Okul bağlılığı	3.12	0.66
Öğretim yeterliği	3.23	0.56
Öznel iyi oluş (Toplam)	3.18	0.56

Tablo 14'teki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeğine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 3.18$ ve “yüksek” seviyesinde olduğu görülmektedir. Alt boyutlardan öğretim yeterliği alt boyutu $\bar{X} = 3.23$ ortalamaya sahiptir. Okul

bağlılığı alt boyutu ise ($\bar{X} = 3,12$) en düşük ortalamaya sahiptir. Bir diğer ifadeyle, öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeğine ilişkin görüşleri ölçek toplam puanı ile bütün alt boyutlarında “yüksek” seviyede olduğu söylenebilir.

Öznel iyi oluş ölçeğinin okul bağlılığı boyutuyla ilgili bulgulara Tablo 15’te yer verilmiştir.

Tablo 15. *Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Okul Bağlılığı Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri*

Sıra	İfade	$\bar{X}$	SS
M1	Kendimi bu okula ait hissediyorum.	3.10	0.87
M3	Bu okulda gerçekten kendim olabilirim.	3.03	0.85
M5	Bu okuldaki insanların beni önemsediklerini hissediyorum.	3.11	0.82
M7	Bu okulda saygı görüyorum.	3.27	0.73
Toplam		3.12	0.66

Tablo 15’teki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeğinin alt boyutlarından olan okul bağlılığı boyutuna ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 3.12$ bulunmuştur. Buna göre, okul bağlılığı alt boyutunun “yüksek” seviyede olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul bağlılığı alt boyutuna ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Bu okulda saygı görüyorum” maddesine ($\bar{X} = 3.27$) “çok yüksek” seviyesinde, en az ise “Bu okulda gerçekten kendim olabilirim” maddesine ($\bar{X} = 3.03$) “yüksek” seviyede katıldıkları görülmektedir.

Öznel iyi oluş ölçeğinin öğretim yeterliği boyutuyla ilgili bulgulara Tablo 16’da yer verilmiştir.

Tablo 16. *Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Öğretim Yeterliği Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri*

Sıra	İfade	$\bar{X}$	SS
M2	Başarılı bir öğretmenim.	3.19	0.69
M4	Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim.	3.40	0.61
M6	Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım.	3.05	0.77
M8	Öğretmenliğimin etkili ve yararlı olduğunu hissediyorum.	3.32	0.70
Toplam		3.23	0.56

Tablo 16’daki bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeğinin alt boyutlarından olan öğretim yeterliği boyutuna ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 3.23$ bulunmuştur. Buna göre, öğretim yeterliği alt boyutunun “yüksek” seviyede olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretim yeterliği alt boyutuna

ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim” maddesine ($\bar{X} = 3.40$) “çok yüksek” seviyesinde, en az ise “Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım” maddesine ($\bar{X} = 3.05$) “yüksek” seviyede katıldıkları görülmektedir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “İlkokul ve ortaokulda görev yapan müdürlerin etik liderlik davranışları sergileme düzeylerine yönelik öğretmen algılarının cinsiyete, bulunduğu okuldaki çalışma süresine, eğitim durumuna, mesleki kıdeme, okul türüne ve bransa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda etik liderlik ölçeğine ve iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik alt boyutlarıyla ilgili araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik bulgulara Tablo 17’de yer verilmiştir.

Tablo 17. *Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İletişimsel etik	Kadın	227	3.96	0.78	-1.20	0.23
	Erkek	203	4.04	0.71		
İklimsel etik	Kadın	227	3.80	0.80	-1.28	0.19
	Erkek	203	3.90	0.75		
Karar vermede etik	Kadın	227	4.00	0.69	-0.66	0.50
	Erkek	203	4.05	0.69		
Davranışsal etik	Kadın	227	3.94	0.77	-0.69	0.48
	Erkek	203	3.99	0.74		
Etik liderlik (Toplam)	Kadın	227	3.92	0.72	-1.07	0.28
	Erkek	203	4.00	0.69		

*p<0.05

Tablo 17’deki bulgulara bakıldığında, okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmenlerin algılarında cinsiyet değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum etik liderlik ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarına yönelik algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Etik liderlik ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik bulgular Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. *Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkeni Bakımından Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi	n	$\bar{X}$	SS	F	p
İletişimsel etik	1-5 yıl	302	3.99	0.78	0.44	0.72
	6-10 yıl	103	4.04	0.63		
	11-15 yıl	15	4.05	0.81		
	16 yıl ve üzeri	10	3.78	0.89		
İklimsel etik	1-5 yıl	302	3.84	0.81	0.48	0.69
	6-10 yıl	103	3.89	0.68		
	11-15 yıl	15	3.98	0.83		
	16 yıl ve üzeri	10	3.63	0.80		
Karar vermede etik	1-5 yıl	302	4.02	0.72	0.81	0.48
	6-10 yıl	103	4.06	0.60		
	11-15 yıl	15	4.15	0.74		
	16 yıl ve üzeri	10	3.74	0.66		
Davranışsal etik	1-5 yıl	302	3.96	0.76	1.41	0.23
	6-10 yıl	103	4.00	0.69		
	11-15 yıl	15	4.05	0.78		
	16 yıl ve üzeri	10	3.50	1.03		
Etik liderlik (Toplam)	1-5 yıl	302	3.95	0.73	0.73	0.53
	6-10 yıl	103	4.00	0.60		
	11-15 yıl	15	4.05	0.76		
	16 yıl ve üzeri	10	3.68	0.81		

*p<0.05

Tablo 18’deki bulgulara bakıldığında, okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmenlerin algıları arasında bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni bakımından manidar bir farklılık bulunamamıştır. Bu durum etik liderlik ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenler bulundukları okullardaki çalışma süresi ne kadar olursa olsun okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarına yönelik algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Etik liderlik ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin eğitim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. *Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İletişimsel etik	Lisans	377	4.00	0.74	0.63	0.52
	Lisans Üstü	53	3.93	0.81		
İklimsel etik	Lisans	377	3.86	0.76	0.78	0.43
	Lisans Üstü	53	3.77	0.87		
Karar vermede etik	Lisans	377	4.04	0.68	1.06	0.28
	Lisans Üstü	53	3.93	0.78		
Davranışsal etik	Lisans	377	3.97	0.75	0.22	0.82
	Lisans Üstü	53	3.94	0.80		
Etik liderlik (Toplam)	Lisans	377	3.97	0.69	0.71	0.47
	Lisans Üstü	53	3.89	0.77		

*p<0.05

Tablo 19’daki bulgulara bakıldığında, okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmenlerin algılarında eğitim durumu değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum etik liderlik ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenler hangi eğitim durumuna sahip olursa olsun okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarına yönelik algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Etik liderlik ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20. *Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	F	p
İletişimsel etik	1-5 yıl	166	3.99	0.74	2.18	0.08
	6-10 yıl	166	3.91	0.75		
	11-15 yıl	60	4.10	0.78		

Tablo 20 (Devamı)

	16 yıl ve üzeri	38	4.22	0.67		
İklimsel etik	1-5 yıl	166	3.82	0.77	1.64	0.17
	6-10 yıl	166	3.79	0.78		
	11-15 yıl	60	3.99	0.81		
	16 yıl ve üzeri	38	4.02	0.74		
Karar vermede etik	1-5 yıl	166	4.03	0.70	2.27	0.07
	6-10 yıl	166	3.94	0.69		
	11-15 yıl	60	4.16	0.71		
	16 yıl ve üzeri	38	4.18	0.62		
Davranışsal etik	1-5 yıl	166	3.97	0.75	0.96	0.40
	6-10 yıl	166	3.90	0.74		
	11-15 yıl	60	4.08	0.77		
	16 yıl ve üzeri	38	4.05	0.81		
Etik liderlik (Toplam)	1-5 yıl	166	3.95	0.69	1.90	0.12
	6-10 yıl	166	3.89	0.70		
	11-15 yıl	60	4.08	0.74		
	16 yıl ve üzeri	38	4.13	0.65		

*p<0.05

Tablo 20'deki bulgulara bakıldığında, okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmenlerin algıları arasında bulunduğu mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu durum etik liderlik ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenlerin mesleki kıdemi ne kadar olursa olsun okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarına yönelik algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Etik liderlik ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin okul türü değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular

Değişken	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İletişimsel etik	İlkokul	212	3.95	0.75	-1.30	0.19
	Ortaokul	218	4.04	0.74		
İklimsel etik	İlkokul	212	3.79	0.75	-1.58	0.11

Tablo 21 (Devamı)

	Ortaokul	218	3.91	0.80		
Karar vermede etik	İlkokul	212	3.99	0.67	-0.98	0.32
	Ortaokul	218	4.06	0.71		
Davranışsal etik	İlkokul	212	3.92	0.73	-1.14	0.25
	Ortaokul	218	4.01	0.78		
Etik liderlik	İlkokul	212	3.91	0.69	-1.35	0.17
(Toplam)	Ortaokul	218	4.00	0.72		

*p<0.05

Tablo 21'deki bulgulara bakıldığında, okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmenlerin algıları arasında okul türü değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum etik liderlik ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenler hangi okul türünde görev yaparlarsa yapsınlar okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarına yönelik algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Etik liderlik ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin branş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Analizine Yönelik Bulgular

Değişken	Branş	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İletişimsel etik	Branş Öğr.	265	4.00	0.74	0.16	0.86
	Sınıf Öğr.	165	3.99	0.77		
İklimsel etik	Branş Öğr.	265	3.87	0.76	0.68	0.49
	Sınıf Öğr.	165	3.82	0.81		
Karar vermede etik	Branş Öğr.	265	4.03	0.69	0.27	0.78
	Sınıf Öğr.	165	4.01	0.69		
Davranışsal etik	Branş Öğr.	265	3.97	0.75	0.04	0.96
	Sınıf Öğr.	165	3.96	0.76		
Etik liderlik	Branş Öğr.	265	3.97	0.69	0.31	0.75
(Toplam)	Sınıf Öğr.	165	3.95	0.72		

*p<0.05

Tablo 22'deki bulgulara bakıldığında, okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmenlerin algılarında branş değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum etik liderlik ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani

öğretmenler hangi branştan olursa olsun okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarına yönelik algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri cinsiyete, bulunduğu okuldaki çalışma süresine, eğitim durumuna, mesleki kıdeme, okul türüne ve branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 23’te gösterilmiştir.

Tablo 23. *Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	227	2.41	0.94	-0.62	0.53
	Erkek	203	2.47	0.89		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	227	1.95	0.95	0.08	0.93
	Erkek	203	1.94	0.98		
Davranışsal Sinizm	Kadın	227	2.61	1.01	-0.12	0.90
	Erkek	203	2.62	1.02		
Örgütsel Sinizm (Toplam)	Kadın	227	2.33	0.84	-0.27	0.78
	Erkek	203	2.35	0.82		

*p<0.05

Tablo 23’teki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin, örgütsel sinizm algı düzeylerinde cinsiyet değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum örgütsel sinizm ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenlerin cinsiyeti ne olursa olsun örgütsel sinizm algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24. *Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi	n	$\bar{X}$	SS	F	p
Bilişsel Sinizm	1-5 yıl	302	2.44	0.95	0.49	0.68
	6-10 yıl	103	2.44	0.84		
	11-15 yıl	15	2.21	0.67		

Tablo 24 (Devamı)

	16 yıl ve üzeri	10	2.66	0.99		
Duyuşsal Sinizm	1-5 yıl	302	2.00	1.00	0.58	0.19
	6-10 yıl	103	1.84	0.89		
	11-15 yıl	15	1.66	0.76		
	16 yıl ve üzeri	10	1.62	0.67		
Davranışsal Sinizm	1-5 yıl	302	2.62	1.05	2.16	0.09
	6-10 yıl	103	2.69	0.93		
	11-15 yıl	15	2.05	0.67		
	16 yıl ve üzeri	10	2.27	0.96		
Örgütsel Sinizm (Toplam)	1-5 yıl	302	2.36	0.87	1.01	0.38
	6-10 yıl	103	2.33	0.76		
	11-15 yıl	15	1.99	0.58		
	16 yıl ve üzeri	10	2.22	0.72		

*p<0.05

Tablo 24'teki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin, örgütsel sinizm algı düzeylerinde bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum örgütsel sinizm ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi ne kadar olursa olsun örgütsel sinizm algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin eğitim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular

Değişken	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Bilişsel Sinizm	Lisans	377	2.43	0.90	-0.63	0.52
	Lisans Üstü	53	2.51	1.01		
Duyuşsal Sinizm	Lisans	377	1.94	0.95	-0.15	0.87
	Lisans Üstü	53	1.96	1.08		
Davranışsal Sinizm	Lisans	377	2.58	1.01	-1.71	0.08
	Lisans Üstü	53	2.83	1.06		
Örgütsel Sinizm (Toplam)	Lisans	377	2.32	0.82	-0.96	0.33
	Lisans Üstü	53	2.44	0.93		

*p<0.05

Tablo 25'teki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin, örgütsel sinizm algı düzeyleri arasında eğitim durumu değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum örgütsel sinizm ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenler hangi eğitim durumuna sahip olursa olsun örgütsel sinizm algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26. *Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Bilişsel Sinizm	1-5 yıl	166	2.47	0.97	2.35	0.07
	6-10 yıl	166	2.53	0.88		
	11-15 yıl	60	2.22	0.85		
	16 yıl ve üzeri	38	2.24	0.86		
Duyuşsal Sinizm	1-5 yıl	166	2.02	1.02	4.02	0.00*
	6-10 yıl	166	2.02	0.93		
	11-15 yıl	60	1.79	1.00		
	16 yıl ve üzeri	38	1.50	0.62		
Davranışsal Sinizm	1-5 yıl	166	2.68	1.08	1.96	0.11
	6-10 yıl	166	2.67	0.97		
	11-15 yıl	60	2.47	0.97		
	16 yıl ve üzeri	38	2.30	0.94		
Örgütsel Sinizm (Toplam)	1-5 yıl	166	2.39	0.89	3.39	0.01*
	6-10 yıl	166	2.42	0.80		
	11-15 yıl	60	2.16	0.82		
	16 yıl ve üzeri	38	2.03	0.61		

*p<0.05

Tablo 26'daki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin, örgütsel sinizm algı düzeylerinde mesleki kıdem değişkeni bakımından manidar bir fark bulunmuştur ($F=3.39$; $p<0.05$). Bulunan bu farklılaşmadan hareketle, varyanslar homojen dağılmadığından dolayı öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri hangi mesleki kıdemler arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla Games-Howell testi yapılmıştır. Yapılan testin analizine göre, mesleki kıdemleri 1-5 yıl arası ($\bar{X} = 2.39$) ve 6-10 yıl arası olan ($\bar{X} = 2.42$) öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri, mesleki kıdemleri 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden ($\bar{X} = 2.03$) daha fazla olduğu söylenebilir. Benzer şekilde örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm boyutunda da mesleki kıdem

değişkeni bakımından manidar bir fark bulunmuştur ($F=4.02$; $p<0.05$). Varyanslar homojen dağıldığından Tukey HSD testi yapılmıştır. Mesleki kıdemleri 1-5 yıl arası olan ($\bar{X} = 2.02$) öğretmenlerin duyuşsal sinizm algı düzeyleri, mesleki kıdemleri 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden ($\bar{X} = 1.50$); mesleki kıdemleri 6-10 yıl arası olan ($\bar{X} = 2.02$) öğretmenlerin duyuşsal sinizm algı düzeyleri, mesleki kıdemleri 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden ($\bar{X} = 1.50$) daha fazla olduğu söylenebilir. Bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm ile ilgili olarak öğretmenlerin mesleki kıdemi açısından anlamlı bir farklılaşma söz konusu değildir.

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin okul türü değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular

Değişken	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	P
Bilişsel Sinizm	İlkokul	212	2.44	0.89	0.11	0.90
	Ortaokul	218	2.43	0.94		
Duyuşsal Sinizm	İlkokul	212	1.90	0.93	-0.98	0.32
	Ortaokul	218	1.99	1.00		
Davranışsal Sinizm	İlkokul	212	2.64	1.01	0.49	0.62
	Ortaokul	218	2.59	1.02		
Örgütsel Sinizm (Toplam)	İlkokul	212	2.33	0.80	-0.11	0.90
	Ortaokul	218	2.34	0.86		

* $p<0.05$

Tablo 27’deki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin, örgütsel sinizm algı düzeyleri arasında okul türü değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum örgütsel sinizm ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenler hangi okul türünde görev yaparlarsa yapsınlar örgütsel sinizm algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin branş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular

Değişken	Branş	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Bilişsel Sinizm	Branş Öğr.	265	2.44	0.95	0.09	0.92
	Sınıf Öğr.	165	2.43	0.86		
Duyuşsal Sinizm	Branş Öğr.	265	1.98	0.99	0.98	0.32

Tablo 28 (Devamı)

	Sınıf Öğr.	165	1.88	0.93		
Davranışsal Sinizm	Branş Öğr.	265	2.60	1.02	-0.33	0.74
	Sınıf Öğr.	165	2.63	1.01		
Örgütsel Sinizm	Branş Öğr.	265	2.35	0.86	0.26	0.78
(Toplam)	Sınıf Öğr.	165	2.32	0.78		

*p<0.05

Tablo 28'deki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin, örgütsel sinizm algı düzeyleri arasında branş değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum örgütsel sinizm ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenler hangi branştan olursa olsun örgütsel sinizm algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri cinsiyete, bulunduğu okuldaki çalışma süresine, eğitim durumuna, mesleki kıdeme, okul türüne ve branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda öznel iyi oluş ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	P
Okul Bağlılığı	Kadın	227	3.11	0.65	-0.36	0.71
	Erkek	203	3.13	0.67		
Öğretim Yeterliği	Kadın	227	3.27	0.53	1.29	0.19
	Erkek	203	3.20	0.59		
Öznel İyi Oluş	Kadın	227	3.19	0.54	0.43	0.66
(Toplam)	Erkek	203	3.17	0.57		

*p<0.05

Tablo 29'daki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin, öznel iyi oluş düzeylerinde cinsiyet değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum öznel iyi oluş ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenlerin cinsiyeti ne olursa olsun öznel iyi oluş düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öznel iyi oluş ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30. *Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Okul Bağlılığı	1-5 yıl	302	3.07	0.67	2.59	0.05*
	6-10 yıl	103	3.26	0.61		
	11-15 yıl	15	3.10	0.64		
	16 yıl ve üzeri	10	3.32	0.60		
Öğretim Yeterliği	1-5 yıl	302	3.20	0.58	1.17	0.31
	6-10 yıl	103	3.32	0.52		
	11-15 yıl	15	3.23	0.60		
	16 yıl ve üzeri	10	3.32	0.44		
Öznel İyi Oluş (Toplam)	1-5 yıl	302	3.14	0.56	2.24	0.08
	6-10 yıl	103	3.29	0.53		
	11-15 yıl	15	3.16	0.60		
	16 yıl ve üzeri	10	3.32	0.39		

*p<0.05

Tablo 30’daki bulgulara bakıldığında, öznel iyi oluş ve öğretim yeterliği alt boyutunda bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu değildir. Ancak okul bağlılığı alt boyutunda bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (F=2.59; p<0.05). Elde edilen bu farklılaşmadan hareketle, varyanslar homojen dağıldığı için öğretmenlerin bulundukları okuldaki hangi çalışma süreleri arasında okul bağlılığı düzeylerinin farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Yapılan testin analizine göre, bulunduğu okuldaki çalışma süresi 6-10 yıl arası olan ($\bar{X} = 3.26$) öğretmenlerin okul bağlılığı düzeyleri, bulunduğu okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl arası olan ($\bar{X} = 3.07$) öğretmenlerden daha fazla olduğu söylenebilir.

Öznel iyi oluş ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin eğitim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31. *Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Okul Bağlılığı	Lisans	377	3.12	0.66	-0.44	0.65
	Lisans Üstü	53	3.16	0.61		
Öğretim Yeterliği	Lisans	377	3.24	0.57	0.69	0.48
	Lisans Üstü	53	3.18	0.50		
Öznel İyi Oluş (Toplam)	Lisans	377	3.18	0.57	0.08	0.93
	Lisans Üstü	53	3.17	0.49		

*p<0.05

Tablo 31’deki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin, öznel iyi oluş düzeylerinde eğitim durumu değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum öznel iyi oluş ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenler hangi eğitim durumuna sahip olursa olsun öznel iyi oluş düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öznel iyi oluş ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32. *Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Okul Bağlılığı	1-5 yıl	166	3.06	0.65	2.14	0.09
	6-10 yıl	166	3.10	0.65		
	11-15 yıl	60	3.24	0.71		
	16 yıl ve üzeri	38	3.30	0.60		
Öğretim Yeterliği	1-5 yıl	166	3.19	0.56	0.63	0.59
	6-10 yıl	166	3.25	0.57		
	11-15 yıl	60	3.27	0.59		
	16 yıl ve üzeri	38	3.31	0.49		
Öznel İyi Oluş (Toplam)	1-5 yıl	166	3.12	0.55	1.54	0.20
	6-10 yıl	166	3.18	0.55		
	11-15 yıl	60	3.26	0.62		
	16 yıl ve üzeri	38	3.30	0.47		

*p<0.05

Tablo 32’deki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin, öznel iyi oluş düzeylerinde mesleki kıdem değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum öznel iyi oluş ve diğer bütün alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenlerin mesleki kıdemi ne kadar olursa olsun öznel iyi oluş düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öznel iyi oluş ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin okul türü değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33. *Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Okul Bağlılığı	İlkokul	212	3.05	0.65	-2.09	0.03*
	Ortaokul	218	3.19	0.66		
Öğretim Yeterliği	İlkokul	212	3.21	0.56	-0.72	0.46
	Ortaokul	218	3.25	0.89		
Öznel İyi Oluş (Toplam)	İlkokul	212	3.13	0.55	-1.60	0.10
	Ortaokul	218	3.22	0.56		

*p<0.05

Tablo 33'teki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin, öznel iyi oluş düzeylerinde okul türü değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır (t=-1.60; p>0.05). Bu durum öznel iyi oluşun alt boyutlarından olan öğretim yeterliği boyutu için de geçerlidir (t=-0.46; p>0.05). Fakat öğretmenlerin, diğer bir alt boyut olan okul bağlılığı alt boyutundaki öznel iyi oluş düzeyleri arasında okul türü değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (t=-2.09; p<0.05). Araştırmaya katılan ilkokulda görev yapan öğretmenlerin, okul bağlılığı alt boyutundaki öznel iyi oluş düzeyleri ($\bar{X} = 3.05$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerden ($\bar{X} = 3.19$) daha düşüktür.

Öznel iyi oluş ölçeğine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin branş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla ilgili bulgular Tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 34. *Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Analizine Yönelik Bulgular*

Değişken	Branş	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Okul Bağlılığı	Branş Öğr.	265	3.16	0.67	1.37	0.17
	Sınıf Öğr.	165	3.07	0.64		
Öğretim Yeterliği	Branş Öğr.	265	3.25	0.58	0.70	0.48
	Sınıf Öğr.	165	3.21	0.54		
Öznel İyi Oluş (Toplam)	Branş Öğr.	265	3.20	0.57	1.16	0.24
	Sınıf Öğr.	165	3.14	0.53		

*p<0.05

Tablo 34'teki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin, öznel iyi oluş düzeylerinde branş değişkeni bakımından manidar bir fark bulunamamıştır. Bu durum öznel iyi oluş ve diğer bütün

alt boyutları için geçerlidir. Yani öğretmenler hangi branştan olursa olsun öznel iyi oluş düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi “İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm ve öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, değişkenler arasındaki ilişkilerin analizi Pearson korelasyon katsayısı (r) ile yapılmıştır. Korelasyon katsayısı (r), -1 ile +1 aralığında bir değer almaktadır. İki değişken arasında olan katsayı -1 değerine yakınsa negatif yönlü bir ilişkinin, +1 değerine yakınsa pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Bundan hareketle korelasyon katsayıları “1.00-0.71” arasında bir değer alıyorsa “yüksek”, “0.70-0.30” arasında bir değer alıyorsa “orta”, “0.29-0” arasında bir değer alıyorsa “düşük” düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının “0.00” olmasıysa değişkenler arasında hiçbir ilişki olmadığını söylemektedir (Büyüköztürk, 2007). Buna yönelik bulgular Tablo 35’te verilmiştir.

Tablo 35. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki

	1	1a	1b	1c	1d	2	2a	2b	2c	3	3a	3b
1. Etik Liderlik	1.00											
1a. İletişimsel Etik		1.00										
1b. İklimsel Etik		.88**	1.00									
1c. Karar Vermede Etik		.81**	.80**	1.00								
1d. Davranışsal Etik		.89**	.86**	.80**	1.00							
2. Örgütsel Sinizm	-.55**	-.52**	-.55**	-.50**	-.51**	1.00						
2a. Bilişsel Sinizm		-.50**	-.53**	-.48**	-.51**		1.00					
2b. Duyuşsal Sinizm		-.45**	-.46**	-.42**	-.43**		.60**	1.00				
2c. Davranışsal Sinizm		-.38**	-.42**	-.39**	-.37**		.62**	.64**	1.00			
3. Öznel İyi Oluş	.44**	.42**	.43**	.39**	.41**	-.31**	-.27**	-.30**	-.24**	1.00		
3a. Okul Bağlılığı		.42**	.45**	.38**	.40**		-.31**	-.35**	-.26**		1.00	
3b. Öğretim Yeterliği		.33**	.32**	.33**	.34**		-.16**	-.19**	-.17**		.66**	1.00

** Korelasyonlar %99 seviyesinde anlamlıdır ($p<0.01$).

Tablo 35'teki bulgulara bakıldığında araştırmaya katılan okullardaki okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = -0.55, p < 0.01$) vardır. Benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında da orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = -0.31, p < 0.01$) bulunduğu görülmektedir. Bunun yanında okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = 0.44, p < 0.01$) olduğu saptanmıştır. Buna göre okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin öznel iyi düzeylerinin de artış göstereceği ve örgütsel sinizm düzeylerinin azalacağı söylenebilir.

Tablo 35'teki bulguları incelediğimizde, etik liderliğin iletişimsel etik alt boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm ($r = -0.50, p < 0.01$), duyuşsal sinizm ($r = -0.45, p < 0.01$) ve davranışsal sinizm ($r = -0.38, p < 0.01$) alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yani iletişimsel etik alt boyutu ile örgütsel sinizmin bütün alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğundan söz edilebilir. Bunun yanında, iletişimsel etik alt boyutu ile öznel iyi oluşun okul bağlılığı ($r = 0.42, p < 0.01$) ve öğretim yeterliği ($r = 0.33, p < 0.01$) alt boyutları arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu da iletişimsel etik alt boyutu ile öznel iyi oluşun bütün alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Etik liderliğin iklimsel etik alt boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm ($r = -0.53, p < 0.01$), duyuşsal sinizm ($r = -0.46, p < 0.01$) ve davranışsal sinizm ($r = -0.42, p < 0.01$) alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüştür. Yani iklimsel etik alt boyutu ile örgütsel sinizmin bütün alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğundan söz edilebilir. Bunun yanında, iklimsel etik alt boyutu ile öznel iyi oluşun okul bağlılığı ($r = 0.45, p < 0.01$) ve öğretim yeterliği ($r = 0.32, p < 0.01$) alt boyutları arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bu da iklimsel etik alt boyutu ile öznel iyi oluşun bütün alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Etik liderliğin karar vermede etik alt boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm ($r = -0.48, p < 0.01$), duyuşsal sinizm ($r = -0.42, p < 0.01$) ve davranışsal sinizm ($r = -0.39, p < 0.01$) alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yani karar vermede etik alt boyutu ile örgütsel sinizmin bütün alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğundan söz edilebilir. Bununla beraber, karar vermede etik alt boyutu ile öznel iyi oluşun okul bağlılığı ($r = 0.38, p < 0.01$) ve öğretim yeterliği ($r = 0.33, p < 0.01$) alt boyutları arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bu da karar vermede

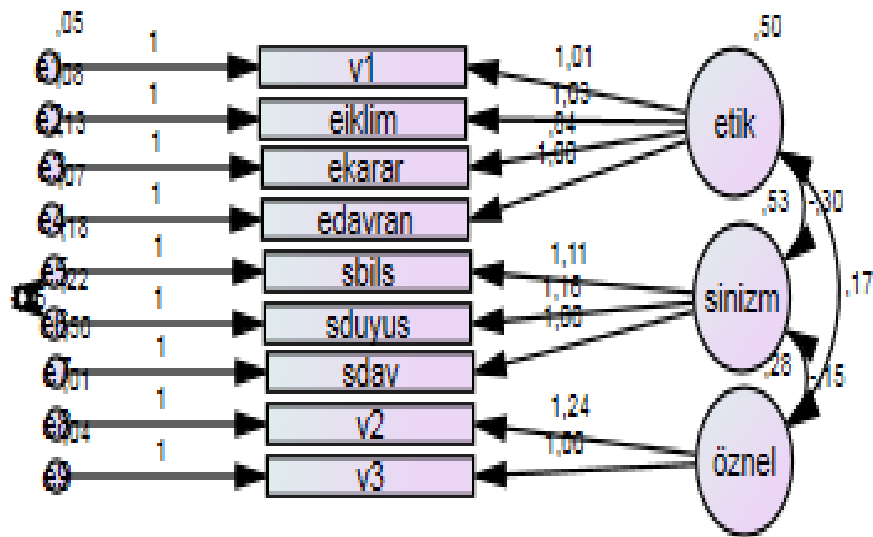
etik alt boyutu ile öznel iyi oluşun bütün alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Etik liderliğin davranışsal etik alt boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm ($r = -0.51$, $p < 0.01$), duyuşsal sinizm ($r = -0.43$, $p < 0.01$) ve davranışsal sinizm ($r = -0.37$, $p < 0.01$) alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüştür. Yani davranışsal etik alt boyutu ile örgütsel sinizmin bütün alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğundan söz edilebilir. Bunu yanında, davranışsal etik alt boyutu ile öznel iyi oluşun okul bağlılığı ($r = 0.40$, $p < 0.01$) ve öğretim yeterliği ($r = 0.34$, $p < 0.01$) alt boyutları arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kısacası karar vermede etik alt boyutu ile öznel iyi oluşun bütün alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt problemi “İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkide öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin aracılık rolü var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda ilk olarak öğretmenlerin algılarına ilişkin okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla ölçüm modeli incelenmiştir. Ölçüm modeline ilişkin analiz sonuçları Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 2. Ölçüm Modeli

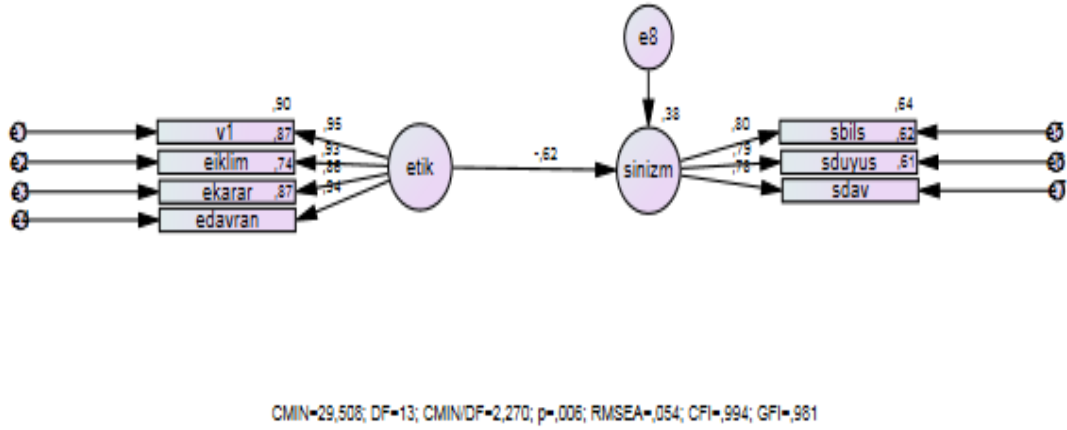


CMIN=44,837; DF=23; CMIN/DF=1,949; $p=,004$; RMSEA=,047; CFI=,994; GFI=,978

Şekil 1 incelendiğinde ki-kare değeri $\chi^2=44.837$ serbestlik derecesi ise $sd=23$ olarak hesaplanmıştır. Değerlerin oranlanmasıyla $\chi^2/sd=1.95$ elde edilmiştir. Elde edilen değerler doğrultusunda modifikasyon indeksleri incelenmiş, 5. ve 6. maddelerin hata kovaryansları birleştirilmiştir. Model yeniden çözümlendiğinde, modelin uyum iyiliği indeksi değerlerinden RMSEA= .05, GFI=.98, CFI=.99 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın bu aşamasında aracılık etkisi şartlarının yerine getirilip getirilmediğini belirleyebilmek amacıyla araştırmanın bağımsız değişkeni etik liderliğin, bağımlı değişken olan örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin (c yolu) olup olmadığına bakılmıştır. Bu doğrultuda Şekil 2, etik liderliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ortaya koyan yapısal model ve standardize edilmiş tahmin değerlerini göstermektedir. Etik liderlik davranışlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi test edilmiş ve sonuçlar şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 3. Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini Gösteren Model



Etik liderlik davranışlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemek amacıyla oluşturulan modele ait uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir ($\chi^2/sd=2.27$, RMSEA= .05, GFI=.98, CFI=.99).

Tablo 36. Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Ait Standardize Edilmiş Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler Arasındaki İlişki	β	S.E.	C.R. (t)	P
Örgütsel Sinizm <--> Etik Liderlik	-.692	.057	-12.191	***

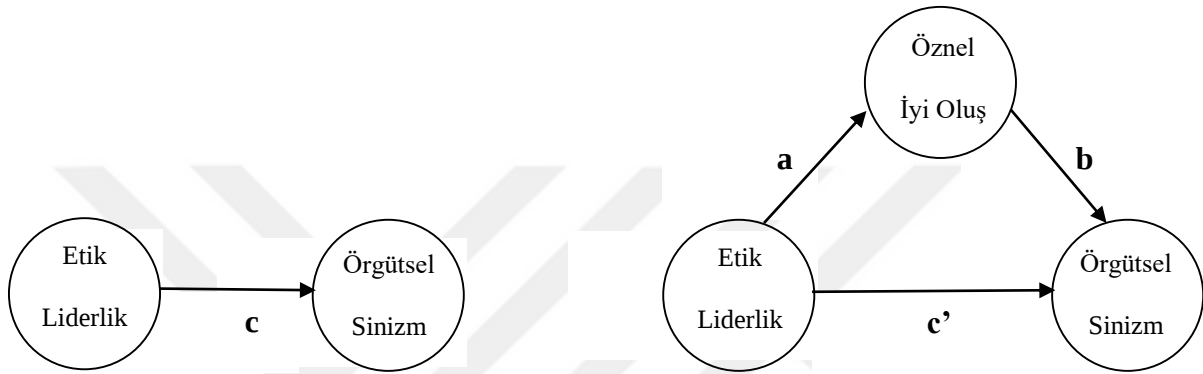
*** $p<.01$

Tablo 36’daki bulgular incelendiğinde t değerlerinin anlamlı olduğu ve okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta=-.69$; $t= -12.191$; $p < .01$).

Bundan sonra ise etik liderliğin, örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde öznel iyi oluşun aracılık etkisini belirleyebilmek için aracılık testi yapılmıştır.

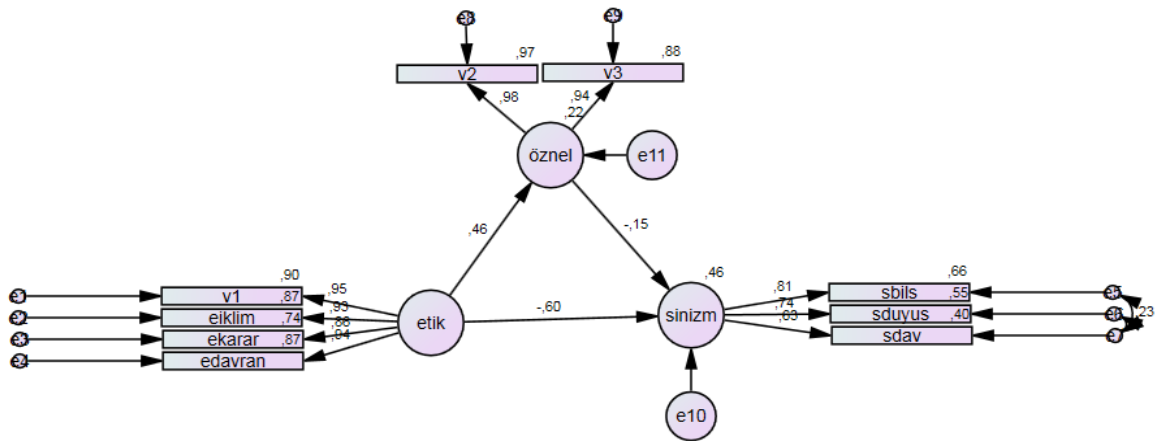
Aracılık etkisini belirlerken Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen işlem basamakları izlenmiştir. Bununla beraber bağımsız değişkenin aracı değişken yoluyla bağımlı değişkene olan dolaylı etkisinin anlamlılığını görmek amacıyla Bootstrap testi uygulanmıştır. Söz konusu aracı model Şekil 3'te gösterilmiştir.

Şekil 4. Aracılık Etkisi Modeli



Aşağıdaki Şekil 4'te yapısal eşitlik modellemesi sonucu elde edilen path diyagramı ile standardize edilmiş sonuçlar görülmektedir.

Şekil 5. Etik Liderlik Davranışları İle Örgütsel Sinizm Arasında Öznel İyi Oluşun Aracılık Etkisi



Etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasında öznel iyi oluşun aracılık etkisine yönelik oluşturulan yapısal eşitlik modeli sonucu elde edilen uyum iyiliği değerlerinin

$\chi^2/sd=1.93$, RMSEA= .05, GFI=.98, CFI=.99 kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir (Hu & Bentler, 1995; Kline, 1994).

Etik liderliğin, örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde öznel iyi oluşun aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmadaki söz konusu değişkenlere ilişkin standart hata değerleri ve değişkenlerin regresyon katsayıları (β) ile öznel iyi oluş değişkeninin, etik liderliğin örgütsel sinizm üzerinde etkisinde aracı rolü olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılan regresyon analizi bulguları Tablo 37’de görülmektedir.

Tablo 37. Etik Liderliğin, Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Öznel İyi Oluşun Aracılık Etkisine Ait Regresyon Analizi Bulguları

	Sonuç Değişkenleri			
	Öznel İyi Oluş		Örgütsel Sinizm	
	β	S. E.	β	S. E.
Etik Liderlik (c yolu)			-.692*	.057
R ²			-.618	
Etik Liderlik (a yolu)	.345*	.037		
R ²	.464			
Etik Liderlik (c’ yolu)			-.545*	.065
Öznel İyi Oluş (b yolu)			-.181*	.069
R ²			-.599	
Dolaylı Etki			-.062* (-.118 -.006)	

*p<0.001

Tablo 37’deki bulgulara bakıldığında etik liderliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin (c yolu) istatistiksel olarak anlamlı olduğuna ulaşılmıştır ($\beta = -.69$; $p < 0.001$). Etik liderlik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin de (a yolu) istatistiksel olarak anlamlı görülmektedir ($\beta = .34$; $p < 0.001$). Etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki dolaylı etki -0.062 ve %95 güven aralığı (-0.118 -0.006) olarak bulunmuştur. Bu aralık 0 değerini içermediğinden dolayı istatistiksel olarak anlamlı olduğuna ulaşılmıştır (Preacher & Hayes, 2008). Bağımsız değişken olan etik liderlikle, aracı değişken olan öznel iyi oluş analizine aynı anda girildiği zaman, daha önceden var olan bağımlı ve bağımsız değişkenin arasındaki anlamlı ilişkinin anlamlılık düzeyinde azalma olduğu görülmüştür (-.69 < -.54). Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında süregelen anlamlılık azalıyorsa kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Sonuç olarak yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre etik liderliğin örgütsel sinizm üzerinde var olan etkisinde öznel iyi oluşun aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma ve Sonuç

Araştırmada elde edilen bulgulardan ortaya çıkan sonuçlar, araştırmanın kendi bulgularıyla ve alanyazınla bağlantılı olarak tartışılıp, yorumlanarak başlıklar hâlinde bu bölümde sunulmuştur.

Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında ilkökul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını ne düzeyde sergilediklerine ilişkin ortaya çıkan sonuçlar incelenmiştir. Birinci alt probleme ilişkin bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını yüksek düzeyde sergiledikleri görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuç olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen algılarını inceleyen Bayat (2019), Çelebi (2022), Yayık (2020), Emirbey (2017), Kahvecioğlu (2022), Köse (2020), O. Kaya (2020) ve Tuğba Kaya (2020) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin etik liderlik algıları yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Odabaşioğlu (2020) yaptığı araştırmada öğretmenlerin genel olarak okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilediklerini düşündükleri sonucuna varmıştır. Aslan (2021) çalışmasının sonucunda ilkökul ve ortaokulda görev yapan okul müdürlerinin öğretmen algılarına göre etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri orta düzeyin üzerinde olduğu görülmüştür. Ancak Taş (2022) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda okul yöneticilerinin etik liderlik becerilerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Pozisyonlarından dolayı okul müdürleri, görevi olan yöneticiliği yerine getirirken birden fazla liderlik rolüne de sahip olmaktadır. Sahip oldukları liderlik rollerinden birisi de etik liderliktir. Başarılı ve iyi bir okul yöneticisi olmak isteyen okul müdürü için etik liderlik belirleyici ve bir o kadar önemlidir. Dünya çapında kabul edilmiş etik ilkeler, etik liderliğin kapsamını belirlemektedir. Bu yüzden okul müdürleri etik ilkeleri, okullarında yaptıkları her uygulamada ve aldıkları her kararda kendilerine rehber edinmesi gerekir. Bulundukları okulların belirlenen amaçlara ulaşabilmesi için okul müdürleri öğretmenlerin gereksinimlerini karşılayıp onların istek ve fikirlerini açık ve net olarak iletebilmesine imkân sağlamalıdır. Böylelikle okul müdürleri, okuldaki öğretmenlerin de görevlerini verimli ve huzur içinde yapmalarına uygun ortam hazırlar (Korku, 2021).

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, ilkokul ve ortaokulda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik tarzının alt boyutlarından en çok karar vermede etik alt boyutunda yüksek düzeyde davranış sergiledikleri tespit edilmiştir. Benzer şekilde ulaşılan bu bulgu Ertürk (2012), Helvacı (2010), Kılınç (2010), Kaya (2020), Kaya (2020), Toytok (2014) ve Uğurlu (2009) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla da uygunluk göstermektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin karar vermede etik boyutundaki davranışlardan en fazla kötü sayılan alışkanlıklara sahip olmaması, ekonomik konularda kendine yönelik kazanç sağlamaması ve yaptığı davranışlarının sınırlarını bildiğini yüksek düzeyde sergiledikleri söylenebilir. Okul müdürlerinin buna yönelik davranışlar göstermeleri okuldaki tüm paydaşlar tarafından beklenen bir durumdur. Bu bağlamda okul müdürlerinin sergiledikleri bu davranışlar örgüt sağlığı, verimliliği ve etkililiğinin olumlu yönde etkileyen bir durum olarak görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler, karar vermede etik davranışları içinde okul müdürlerine karşı kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip olmama konusunda en yüksek olumlu algıyı sergiledikleri görülmektedir. Okul yöneticisinin küreselleşmenin yol açtığı ahlaki bozulmayı ortadan kaldırması ve ahlaki karar verme sürecinde ortaya çıkan problemleri çözmesi etik açıdan donanım düzeyine bağlıdır (Karadaş, 2014). Bir etik lider olarak okul müdürü değerleri göz önünde bulundurarak genel ahlaka karşı olacak alışkanlıklardan uzak durmalıdır (Yılmaz, 2006). Buna göre, öğretmenlerin okul müdürlerinin kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip olmamalarına inanmaları sağlıklı bir okul iklimi bakımından oldukça fazla önem arz etmektedir. Karar vermede etik boyutu içinde araştırmaya katılan öğretmenler en az “çözümler üretmede sistemli yaklaşır” ifadesine katıldıkları görülmektedir. Okul müdürleri Okul yöneticisi yaşanan sorunlara çözüm bulurken bilimsel ve sistemli bir şekilde hareket etmelidir (Yılmaz, 2006). Benzer bir araştırma olarak Sağır ve Göksoy (2012) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda ilköğretim okullarındaki yöneticilerin yaşanan örgütsel problemlere çözüm bulmada bilimsel problem çözme süreçlerinin ve tekniklerinin uygulanmasına ilişkin yeterli donanıma sahip olmadıkları tespit edilmiştir. Okul müdürlerine Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları uyarınca “yaşanan sorunlara çözüm üretmeye ilişkin gerekli olan çabayı gösterme” ve “öğrenciler, veliler ve öğretmenlerin okulda yaşanan problemleri açık bir biçimde ifade etmesine imkân sağlama” sorumluluğu yüklenmiştir. Okul müdürlerinin okulda yaşanan sorunları çözerken bilimsel problem çözme aşamalarını takip etmesi, okul ve okulu oluşturan tüm paydaşlar bakımından en uygun çözümlerin bulunmasına oldukça katkısının olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bir başka bulgu ise, ilkokul ve ortaokulda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik tarzının alt boyutlarından davranışsal etik alt boyutunda yüksek düzeyde davranış sergiledikleri tespit edilmiştir. Benzer şekilde ulaşılan bu bulgu Aktoy (2010),

Işık (2009) ve Konak (2014) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla da uygunluk göstermektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler okul müdürlerinin davranışsal etik boyutundaki ifadelerden en çok içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterdiğini söylemişlerdir. Eğitimin toplumsal işlevi kapsamında okulların içinde bulunduğu topluma ait değerleri gelecek kuşaklara aktarma görevi düşünüldüğünde, okul müdürlerinin içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygılı olması olumlu bir durum olarak nitelendirilebilir. Doğan ve Karataş (2011) etik kavramının insanların oluşturduğu kişisel ve toplumsal ilişkilerin temelinde bulunan normları, değerleri, doğru-yanlış ile iyi-kötü gibi kavramları, kuralları ahlaki açıdan incelediğini söylemektedir. Buradan hareketle, etik bir lider olarak okul yöneticisi etik değerlere uygun hareket etmenin toplumsal bir sorumluluk olduğunun bilincinde olup okulun toplumsal ve kültürel değer yargılarıyla zıtlaşan değerleri okul ortamından uzaklaştırarak okulun etiksel ilke ve değerlere uygun kendine has bir ortam olması için çalışır (Çelik, 2013). Davranışsal etik boyutu içinde araştırmaya katılan öğretmenler en az “kendi kendini değerlendirebilir” ifadesine katıldıkları görülmektedir. Bir okulu oluşturan bütün paydaşların bulundukları okulun gelişimine katkı sağlayabilmesi açısından kendi kendilerini değerlendirebilmesi oldukça önemlidir. Buradan hareketle okul müdürlerinin kendi kendini değerlendirme konusunda yeterli çaba göstermemesi okul yöneticilerini ve diğer tüm paydaşları kapsayan ve okuldaki gelişim, öğrenme ve karar alma süreçlerinin iyileştirilmesine yönelik yapılan, eğitim-öğretim ile ilgili amaçlara ne seviyede ulaşıldığı konusunda düzenli biçimde bilgi toplanma işlemini olumsuz şekilde etkileyebileceği düşünülebilir.

Araştırmada elde edilen bir başka bulguya göre ilkokul ve ortaokulda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik tarzının alt boyutlarından iletişimsel etik alt boyutunda yüksek düzeyde davranış sergiledikleri tespit edilmiştir. Ulaşılan bu bulgu Acar (2011), Baştuğ (2009) ve Gültekin (2008) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler okul müdürlerinin iletişimsel etik boyutundaki ifadelerden en çok katıldıkları, okul müdürlerinin öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamadığı ifadesidir. Okul müdürleri görev yaptığı okuldaki hiç bir öğretmeni sahip olduğu kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaması sağlıklı, etkili ve verimli bir iletişim ortamının oluşmasına, yaşanan problemlerin daha kolay bir şekilde çözüm bulunmasında ve örgütteki işlerin daha güzel bir şekilde yapılabilmesinde oldukça önemli bir etkidir (Toytok, 2014). İletişimsel etik boyutu içinde araştırmaya katılan öğretmenler en az “hatalarını kabul eder” ifadesine katıldıkları görülmektedir. Bir lider olarak okul müdürlerinin yaptığı hatalarını kabullenmesi öğretmenler tarafından etik bir lider olarak algılanmasına oldukça önemli katkıları olmaktadır. Hatalı olduğunda özür dilemek, etik liderlik davranışları içerisinde yer alan bir davranıştır. (Yılmaz, 2006). Etkili bir iletişim bakımından kişinin yaptığı hataları

kabul edip bu hataları telafi etmek için gerekli olan çabayı harcaması oldukça önemlidir. Okul müdürlerinin kendi kendini değerlendirmeden kaçınması ve yaptıkları hataları kabul etmemesi okul içinde etkili ve verimli bir iletişim ortamının oluşmasını olumsuz etkilediği söylenebilir. Bu yüzden, öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin algılarının yaptıkları hataları kabullenmeyen yöneticiler şeklinde olması olumlu bir okul iklimi oluşmasına engel olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bir başka bulgu ise ilkökul ve ortaokulda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik tarzının alt boyutlarından en düşük iklimsel etik alt boyutunda davranış sergiledikleri tespit edilmiştir. Aynı şekilde ulaşılan bu bulgu Acar (2011), Ertürk (2012), Işık (2009), İskele (2009), Karagöz (2008), Kılınç (2010), Konak (2014), Toytok (2014) ve Uğurlu (2009) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları, iklimsel etik alt boyutunun en düşük düzeyde davranış sergiledikleri bakımından benzerlik göstermektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler okul müdürlerinin davranışsal etik boyutundaki ifadelerden en çok kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yaptıklarına katıldıkları görülmektedir. Okul müdürlerine Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları uyarınca “halka hizmet bilinci” ve “görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci” ilkeleri doğrultusunda sorumluluk bilinciyle görevlerini yerine getirmeleri gerektiği söylenmiştir. Okul müdürü, okul yönetimine ilişkin görevleri yerine getirirken okulun diğer paydaşlarına yönelik sorumluluklarının da olduğunu unutmaması gerekir. Davranışsal etik boyutu içinde araştırmaya katılan öğretmenler en az “öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar” ifadesine katıldıkları görülmektedir. Başarıya katkı sağlama noktasında okul yöneticileri ihtiyaç olan kaynakları temin edip uygun bir öğrenme ortamı ve iklimi oluşturabilir (Ata, 2015). Okul müdürü sahip olduğu etik liderlik becerilerini kullanarak çalışanların düşüncelerini özgürce paylaşabilecekleri ve yaratıcılıklarını ortaya çıkarabilecekleri bir ortam sağlayıp sürekli iyileşmeye katkıda bulunabilir. Böylece çalışanların fikri mülkiyet hakları korunmuş olur. Ayrıca okuldaki çalışanlar görev ve sorumluluk bilinciyle işlerini yaparlar ve yaptıkları işleri geliştirmek için cesaretli olurlar (Yılmaz, 2006).

İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında ilkökul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ne düzeyde olduğu araştırılmıştır. İkinci alt probleme ilişkin bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm düzeyinin düşük olması değerlendirildiğinde öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iklimini beğendiklerini ve mutlu oldukları söylenebilir. Fakat okullardaki örgütsel sinizmin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar

göz önünde bulundurulduğunda düşük düzeyde de olsa sinizm davranışlarının oluşmasını engelleyecek tedbirler alınarak örgütsel sinizm tutumunu tamamen yok edecek çalışmaların yapılması gerekmektedir. Örgütsel sinizmle ilgili alanyazın incelendiğinde elde edilen bulgulara benzer bulgular olduğu anlaşılmaktadır. Çevik ve Can (2020), Demirçelik (2017) Gürel (2022) ve Kahveci ve Demirtaş (2015) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını katılmıyorum düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Afat ve Arslan (2019), Ceyhan (2022), Dülker (2019), Hıdıroğlu (2018), Özgenel ve Hıdıroğlu (2019), Şamdan ve Atanur-Baskan (2019), Uzun (2015), Uçak (2022), Ünal (2020) ve Çelik (2022) araştırmalarında öğretmenlerin sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Bu bulgular söz konusu olduğunda örgütsel sinizmin düşük seviyede olması öğretmenlerin görev yaptıkları okulda mutlu oldukları, okulun ortamını ve iklimini beğendikleri söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin veriminin artmasını ve daha olumlu bir eğitim öğretim ortamının oluşmasını sağlayabilir. Ancak Ergen ve İnce (2017), Balay vd. (2013), Gedik ve Üstüner (2019), Güçlü vd. (2017), Kalağan ve Güzeller (2010), Okçu vd. (2015) ve Sezgin-Nartgün ve Kartal (2013) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğunu görülmüştür. Okçu vd. (2015) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sinizm sonucunda en çok ortaya konan kararlara katılım, en az ise performansı düşüren nedenlerin ortaya çıktığı, Gezeroğlu ve Akyavuz'un (2021) yaptığı araştırmada en çok performansı etkileyen nedenlerin, en az ise okula karşı olumsuz tutum alt boyutunun ortaya çıktığı görülmüştür. Araştırmalar örgütsel sinizmin çalışanlar üzerinde, yeterli olmayan performans gösterme, düşük moral, fazla devamsızlık yapma, işten yeterli doyum alamama ve iş gücü devrine sebep olduğunu ifade etmektedirler. Bununla beraber içinde bulunduğu örgütler kadar kendileri açısından da işleri zorlaştıran sinik iş görenlerin ilgi yoksunluğu, yabancılaşma, hayal kırıklığı, çaresizlik hissettikleri ve çok daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları söylenmektedir (Kutanis & Çetinel, 2010). Örgütsel sinizm öğretmenlerin mutluluğunu ve performansını etkileyebilmekte, böylece öğretmenin verimliliği azalabilmektedir. Bu tarz okullarda sağlıklı bir eğitim öğretim ortamının oluşmasının zorlaşacağı düşünülebilir.

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut olmak üzere üç alt boyutuna göre incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, ilkokul ve ortaokuldaki öğretmenlerin algılarının örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm boyutlarında düşük düzeyde, davranışsal sinizm boyutunda ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin en çok davranışsal alt boyutunda, daha sonra bilişsel alt boyutunda, en az ise duyuşsal alt boyutunda sinizm yaşadıkları söylenebilir. Benzer şekilde bu sonucu destekleyen yurt içinde yapılmış çalışmalardan olan Altinkurt ve Yılmaz (2016) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin

en az duyuşsal, sonrasında bilişsel ve en fazla davranışsal boyutta sinizm yaşadığı saptanmıştır. Kahveci ve Demirtaş (2015) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutlarından en fazla davranışsal, sonra bilişsel, en az ise duyuşsal alt boyutunda sinizm yaşadıklarına ulaşılmıştır. Kaygın vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin en az duyuşsal boyutta, sonra bilişsel boyutta, en çok ise davranışsal boyutta sinik tutumları sergiledikleri tespit edilmiştir. Sarıkaya ve Kök (2017) tarafından yapılan araştırmada çalışanların en çok davranışsal boyutta, daha sonra bilişsel boyutta, en az ise duyuşsal boyutta sinizm yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde, araştırmada elde edilen öğretmenlerin en çok davranışsal alt boyutunda sinizm yaşadıkları bulgusuna yönelik destek niteliği taşıyan bir yurt dışı araştırmasına rastlanmaktadır. Rehan vd. (2017) tarafından Pakistan’da yapılan çalışmada hastanedeki işgörenlerin performansı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan bu çalışmada hastanedeki işgörenlerde en fazla davranışsal boyutta, daha sonra duyuşsal boyutta, en az bilişsel boyutta sinizmin olduğu belirlenmiştir. Ancak alanyazında araştırmada elde edilen bu sonuçtan farklı bir sonuç olarak Balay vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin en çok bilişsel sinizm, sonrasında duyuşsal sinizm, en az davranışsal sinizm boyutunda sinizm yaşadıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin davranışsal alt boyuta ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” maddesine “orta” seviyede katıldıkları görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları kurumu olumlu ya da olumsuz şekilde eleştirdikleri anlamına gelir. Burada iki durum söz konusu olabilir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumu olumlu konularda eleştiriyor olmaları örgütsel sinizmlerinin düşük olduğu anlamına gelir. Fakat öğretmenlerin çalıştıkları kurumu olumsuz şekilde eleştiriyor, çalıştıkları kurum hakkında dert yaşıyor olmaları örgütsel sinizmlerinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. En az ise “Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım” maddesine “düşük” seviyede katıldıkları görülmektedir. Düşükte olsa öğretmenlerin çalıştıkları kurumlar hakkında arkadaşlarına yakındıkları sonucuna ulaşılabilir. Kısacası düşükte olsa davranışsal anlamda öğretmenler sinizm yaşamaktadırlar.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bilişsel boyuta ilişkin sinizm algılarının “düşük” seviyede olduğu görülmektedir. Buradan hareketle bulundukları okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yaptıkları işten haz duydukları ve verimliliklerinin yüksek oldukları sonucuna ulaşılabilir. Bu durum olumlu bir okul ortamının oluşmasına ve hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin süreçten doyum almalarına katkı sağlayabilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bilişsel alt boyuta ilişkin görüşleri incelendiğinde, en çok “Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” maddesine katılmışlardır. Öğretmenler düşükte olsa

söylenenlerle yapılanlar arasında uyumsuzluk sezmekte ve bunu eleştirmektedirler. En az ise “Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir” maddesine “düşük” seviyelerde katıldıkları görülmektedir. Buradan hareketle yanlış ödüllendirilmelerin öğretmenleri oldukça rahatsız ettiği söylenebilir. Gül ve Ağıröz (2011) ile Yetim ve Ceylan’ın (2011) yaptıkları araştırmalarda örgüt içindeki sinik bireyleri yönetmek için işverenler tarafından çalışanlara verilen ödüllerin gerek maddi gerekse manevi anlamda bireyleri motive edebilecek yapıda olmasına dikkat edilmesi gerektiği söylenmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duyuşsal boyuta ilişkin sinizm algılarının “düşük” seviyede olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenler görev yaptıkları okullarda az da olsa olumsuz duygular yaşadıkları söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin duyuşsal alt boyuta ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim” maddesine düşük seviyede katılmışlardır. Bu durum öğretmenlerin düşükte olsa sinik davranışlar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bir öğretmenin çalıştığı okulu düşündüğünde sinirlenmesi o okuldaki mutluluğunu ve verimini büyük ölçüde etkiler. Yapılan çalışmada öğretmenlerin bu maddeye düşük seviyede katılmaları çalıştıkları kurumu sevdikleri ya da nötr oldukları anlamına gelebilir. En az ise “Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim” maddesine “düşük” seviyelerde katıldıkları görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik; öfke, kırgınlık hissetme, ümitsizliğe kapılma, hayal kırıklığına uğrama gibi birtakım olumsuz düşüncelere ve duygular beslemesi sinizm olarak tanımlanır (Polatcan, 2012). Okul ortamında sinizmin oluşmasında okul müdürlerinin davranış ve tavırları çok etkili olmaktadır. Öğretmenlerde oluşan ya da var olan sinizmin önüne geçmek için okul yönetimlerinde bazı yönler geliştirilebilir. Adaletsizlik, karar alırken alt kademelere söz hakkı verilmemesi, iletişim yetersizliği gibi sebeplerle ortaya çıkan örgütsel sinizmi minimuma indirmek için hesap verebilen ve açık bir yönetim benimsemeye, örgütsel demokrasiye, takım çalışmasına, örgütsel adalete, örgütsel bağlılıkları arttırmaya ve çalışanları güçlendirmeye dikkat edilmeli ve daha fazla önem verilmelidir (Sezgin-Nartgün ve Kartal, 2013). Bu şekilde sinizmin düşük düzeyde kalacağı ya da tamamen ortadan kalkacağı düşünülmektedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeğine ve ölçeğin alt boyutlarına ne seviyede sahip oldukları incelenmiştir. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerinin öznel iyi oluş seviyelerinin yüksek olması olumlu duyguları, olumsuz duygulardan daha yoğun yaşadıkları anlamına gelmektedir. Öznel iyi oluşla ilgili alanyazın

incelendiğinde elde edilen bulgulara benzer bulgular olduğu anlaşılmaktadır. Bakar (2018), Bıçak (2021), Brouskeli vd. (2018), Cop (2020), Çetin (2019), Dilekçi ve Limon (2020), Durmaz (2020), Enginar (2022), Ergün ve Sezgin-Nartgün (2017), Kahraman (2021), Rahm ve Heise (2019), Şimşek (2022) ve Arslan (2022), öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin öznel iyi oluşları yüksek bulunmuştur. Sasmoko vd. (2017), Endonezya'daki öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının orta düzeyde olduğunu saptamışlardır. Öznel iyi oluş düzeyleri yüksek olan öğretmenler okul müdürleriyle iyi ilişkilere sahiptirler. İş birliği içerisinde hareket ederler ve etkili bir okul özelliği ortaya çıkar. Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olması okula ve idareye karşı olumlu duygular içerisinde oldukları anlamına gelmektedir. Bu durum öğretmenlerin öğretim becerilerini, sınıf yönetimlerini ve kendi ruh sağlıklarını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Aynı zamanda öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olması öğrencilerle kuracakları etkileşimi ve okul iklimini olumlu yönde etkiler (Öztürk, 2015). Bununla birlikte öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olması iş performansını, mesleki dayanıklılığını, kariyer uyumluluklarını ve psikolojik sağlamlılıklarını olumlu yönde etkilediğini söyleyen araştırmalar vardır (Cropanzano, 2009; Çetin, 2019; Eryılmaz & Kara, 2019; Jalali & Heidari, 2016; Uzun, 2019).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeğinin alt boyutlarından olan okul bağlılığı alt boyutunun yüksek seviyede olduğu söylenebilir. Aynı şekilde öznel iyi oluş ölçeğinin bir diğer alt boyutu olan öğretim yeterliliği alt boyutu da yüksek seviyededir. Öğretim yeterliliği alt boyutu okul bağlılığı alt boyutuna göre daha yüksek seviyededir. Ergün ve Sezgin-Nartgün (2017) tarafından yapılan çalışmada da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Aynı şekilde Uzakgiden'in (2019) öğretmenlere uygulamış olduğu çalışmada öznel iyi oluşun alt boyutu olan öğretim yeterliliğinin ortalama puanının okula bağlılık ortalama puanına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgulara benzer olan diğer araştırmalar ise Çetin (2019), Durmaz (2020) ve Kahraman (2021) tarafından yapılmıştır. Çetin (2019), Durmaz (2020) ve Kahraman (2021) yaptıkları çalışmalarda öznel iyi oluşun alt boyutlarından olan öğretim yeterliliği alt boyutunun okula bağlılık alt boyutuna göre yüksek bir ortalamaya sahip olduğunu göstermişlerdir. Kısacası öğretmenlerin mesleki yeterlilik konusunda kendilerini daha yüksek seviyede değerlendirdikleri söylenebilir. Fakat okula bağlılıkları öğretim yeterlilikleri kadar yüksek düzeyde değildir. Bunun nedeni öğretmenlerin farklı okul yöneticileriyle ya da farklı okullarda çalışmalarıyla ilgili olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul bağlılığı alt boyutuna ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Bu okulda saygı görüyorum” maddesine “çok yüksek” seviyesinde, en az ise “Bu okulda gerçekten kendim olabilirim” maddesine “yüksek” seviyede

katıldıkları görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin genel anlamda bulundukları okullarda mutlu oldukları, saygı gördükleri ve kendilerini oldukları gibi gösterip rahat bir şekilde ifade edebildikleri anlamına gelebilir. Bu olumlu özellikler öğretmenlerin okul yöneticisi ve öğrenciler ile iletişimini olumlu yönde etkiler. Böylece pozitif bir okul iklimi ortaya çıkar. Toplumun motivasyonu yüksek, sorumluluk ve görevlerini yerine getiren öğretmenlere gereksinimi bulunmaktadır. Öğretmenler kendilerini değerli gördüklerinde ve çalışma şartlarından hoşnut olduklarında olumlu zihinsel gelişimi destekleyen ve öğrencilerin başarısını geliştiren bir ortam oluşturma ihtimalleri daha fazladır. Bundan kaynaklı okullar yardımcı davranış tutumlarını iyileştirmeyi hedeflerken öğretmenlerin memnuniyetini ve öznel iyi oluş düzeylerini dikkate almalıdır (Sisask vd., 2014).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretim yeterliği alt boyutuna ilişkin görüşlerinin bulguları incelendiğinde, en çok “Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim” maddesine “çok yüksek” seviyesinde, en az ise “Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım” maddesine “yüksek” seviyede katıldıkları görülmektedir. Kendi hedeflerine ulaşabilen öğretmen kendini yeterli hisseder. Buna bağlı olarak işinden daha çok doyum alır ve bağlılık düzeyi artar. Dolayısıyla düşük stres gösterirler, tükenmişlik düzeyleri psikolojik açıdan olumlu yönde ilerler. Kısaca öz yeterliliğe ulaşmış öğretmenin motivasyonu, psikolojik iyi oluşu ve iş doyumunu artar (Zee & Koomen, 2016). Buna bağlı olarak araştırmacılar eğitimcilerin öz yeterlilik ve öğretim yeterliliği kavramlarının öznel iyi oluş ve öğretmenin başarı duygusu üzerinde karşılıklı etkilenecek sınıf kalitesinin yükseltilebileceğini savunmuşlardır (Bandura, 1997; Goddard vd., 2004).

Öznel iyi oluşun yüksek seviyede çıkması öğretmenlerin büyük çoğunlukla olumlu duygular içerisinde oldukları, temel ihtiyaçlarının karşılandığı ve mutlu bir birey oldukları anlamına gelebilir. Böylece öğretmenler öğrencilerine model olabilecek özelliklere sahip olurlar ve daha yetkin hale gelirler (Gündoğdu & Yavuzer, 2012). Öznel iyi oluş düzeyinin öğretmenlerde fazla olmasının gerek öğretmenlere gerekse topluma oldukça büyük faydaları olmaktadır. Bu faydalara sağlıklı bir hayat, işten alınan doyum, üretkenlik ve verimlilik ile okul içi ve dışı olumlu sosyal ilişkiler örnek verilebilir (Diener & Ryan, 2009). Ayrıca yüksek öznel iyi oluşa sahip olan öğretmenler, bulundukları okulun verimliliğini artıracak öğrenme iklimi oluşturmaya katkısının olduğunu, ayrıca öğrenciler açısından da olumlu bir etki yarattığı ifade edilmektedir (Kahraman, 2021). Öznel iyi oluşun alt boyutlarından olan okul bağlılığı alt boyutu okuldaki diğer bireyler tarafından desteklendiğini düşünme ve başkalarıyla iyi ilişkilere sahip olma şeklinde belirtilirken öğretim yeterliği alt boyutuysa bireyin kendi öğretmenliğini etkili ve beklentiler doğrultusunda değerlendirebilmesi olarak açıklanmıştır (Ergün & Sezgin-

Nartgün, 2017). Okulların hedef ve amaçlarına ne seviyede ulaşabilecekleri öğretmenlerin görev yapmakta oldukları okullara bağlılıkları ve bu süreçte kendilerini yeterli görmeleri ile oldukça ilgili olduğu söylenebilir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında ilkökul ve ortaokulda görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergileme düzeylerine yönelik öğretmenlerin algılarının cinsiyete, bulunduğu okuldaki çalışma süresine, eğitim durumuna, mesleki kıdeme, okul türüne ve bransa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ortaya çıkan sonuçlar incelenmiştir.

Araştırmada elde edilen bulguya göre okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmenlerin algılarının cinsiyet değişkeni bakımından manidar bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Kaya (2021), Şimşek-Erdoğan (2018), Güler (2017), Kahvecioğlu (2022), Köse (2020), Odabaşoğlu (2020) ve Ünverdi (2016) tarafından yapılan araştırmaların sonucunda da okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusuna rastlanmıştır. Ancak alanyazın incelendiğinde Bayat (2019) tarafından yapılan araştırmada etik liderlik algısında cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılık oluşturduğuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Emirbey (2017), Kaya (2020), Toytok (2014) ve Yurdaöz (2018) tarafından yapılan araştırmalarda müdürlerin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmen algıları cinsiyete göre anlamlı yönde farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırma sonucundan farklı olarak bu araştırmaların bulgularında ortaya çıkan farklılığının sebebi, kişisel özelliklerin farklılığıyla açıklanabilir.

Araştırmada elde edilen başka bir bulguya göre okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmenlerin algıları arasında öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi bakımından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde benzer şekilde Bayat (2019), Tokhay (2016) ve Yoldaş (2018) tarafından yapılan araştırmaların sonucunda da okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarının bulundukları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılaşmanın oluşmadığına ulaşılmıştır. Ancak Köse (2020) tarafından yapılan araştırmada etik liderlik algısında öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresinin anlamlı farklılık oluşturduğuna ulaşılmıştır. Benzer sonuç olarak Aslan (2021) tarafından yaptığı araştırmada etik liderliğin davranışsal etik boyutunda bulunduğu okuldaki hizmet süresine göre anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunun alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmada elde edilen başka bir bulguya göre okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmen algılarının eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgu, alanyazın incelendiğinde Bayat (2019), Emirbey (2017), Kaya (2020), Yoldaş (2018) ve Yurdaöz (2018) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Fakat Karagöz (2008) ve Tokhay (2016) tarafından yapılan araştırmalarda okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen algılarında eğitim durumu açısından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu görülmektedir. Kahvecioğlu'nun (2022) yaptığı araştırmada davranışsal etik boyutunda, lisans mezunlarının yüksek lisans mezunlarından etik liderlik algıları anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin eğitim durumundaki farklılaşmanın, olaylara bakış açılarında ve çıkarımlarında oldukça etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen başka bir bulguya göre okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmen algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Yani öğretmenlerin mesleki kıdemi ne kadar olursa olsun okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarına yönelik algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu alanyazına bakıldığında, Aslan (2021), Kaya (2021), Durmuş (2015), Erdoğan (2016), Korku (2021), Köse (2020), Kaya (2020) ve Su (2015) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Araştırma sonucunun alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Ancak Gülcan vd. (2012), Odabaşoğlu (2020) ile Yayık (2020) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarında okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmenlerin algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğine ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle bu araştırmalarda öğretmenlerin mesleki kıdeminin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sergilemeleri hakkında algılama farklılıkları yarattığını söylemek mümkündür.

Araştırmada elde edilen bulguya göre okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmen algılarının okul türü değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Yani öğretmenler hangi okul türünde görev yaparlarsa yapsınlar okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarına yönelik algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Kaya (2021) ve Odabaşoğlu (2020) tarafından yapılan araştırmaların sonucunda da öğretmenlerin okul yöneticileri ilişkin algıladıkları etik liderlik düzeylerinin görev yaptığı okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Ancak alanyazın incelendiğinde Köse (2020), Su (2015) ve Yayık (2020) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin etik liderlik algısında okul türü değişkeninin anlamlı farklılık oluşturduğuna ulaşılmıştır. Kısacası, bu araştırmada

öğretmenlerin görev yaptıkları okul türünün, okul müdürlerine ilişkin etik liderlik algılarında belirleyicilik göstermediği söylenebilir.

Araştırmada elde edilen bir başka bulguya göre okul müdürlerinin etik liderlik sergileme düzeylerine yönelik öğretmen algılarının öğretmenlerin branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Başka bir ifadeyle, öğretmenler hangi branştan olursa olsun okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarına yönelik algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Korku (2021) ve Odabaşioğlu (2020) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarında da öğretmenlerin okul yöneticileri ilişkin algıladıkları etik liderlik düzeylerinin branş değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılığın olmadığına ulaşılmıştır. Ancak Aslan (2021) tarafından yapılan çalışmada etik liderlik ölçeğinin branşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve etik liderlik ölçeği geneliyle iklimsel etik alt boyutunun branşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir. Gülcan vd. (2012) yapılan çalışmada branş değişkenine göre öğretmenlerini etik liderlik algılarının anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgularla bu araştırmaların bulgularının farklılık göstermesinin nedeni zaman, çalışılan yer, evren ve örneklem farklılıkları olabilir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemi kapsamında ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri cinsiyete, bulunduğu okuldaki çalışma süresine, eğitim durumuna, mesleki kıdeme, okul türüne ve branşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ortaya çıkan sonuçlar incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulguya göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Afat ve Arslan (2019), Balay vd. (2013), Bedeian (2007), Ceyhan (2022), Çevik ve Can (2020), Demirçelik (2017), Doğan ve Uğurlu (2014), Ergen ve İnce (2017), Güneş (2017), Gürel (2022), Helvacı ve Çetin (2012), Hıdıroğlu (2018), James (2005), Kahveci ve Demirtaş (2015), Kalağan ve Güzeller (2010), Özgenel ve Hıdıroğlu (2019), Polatcan (2012), Tazegül-Aydın (2017), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Uzun (2015), Uçak (2022), Ünal (2020), Yakut (2022) ve Çelik (2022) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarında da bu bulgulara benzer bulgular elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçların alanyazın ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ancak alanyazın incelendiğinde, Erbil (2013), Gedik ve Üstüner (2019), Gün ve Atanur-Baskan (2017), Sezgin-Nartgün ve Kartal (2013) ile Şamdan ve Baskan (2019) yaptıkları çalışmalarda kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Altınöz vd. (2011), Kanter ve Mirvis (1991) ve Yaşar ve

Özdemir (2016) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde olması öğrencilerin başarıları, öğretmenin verimliliği ve mesleki doyumunu için oldukça önemli olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizmin düzeyinin düşük olması okul içindeki refah seviyesi de yükselterek, okul ikliminin iyileşmesinde etkili olabilmektedir. Buradan hareketle kadın ve ya erkek fark etmeksizin tüm öğretmenler çalıştıkları okula kendileri ait hissedip huzurlu bir ortamda görevlerini yerine getirmeyi isteyebilmektedir.

Araştırmada elde edilen başka bir bulguya göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkeni bakımından manidar bir fark olmadığı görölmüştür. Bu durum örgütsel sinizm alt boyutlarının tamamı için geçerlidir. Alanyazın incelendiğinde benzer şekilde Yakut (2022) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin bulundukları okullarda görev yapma süresinin örgütsel sinizm tutumları üzerinde etkisinin olmadığı görölmüştür. Akın (2015) tarafından yapılan okullarda güven ve örgütsel sinizm ilişkisinin incelendiği araştırmada, öğretmenlerin bulundukları okulda çalışma süreleri bakımından örgütsel sinizm düzeylerinde farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Benzer olarak Karademir (2016) tarafından yapılan kayırmacılık ve örgütsel sinizm ilişkisinin incelendiği araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleriyle okulda çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığına ulaşılmıştır. Araştırma sonucunun alanyazınla uyumlu olduğu görölmektedir. Ancak Uçak (2022) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algı seviyelerinin bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenine ilişkin sonuçları, tüm alt boyutlarda 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri anlamlı şekilde daha fazla olduğuna ulaşılmıştır. Helvacı ve Çetin (2012) tarafından yapılan araştırmada bulundukları okulda 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenler, bulundukları okulda 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Kısacası bir öğretmenin görev yaptığı okulda çalışma süresi ne olursa olsun, her öğretmen görev yaptığı okulda huzurlu olmak, o okula yönelik olumlu duygular hissetmek ve güven duymak ister. Bulunduğu okulda huzurlu ve mutlu olan öğretmen ise kendini mesleğine daha fazla verebilecek ve böylelikle öğretmenin, aynı zamanda okulun verimliliği yükseltebilecektir.

Araştırmada elde edilen başka bir bulguya göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında eğitim durumu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görölmüştür. Bu durum örgütsel sinizm alt boyutlarının tamamı için geçerlidir. Yani öğretmenler hangi eğitim durumuna sahip olursa olsun örgütsel sinizm algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yalçın (2022) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları eğitim

durumuna göre farklılaşmadığı belirtilmiştir. Alanyazına bakıldığında benzer şekilde Akman (2017), Çakıcı (2017), Çevik (2018), Çillik (2019), Güneş (2017), Helvacı ve Çetin (2012), Kılıç-Cengiz (2022), Küçük (2020), Polatcan (2012), Sucu (2019), Uzun (2015), Taştan (2019) ve Tiryaki (2020) araştırmalarında öğretmenlerin, Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışmada araştırma görevlilerinin, Mavibaş (2017) çalışmasında spor fakültelerindeki akademik personellerin, Bulut (2019) ise ortaokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olmadığını söylemişlerdir. Ancak Yakut (2022) tarafından yapılan araştırmada eğitim durumu doktora olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının pozitif yönde anlamlı bir farklılık oluşturduğuna ulaşılmıştır. Aslan (2019) tarafından yapılan araştırmada okul müdürleri ile öğretmenlerin örgütsel değişim sinizm seviyeleri konusunda lisans mezunu olanların, lisansüstü mezun olanlara göre örgütsel değişim sinizmlerinin daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Kılıçoğlu (2018) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel değişim sinizm seviyelerinin eğitim durumu bakımından manidar bir farklılık olduğu ve öğretmenlerin eğitim durumu yükseldikçe, örgütsel değişim seviyelerinin azaldığını saptanmıştır. Özcan'ın (2014) çalışmasında örgütsel sinizm düzeylerinin lisans mezunu olan öğretmenlerin, lisansüstü mezunu öğretmenlerden daha fazla olduğuna ulaşılmıştır. Çelik (2022) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri lisansüstü eğitim durumu olan öğretmenlerin, lisans eğitim durumu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak araştırmada öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılığın görülmemesi ve düşük düzeyde örgütsel sinizmin olması öğretmenlerin hangi eğitim durumuna sahip olursa olsun onlara çalıştıkları okulda gereken değerin verildiği ve öğretmenlerin okulların huzurlu ve mutlu olduklarını söylemek mümkündür.

Araştırmada elde edilen başka bir bulguya göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında mesleki kıdem açısından anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre mesleğe yeni başlamış (1-5 yıl) ve meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin, meslekte uzun yıllardır (16 yıl ve üzeri) görev yapan öğretmenlere göre örgütsel sinizm algı düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Bunun yanında örgütsel sinizm alt boyutlarından duyuşsal sinizmde de mesleğe yeni başlamış (1-5 yıl) öğretmenlerin, meslekte uzun yıllardır (16 yıl ve üzeri) görev yapan öğretmenlere göre örgütsel sinizm algı düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, Yalçın (2022) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeylerinin mesleki kıdemi 1-5 yıl arası ve 26 yıl ve üzeri yıl olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Akbulut (2020) yaptığı araştırmasında 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlerin, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip öğretmenlerden

örgütsel sinizm düzeylerinin daha fazla olduğunu saptamıştır. Amasralı (2016) çalışmasında düşük mesleki kıdeme sahip matematik öğretmenlerinin daha fazla sinizm algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Başaran (2020) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin mesleki kıdem bakımından manidar bir biçimde farklılaşma olduğunu ve 21 yıl ve fazla mesleki kıdemi olan öğretmenlerin 6-10 yıl ve 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre örgütsel sinizm seviyelerinin manidar şekilde fazla olduğuna ulaşmıştır. Uçak (2022) yaptığı çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutlarında 21 yıl ve fazla mesleki kıdemi olan öğretmenler, 1- 5 yıl, 6-10 yıl ve 11-20 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerden anlamlı şekilde farklılaştığını belirtmiştir. Gürel (2022), Helvacı ve Çetin (2012), Polatcan (2012), Sezgin-Nartgün ve Kartal (2013), T. Uzun (2015), Yakut (2022), Y. Çelik (2022) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğine ulaşılmıştır. Aynı şekilde Abaslı (2018), Çillik (2019), Demirçelik (2017), Kantarcıoğlu (2016) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin, Kıral (2015) ve Yıldırım (2015) yaptıkları çalışmalarda lise öğretmenlerinin, Özer (2014) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin, Cansever (2017) ortaokulda çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, Okumuş (2018) çalışmasında RAM'daki çalışanların, Şirin (2011), Tazegül-Aydın (2017) ve Yüksel (2015) çalışmalarında ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, Tiryaki (2020) ve Ulukuş (2017) ise beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel sinizm seviyelerinde manidar olarak farklılığın olmadığını belirtmişlerdir. Sonuç olarak çalışmadan elde edilen bulgulara göre 1-5 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin sinizm seviyesinin yüksek olması başka bir ifadeyle görev yaptıkları okullara yönelik olumlu tutumlarının daha düşük olmasının nedeni, henüz mesleğe yeni başlayan bu öğretmenlerin görev yaptıkları okulda beklentilerinin karşılanmaması, uygulanan eğitim yaklaşımları ve teknolojilerine yeterince uyum sağlayamamaları, mesleki kıdemleri daha fazla olan öğretmenlerle aralarında oluşan iletişim sorunlarının çözümünde okul yönetimlerince desteklenmemesi, çalıştıkları okullarda mesleki kıdemleri fazla olan öğretmen ve yöneticilerin uyguladıkları geleneksel eğitime karşı tepkileri ve MEB tarafından öğretmenlerin mesleğe sözleşmeli olarak başlatılmasından dolayı sinik tutum göstermeleri olabilir.

Araştırmada elde edilen başka bir bulguya göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında okul türü değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu durum örgütsel sinizm alt boyutlarının tamamı için geçerlidir. Alanyazın incelendiğinde benzer şekilde Amasralı (2016) tarafından yapılan çalışmada ortaokul ve lisede görev yapan matematik öğretmenlerinin görev yaptıkları okul türüne göre sinik tutumlarında anlamlı şekilde farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Küçük (2020),

Seven-Şarkaya (2019), Tirkyaki (2020), Yılmaz (2019) tarafından yapılan araştırmalarda okul türüne göre öğretmenlerin sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Aslan (2019) çalışmasında ulaşılan sonuca gören yüksek ilkokul öğretmenlerinin örgütsel değişim düzeylerinin olduğunu saptanmıştır. Fakat Yalçın (2022) tarafından yapılan araştırmada Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve davranışsal sinizm algıları ortaokulda çalışanların lisede çalışanlara göre daha fazla olduğu belirtilmiştir. Boz (2016) yaptığı araştırmada ortaokul öğretmenlerinin, ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde sinizm yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Hıdıroğlu (2018) yaptığı çalışmada ortaokulda çalışan öğretmenlerin diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerden örgütsel sinizm seviyelerinin manidar şekilde yüksek seviyede olduğunu saptamıştır. Uzun (2015) çalışmasında ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, liselerde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bununla beraber Özgenel ve Hıdıroğlu (2019) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okul türlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin, anaokullarında görev yapan öğretmenlere göre örgütsel sinizm algılarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak bu araştırmada öğretmenler hangi okul türünde görev yaparlarsa yapsınlar örgütsel sinizm algılarında anlamlı bir değişiklik olmadığı söylenebilir.

Araştırmada elde edilen başka bir bulguya göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında branş değişkeni açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu durum örgütsel sinizm alt boyutlarının tamamı için geçerlidir. Alanyazın incelendiğinde benzer şekilde Gürel (2022) araştırmasında branşa göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında anlamlı bir farklılığın olmadığına ulaşmış, branş ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının benzer olduğunu tespit etmiştir. Çevik (2018), Demirel (2015), Gökçe (2020), Küçük (2020), Seven-Şarkaya (2019), Şamdan ve Atanur-Baskan (2019), Yalçın (2022) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin, Cansever (2017) çalışmasında ortaokulda çalışan öğretmenlerin, Ekinci (2015) yaptığı araştırmada ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenlerinin, Ş. Kılıç (2011) ve Şirin (2011) çalışmalarında ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının branşa göre farklılaşmadığı belirtilmiştir. Ancak Gedik ve Üstüner (2019) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizm düzeyleri branş öğretmenlerin, sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dülker (2019) çalışmasında matematik ve fen branşlarına sahip olan öğretmenlerin dil bilimleri branşlarına sahip öğretmenlere göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğuna ulaşmıştır. Hıdıroğlu (2018) tarafından yapılan araştırmada kültür dersi öğretmenlerinin diğer branşlarda ki öğretmenlere göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğuna ulaşılmıştır. Helvacı ve Çetin (2012) tarafından yapılan

araştırmada Uşak ilindeki ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizme algılarının sınıf ve branş öğretmenlerine göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğuna ulaşılmıştır. Araştırmaların sonuçları arasındaki farklılığın nedeni evren/örneklem gruplarının farklılığından kaynaklandığı söylenebilir. Bu araştırmanın bulgularına göre öğretmenler hangi branştan olursa olsun örgütsel sinizm algılarının benzer olduğu sonucu çıkarılabilir.

Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın altıncı alt problemi kapsamında ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri cinsiyete, bulunduğu okuldaki çalışma süresine, eğitim durumuna, mesleki kıdeme, okul türüne ve branşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ortaya çıkan sonuçlar incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulguya göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Tuzgöl-Dost (2010) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin, Uzakgiden (2019) çalışmasında Şanlıurfa'da görev yapan öğretmenlerin, Enginar (2022), Öztürk (2015) ve Arslan (2022) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin, Bıçak (2021) ve Şimşek (2022) araştırmasında sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ancak alanyazın incelendiğinde Durmaz (2020), Saföz ve Güven (2008), Tümkaya (2011) yaptıkları araştırmada öznel iyi oluş düzeyleri erkelerin kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Cenkseven (2004), Gündoğdu ve Yavuzer (2012) ve Kabal (2019) yaptıkları araştırmalarda ise kadınların erkeklere göre öznel iyi oluşunun daha yüksek düzeyde olduklarına ulaşılmıştır. Bunun yanında Sesveren (2015) tarafından yapılan araştırmada erkek okul yöneticilerinin kadın okul yöneticilerinden öznel iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Alanyazın incelendiğinde öznel iyi oluş ile ilgili yapılan çalışmalarda erkeklerin veya kadınların lehine anlamlı farklılaşmanın olduğu araştırmalar bulunsada öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı araştırmaların çokluğu dikkat çekmektedir. Bu beklenen bir sonuç olduğu düşünülmektedir. Bunun sebebinin öznel iyi oluşun kişinin cinsiyetiyle alakalı olmayıp kişinin iç dünyası ve bireysel özellikleriyle alakalı olmasından kaynaklandığı düşünülebilir (Demir & Murat, 2017). Bunun yanında bu araştırmada örneklem cinsiyet değişkeni bakımından herhangi bir farklılaşmaya neden olacak bir gruba yönelik seçilmediği düşünülmektedir. Yapılacak olan başka araştırmalarda cinsiyet değişkeni bakımından farklılaşmaya sebep olabilecek bir grup üzerinden örneklem seçimi olursafarklı sonuçlara da ulaşılabilceğı söylenebilir. Öznel iyi oluş düzeyinin cinsiyet değişkeni bakımından elde edilen bulgular incelendiğinde, bu araştırmada anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur. Öznel iyi oluş ile ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyet

değişkenin etkisi uzun zamandan beri araştırılan bir konu olmasına karşın cinsiyetin öznel iyi oluşa etkisinin çok küçük olduğu söylenmektedir (Şahin vd., 2012). Kadın ve erkek öğretmenlerin öznel iyi oluş puanlarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, olsa bile çok küçük olduğu ve bu küçük farklılığın kadınların lehine çıktığı görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinde cinsiyetin manidar bir farklılaşma oluşturmadığı, cinsiyetin belirleyici bir demografik değişken olmadığı ve araştırmadan elde edilen bu sonucun da alanyazında olan diğer bulgularla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmada elde edilen başka bir bulguya göre öğretmenlerin öznel iyi oluş ve öğretim yeterliği alt boyutunda bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Fakat okul bağlılığı alt boyutunda bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Bulgular incelendiğinde, bulundukları okulda 6-10 yıl arası çalışma süresi olan öğretmenlerin, 1-5 yıl arası çalışma süresi olan öğretmenlere göre okul bağlılığı düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin bulundukları okulda çalışma süreleri arttıkça başka insanlar tarafından desteklendiğini düşüncesi, başkalarıyla iyi ilişkiler kurmaları ve okula olan bağlılıkları da arttığı söylenebilir. Böylelikle yaşanan bu durumun, öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin de artmasında etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bulundukları okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin okula bağlılıkları yeteri kadar oluşmamış olabilir. Bulundukları okulda 6-10 yıl arası çalışma süresi olan öğretmenlerinse, uzun bir iş yaşamı sonrasında okula bağlılık algı düzeylerinde değişiklik olduğunu ve bu durumun onları olumlu yönden etkilediğini söylemek mümkündür. Benzer şekilde, Kahraman (2021) tarafından yapılan araştırmada görev yaptıkları okulda 11-15 yıl ve 16-20 yıl arasında çalışan öğretmenlerin, görev yaptıkları okulda 1-5 yıl, 6-10 yıl, 21-25 yıl arası ve 26 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenlere göre öznel iyi oluşun okul bağlılığı boyutundaki puanlarının daha yüksek olduğuna ulaşılmıştır. Diğer alt boyutta ve ölçeğin genelinde bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmadığına ulaşılmıştır. Durmaz'ın (2020) çalışmasında da bulundukları okulda 7-9 yıl arası çalışan öğretmenlerin, bulundukları okulda 3 yıldan daha az çalışan öğretmenlere göre öznel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak Çetin (2021) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin mesleki kıdemine göre öznel iyi oluşlarında herhangi anlamlı bir farklılaşmanın olmadığına ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulguya göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında eğitim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Şimşek (2022) tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş düzeylerinin eğitim durumuna değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığına ulaşılmıştır. Yine Dinç

(2018), Enginar (2022), Kahraman (2021) ve Çetin (2021) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin eğitim durumuna göre öznel iyi oluşlarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığına ulaşılmıştır. Gökdemir-Dumludağ (2011) yaptığı çalışmada ise eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin daha çok mutsuz olmasının nedenine ilişkin hayattaki beklentileri arttığı için öznel iyi oluşlarına olumsuz etki ettiğini söylemektedir. Nitekim mevcut çalışmada elde edilen sonuca göre hangi eğitim durumuna sahip olursa olsun öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin benzer olmasında, hâlihazırda aldıkları eğitim sayesinde eğitimin durumlarından oldukça memnun olmaları, kendi potansiyellerinin farkında olup kendilerini mesleki anlamda yeterli şekilde algılamaları olarak açıklanabilir.

Araştırmada elde edilen bulguya göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Enginar (2022) ve Arslan (2022) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin mesleki kıdemine göre öznel iyi oluşlarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığına ulaşılmıştır. Aynı zamanda Dağ'ın (2019) spor merkezinde çalışan bireylerle gerçekleştirdiği çalışmada, Yolcu ve Bakar'ın (2019) okul yöneticileri üzerinde yaptıkları araştırmada öznel iyi oluş ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Ancak Uzakgiden (2019) tarafından yapılan araştırmada mesleki kıdemi 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, 1-3 yıl arası ve 4-6 yıl arası olan öğretmenlerden öznel iyi oluşlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Düzgün (2016) tarafından ortaokul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada mesleki kıdemin, mutluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olup mutluluk düzeyini değiştirdiğine ulaşılmıştır. Şimşek (2022) tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemi 1-10 yıl arası olanların, 11-20 yıl arası ve 20 yıldan fazla olanlara göre daha düşük düzeyde öznel iyi oluşunun olduğuna ulaşılmıştır. Bunun yanında Bıçak (2021) ve Durmaz (2020) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin mesleki kıdeme göre öznel iyi oluşlarının anlamlı şekilde farklılık gösterdiğine ve kıdem yılı arttıkça öğretmenlerin daha fazla öznel iyi oluşa sahip olduklarına ulaşılmıştır. Bulundukları eğitim-öğretim süreci içerisinde öğretmenler, eğitim yaşantılarının getirdiği bir mesleki kimlik oluştururlar. Oluşturulan mesleki kimlik ile öğretmen yaptığı şeyleri bilerek yaptığı işten doyum almaya başlar. Alınan doyum öğretmenin mesleki aidiyet duygusunun gelişmesine yardımcı olur (Durmaz, 2020). Bu yüzden öğretmenlerin mesleki kıdemi fark etmeksizin öznel iyi oluş düzeylerinin mesleki kimliği oluşup mesleki aidiyet ve mesleki yeterlilik duyguları gelişen öğretmenlerin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada elde edilen bulguya göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında okul türü değişkeni bakımından anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Bu durum öznel iyi

oluşun alt boyutlarından olan öğretim yeterliği boyutu için de geçerlidir. Fakat öğretmenlerin, diğer bir alt boyut olan okul bağlılığı alt boyutundaki öznel iyi oluş düzeyleri arasında okul türü değişkeni bakımından anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmaya katılan ilkokulda görev yapan öğretmenlerin, okul bağlılığı alt boyutundaki öznel iyi oluş düzeyleri, ortaokulda görev yapan öğretmenlerden daha düşüktür. Uzakgiden (2019) tarafından yapılan araştırmada öznel iyi oluş ile ilkokul, ortaokul, lise ve diğer kademelerde çalışan öğretmenlerin arasında anlamlı ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Benzer şekilde Cop (2020) ve Enginar (2022) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin okul türüne göre öznel iyi oluşlarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığına ulaşılmıştır. Ancak Arslan (2022) tarafından yapılan araştırmada ilkokul öğretmenlerinin ortaokul ve lise öğretmenlerinden öznel iyi oluşlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Durmaz (2020) yaptığı çalışmada ilkokulda ve lisede çalışan öğretmenlerin, ortaokulda çalışan öğretmenlerden öznel iyi oluşlarının daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Nitekim bu araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre, kişinin bulunduğu durumunu ile yaşamdan beklentilerini karşılaştırması sonucunda yaptığı değerlendirmeler, kişinin hayattan aldığı doyumunu belirleyen bir unsurdur (Diener, 1984). Kişinin hayattan aldığı doyuma etkili olan yaşam alanlarından biri de iş hayatıdır. Bireye yaşamındaki iş doyum veriyorsa, hayattaki beklentilerine uygun olan bir meslekle uğraşıyorsa ve yaşamını olumlu şekilde değerlendiriyorsa o bireyin mutlu olduğunu söylemek mümkündür (Demir ve Murat, 2017). Öznel iyi oluşa ilişkin burada önemli olan kişinin yaptığı öğretmenlik mesleğiyle uyumlu olup mesleğinden doyum alması olduğu düşünülebilir. Bu yüzden ilkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre yaptığı mesleğe uyumlu olmaması ve mesleki aidiyetlerinin oluşmaması, meslekten aldığı doyum ve böylece öznel iyi oluşunu düşürdüğü söylenebilir. Aynı zamanda ilkokul öğretmenlerinin sınıf yönetimiyle, istenmeyen öğrenci davranışlarıyla, kaynaştırma öğrencileriyle, öğretim süreçleri ve materyalleriyle, öğretmede zorlandıkları derslerle, öğrenci velileriyle ve okul yönetimiyle ilgili daha çok sorunlar yaşaması öznel iyi oluş düzeylerinin azalmasına neden olabileceği düşünülebilir.

Araştırmada elde edilen başka bir bulguya göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Arslan (2022), Çetin (2021) ve Uzakgiden (2019) tarafından yapılan araştırmalarda öznel iyi oluş ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Düzgün (2016) tarafından ortaokul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada mutluluk düzeyinin branş değişkenine göre mutluluk düzeyinde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Ancak bu çalışmada elde edilen bulgudan farklı olarak, Durmaz (2020) tarafından yapılan araştırmada İngilizce öğretmenlerinin, sınıf öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinden öznel iyi oluşlarının anlamlı olarak daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bulut (2015) doktora

araştırmasında, ortaöğretim öğretmenlerini sözel branş ile sayısal branş öğretmenleri şeklinde iki gruba ayırmış ve sözel branş öğretmenlerinin sayısal branş öğretmenlerine göre daha mutlu olduğunu saptamıştır. Alanyazın incelendiğinde branş değişkenine ilişkin farklı bulguları olan araştırmalara rastlanmakla birlikte yapılan bu çalışmada farklılık bulunmamıştır. Bunun nedeni öğretmenlerin branş değişkenine göre ayrılmaya sebep olacak biçimde gruplandırılmamış olduğu düşünülebilir. Daha sonra yapılacak araştırmalarda çalışmanın örneklemini, branş değişkenine göre ayrılmaya sebep olabilecek bir grup üzerinden seçilirse farklı sonuçların da ortaya çıkabileceği söylenebilir.

Yedinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürleri tarafından sergilenen etik liderlik davranışları ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin belirlenmesi araştırmanın yedinci alt problemini oluşturmaktadır.

Araştırma bulguları, okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Etik liderlik ve tüm alt boyutları ile örgütsel sinizm ve tüm alt boyutları arasında orta düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Doğan ve Uğurlu (2014) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin gösterdikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında orta seviyede negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kaya (2021) İzmir il merkezinde çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde güçlü bir ilişkinin olduğu tespit etmiştir. Aynı şekilde Kurtcu (2021) Çorum ilinde bir kamu kurumunda çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmanın sonucunda çalışanların etik liderlik algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğuna ulaşmıştır. Kılınç'ın (2017) Nevşehir Belediyesi Personelleri üzerinde yaptığı çalışmada etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan Akan vd. (2014) Erzurum'da görev yapan öğretmenlerin katıldığı çalışmada etik liderliğin bütün alt boyutlarıyla ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından "kararlara katılım" alt boyutu dışında bütün alt boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmiş ve öğretmenlerin etik liderlik algıları yükseldikçe sinik davranışlarında azalma olduğu sonucuna varmıştır. Evans vd. (2021) yaptıkları çalışmada etik liderlik ile sapkın iş davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin rolü incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre etik liderliğin arttıkça sapkın iş davranışlarını azaldığına ve bu ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü olduğuna ulaşılmıştır. Strydom (2021)

etik liderliğin çalışanların davranışlarına etkisini incelediği çalışmada yöneticilerin etik liderliği ile çalışanların performansları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Abdollahi ve Nodepashang (2016) yaptığı çalışmada ilkökul öğretmenlerinin değişime yönelik yönelimleri ile örgütsel sinizmleri arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Ancak alanyazın incelendiğinde bu sonuçlardan farklı olarak, Abay (2019) çalışmasında etik liderlik ile örgütsel sinizm arasında manidar bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Buradan hareketle okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin azalacağı söylenebilir. Okul yöneticilerinin, işlerini gerçekleştirirken sergiledikleri davranışlar etik olup olmama kriterine göre okuldaki işgörenler tarafından algılanarak belirli bir değere ulaşır (Mataş-Sancak, 2014). Okul yöneticileri adil, dürüst, ahlaklı ve iyi davranışlar gösterdiklerinde etik davranış sergiledikleri algısı oluşur. Okul yöneticileri bu şekilde davranışlar göstererek işgörenlerine örnek teşkil ederler. Okul yöneticisinin oluşturduğu bu ortam işgörenler arasındaki ilişkiyi de belirler (Kurtcu, 2021). Örgütsel sinizm çalışma ortamıyla ilgili olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar aracılığıyla şekillenen tutumlardır. Aynı zamanda çevreden etkilenecek değişmeye elverişli olan sosyal veya bireysel deneyimlerin geçmişine tepki gösterir (James, 2005). Örgütlerde başarının sürekli ve kalıcı olabilmesi için örgütün değişmesi ve dönüşmesi gerekir. Örgütlerdeki bu değişimi ve dönüşümü yapacak olan en önemli iki değişken ise sinizm ve liderlik olarak ifade edilmektedir. Liderin benimsediği liderlik yaklaşımı doğrultusunda lider ile takipçilerinin birbiriyle kurdukları ilişkilerinin ne derece kaliteli olduğu örgütsel sinizmin seviyesini doğrudan etkilemektedir. Çalışanların örgütte değişimin ve yeniliklerin olabileceğine dair inancı örgütün değişimini ve gelişimini gerçekleştiren en önemli unsurdur. Liderin, örgüt çalışanlarını bu hedefe yöneltebilmesi için etkili bir liderlik becerisine sahip olması gerekir. Ancak örgütte var olan sinik kişiler örgütün değişimini ve gelişimini engellemektedir (Gövez, 2013). Yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının çalışanların üzerinde motivasyon, bağlılık, yüksek performans ve doyum sağladığı düşünülebilir. Etik liderlerin olduğu örgütlerde çalışanların örgüt liderlerine çok daha yüksek güven duydukları söylenebilir. Bu doğrultuda etik liderliğin olduğu örgütte var olan örgütsel sinizmin düzeyinin de az olacağı ifade edilebilir.

Araştırmadaki bir başka bulgu, okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Etik liderlik ve tüm alt boyutları ile öznel iyi oluş ve tüm alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Benzer olarak Günay vd. (2018) çalışmasında yöneticilerin etik liderlik davranışlarının iş görenlerin sessizliği ile öznel iyi oluşlarına etkisini incelemiştir. Süleyman Demirel Üniversitesindeki 321 akademisyen üzerinde yapılan çalışmanın sonucu, etik liderlik ile öznel iyi oluş arasında pozitif

bir ilişkinin olduğu ve yöneticilerin etik liderlik davranışlarının iş görenlerin öznel iyi oluş düzeyini artırdığını, iş gören sessizliğini ise azalttığını ortaya koymaktadır. Katıtaş vd. (2022) yaptıkları araştırmanın sonucunda okul müdürleri etik liderlik davranışlarını sergilediği düzeyde öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumunu düzeylerinin arttığı görülmüştür. Yani, değişkenler arasında orta düzeyde, pozitif yönde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bhatti vd. (2020) yaptıkları çalışmada etik liderliğin öznel iyi oluş üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Adnan vd. (2019) yaptıkları çalışmada etik liderlik ile çalışanların öznel iyi oluşları arasında güçlü bir ilişkinin varlığına ulaşmışlardır. Janovská vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin sergiledikleri destekleyici davranışlar ile kişilik özellikleriyle ilköğretmenlerinin öznel iyi oluşları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda aktif katılım, ilgi, kararlılık, tavsiye verme, duygusal destek verme ve ilgili bilgi sağlama özellikleri olan okul müdürlerinin destekleyici davranışlarının, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını artırdığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde etik liderlik ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak Yang (2013) yaptığı çalışmada etik liderliğin çalışanların iş doyumunu, işyerinde öznel iyi oluşu ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçta etik liderliğin çalışanların iyi oluşu üzerinde olumsuz doğrudan bir etkiye sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Buradan hareketle okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin de artış göstereceği söylenebilir. Öznel iyi oluş düzeyinin öğretmenlerde fazla olmasının gerek öğretmenlere gerekse topluma oldukça büyük faydaları olmaktadır. Bu faydalara sağlıklı bir hayat, işten alınan doyum, üretkenlik ve verimlilik ile okul içi ve dışı olumlu sosyal ilişkiler örnek verilebilir (Diener & Ryan, 2009). Bununla birlikte öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olması iş performansını, mesleki dayanıklılığını, kariyer uyumluluklarını ve psikolojik sağlamlılıklarını olumlu yönde etkilediğini söyleyen araştırmalar vardır (Cropanzano, 2009; Çetin, 2019; Eryılmaz & Kara, 2019; Jalali & Heidari, 2016; Uzun, 2019). Başka bir ifadeyle, okul müdürleri etik liderlik davranışları sergiledikçe öğretmenlerin eğitimde daha aktif rol üstleneceği, hayatlarını olumlu olarak değerlendirerek öznel iyi oluşlarının yükseleceği ve böylece eğitimde süreklilik sağlanıp başarılı öğrenme çıktıları alınacağı düşünülmektedir.

Sekizinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın sekizinci alt probleminde öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkide öğretmenlerin öznel iyi oluşunun aracılık rolü incelenmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre öznel iyi oluşun, etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide kısmi aracılık

rolünün olduğuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak, okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının hem doğrudan hem de öznel iyi oluş vasıtasıyla dolaylı olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle okul müdürleri tarafından etik liderlik davranışlarının sergilendiği okullarda, büyük oranda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin doğrudan olumsuz şekilde etkilendiği, ancak bu eğitim kurumlarında öğretmenlerin öznel iyi oluşu desteklendiğinde okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde dolaylı etkilerinin görülebileceği söylemek mümkündür. Konuyla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında incelendiğinde Kaya (2021) tarafından yapılan araştırmada etik liderliğin iş doyumu üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kılıç (2022) sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin işten ayrılma niyeti ve örgütsel adalet arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun kısmi aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Dilekçi ve Limon (2020) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin öğretimsel liderliği ve öğretmenlerin mesleki adanmışlığı arasında olan ilişkisinde öznel iyi oluşun aracılık rolünün olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda İlgin (2019) yaptığı çalışmada işyeri nezaketsizliğiyle sinizm arasında var olan ilişkide, öznel iyi oluşun aracılık etkisinin olduğuna ulaşılmıştır. Tınaztepe ve İrge (2021) çalışmasında öznel iyi oluşun, aşırı niteliklilik ve örgütsel sinizm arasında var olan ilişkide aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Kim vd. (2018) yaptıkları araştırmada güçlendirici liderliğin çalışanların öznel iyi oluşları ve algılanan sosyal destek yoluyla iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda algılanan örgütsel desteğin ve iş arkadaşı desteğinin güçlendirici liderlik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık ettiği, ancak güçlendirici liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmediği görülmüştür. İlyas vd. (2022) yaptıkları araştırmada etik liderliğin sağlık çalışanlarının öznel iyi oluşunu olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, bu çalışmada etik liderlik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin sırasıyla algılanan örgütsel destek ve algılanan etik-hayırsever kurumsal sosyal sorumluluğu tarafından aracılık edildiği bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde bu çalışmayla aynı konuda yapılan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak yukarıda ifade edilen birçok araştırmada öznel iyi oluşun aracılık rolünün olduğuna ulaşılmıştır. Eğitim kurumlarında etik liderlik konusundaki olumlu yönde yaklaşım ve yönetsel uygulamaların olması özellikle öğretmenlerin öznel iyi oluşu üzerinden örgütsel sinizm düzeylerini azaltacağı düşünülmektedir.

Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın sonuçlarından hareketle uygulamacılar ile araştırmacılara yönelik bazı öneriler geliştirilmiştir.

Uygulamalara Yönelik Öneriler

1. Araştırmadan elde edilen bulgura göre okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin öznel iyi düzeylerinin de artış gösterdiği ve örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Bu nedenle okul yöneticilerine ve öğretmenlere yönelik etik liderlikle ilgili ve örgütsel sinizmi tanıtan MEB'in uygun hizmet içi eğitim seminer programları, panel ve toplantıların düzenlenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

2. Araştırmada elde edilen bulgular incelendiğinde örgütsel sinizm puanlarının düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde olması olumlu bir durum olarak görülebilir. Fakat bu düzey daha da düşürülmelidir. Çünkü öğretmenlerin örgütsel sinizm algısına düşük düzeyde katıldıkları, tam olarak “katılmama” durumunun söz konusu olmadığı belirlenmiştir. Bu yüzden örgütsel sinizmin daha da azaltılması için bazı çalışmalar yürütülebilir. Bu amaçla okul müdürlerinin adaleti tam olarak sağlama, öğretmenlerinin ihtiyaçlarıyla ve istekleriyle hassas bir biçimde ilgilenme, okul içinde öğretmenlerin olumlu bir şekilde kaynaşmasını teşvik eden faaliyetler ve etkinlikler planlayıp düzenleme gibi uygulamalar yapmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

3. Okulundaki öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerini yükselterek örgütsel etkililiği göz önünde bulundurmak ve okulunu olumlu şekilde her açıdan geliştirmeyi amaçlayan okul müdürleri ilk başta etik liderlik davranışlarının ne kadar önemli olduğunun farkında olarak her fırsatta bu davranışları sergilemeye önem vermelidir. Bu doğrultuda okulların gerek okul yöneticileri gerek okuldaki diğer çalışanlar açısından etik değerlerin göz önünde bulundurulduğu eğitim kurumlarına dönüştürülmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

4. Araştırmada mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası öğretmenlerin 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha fazla sinik tutum gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durumun engellenebilmesi amacıyla öğretmenlerin kaynaşmasını sağlayabilecek etkinlikler düzenlenmesi, göreve yeni başlayan ve okul değişikliği yapan öğretmenlere uygulanan oryantasyon eğitimlerinin çeşitlendirilmesi, atama ve yer değiştirme uygulamalarında adaletin ön planda tutulduğu somut göstergeler ortaya sürülmesinin oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Daha sonra yapılacak araştırmalarda farklı illerdeki okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi, araştırma sonuçlarının karşılaştırılması, böylece ulaşılabilecek sonuçların genellenmesi açısından yararlı olacaktır.

2. Bu araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda oluşturulacak olan yarı yapılandırılmış sorularla derinlemesine nitel analizler yapılarak daha somut ve daha spesifik sonuçlara ulaşılabilir.



KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşıma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Tez No. 516925) [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Abay, P. (2019). *Etik liderlik ve örgütsel adalet algısının çalışanların örgütsel sinizm davranışlarına etkisi üzerine bir sağlık kuruluşunda uygulama* (Tez No. 622830) [Doktora tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Abdollahi, B., & Nodepashangi, M. A. (2016). An explanation of orientation to change in schools based on organizational cynicism and leadership style. *Journal of School Administration*, 4(1), 47-70.
- Abdurrezzak, S., & Uğurlu, C. T. (2016). Okul liderliği davranış ve uygulamalarının okul etkililiğini sağlamadaki rolüne ilişkin öğretmen algılarının incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40(1), 215-242.
- Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi* (Tez No. 298511) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Adnan, S., Batool, S., & Aleem, M. (2019). Linking ethical leadership with employee work outcomes: The moderating role of conscientiousness. *JISR Management and Social Sciences & Economics*, 17(1), 183-196. <https://doi.org/10.31384/jisrmsse/2019.17.1.11>
- Aelterman, A., Engels, N., Van-Petegem, K., & Verhaeghe, J. P. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33(3), 285-297. <https://doi.org/10.1080/03055690701423085>
- Afat N., & Arslan, N. (2019). Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 1(2), 218-249. <http://dergipark.gov.tr/izujed>
- Ağaoğulları, M. A. (1989). *Eski Yunan'da siyaset felsefesi*. V.
- Akan, D., Bektaş F. ve Yıldırım İ. (2014), Sınıf öğretmeni algılarına göre etik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *NWSA-Education Sciences*, 9(1), 48-56. <http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2014.9.1.1C0605>
- Akay, E., & Aypay, A. (2016). School Effectiveness And Comparison Of The Effectiveness Of Turkish State Secondary Schools According To Socioeconomic Status. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, Special Issue, 453-467.
- Akbulut, A. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının örgütsel sinizm tutumuna yönelik etkisinin incelenmesi* (Tez No. 647966) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Akcakoca, A., & Bilgin, K. U. (2016). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmen performansı. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189. <http://doi.org/10.15390/EB.2015.4721>

- Akman, S. (2017). *Özel eğitim ve rehabilitasyon kurum çalışanlarının örgütsel sinizm ile iş doyumuna yönelik görüşleri* (Tez No. 477058) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi-Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aktaş, A., & Özgenel, M. (2020). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1-18.
- Aktoy, B. (2010). *İlköğretim yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi (Şanlıurfa ili örneği)* (Tez No.289744) [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi- Şanlıurfa]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2019). The relationship between teachers' perceptions of organizational justice and job satisfaction. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 9(1), 149-170. <https://doi.org/10.14527/pegogog.2019.006>
- Alderson, A. D., & İz, F. (Ed.). (1989). *The Oxford Turkish-english dictionary*. ABC.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin mizah tarzları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(32), 122-143.
- Altınöz, M., Çöp, S., & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Altun, T., & Bebek, G. (2016). Öğretim elemanlarının okul geliştirme ve etkili okul paradigmalarının temel bileşenleri hakkındaki görüşlerinin incelenmesi. *Alan Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 96-107.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasya ili örneği)* (Tez No. 429312) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi-Samsun]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Andaç, R. E. (2019). *Sinizm ve tüketici sinizmi: İstanbul ilinde bir uygulama* (Tez No. 550756) [Yüksek lisans tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Arabacı, İ. B., & Namlı, A. (2016). Okul geliştirme konusunda yöneticilerin yaşadıkları sorunlar. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 9(2), 245-265. <http://dx.doi.org/10.5578/keg.7993>
- Arar, K., & Saiti, A. (2022). Ethical leadership, ethical dilemmas and decision making among school administrators. *Equity in Education & Society*, 1(1), 126-141. <https://doi.org/10.1177/27526461211070828>
- Arıkan, S. (2001). Otoriter ve demokratik liderlik tarzları açısından Atatürk' ün liderlik davranışlarının değerlendirilmesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 231-257.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Arslan, Ş. N. (2022). *Öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ilişkin algıları ve öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 738305) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi- Elâzığ]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Arslantaş, H. İ., & Özkan, M. (2014). Öğretmen ve yönetici gözüyle etkili okulda yönetici özelliklerinin belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 8(26), 181-193. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2295>

- Aslan, H. (2019). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmi ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 568845) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi-Uşak]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aslan, N. (2021). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 672215) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ata, E. (2015). *Okul yöneticilerinin öz yeterlik inançları ile etkili okul liderliği arasındaki ilişki* (Tez No. 378300) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2008), The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Aydın, A., Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Aydın, İ. (2016). *Yönetişel, mesleki ve örgütsel etik* (7. baskı). Pegem Akademi.
- Ayık, A., & Ada, Ş. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-446.
- Ayık, A., Yücel, E., & Savaş, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 27-36.
- Aykanat, Z., & Yıldırım, A. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel adalet ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 260-274.
- Bakar, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin duygusal emek davranışı ile öznel iyi oluş düzeyleri ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesi: Kastamonu ili örneği* (Tez No. 534914) [Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi-Kastamonu]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Başaran, S. (2020). *Okul müdürlerinin algılanan dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyine etkisi* (Tez No. 629130) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Baştuğ, İ. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri (Konya ili örneği)* (Tez No. 249810) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi-Konya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Bayat, E. (2019). *Okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki* (Tez No.614857) [Yüksek lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi- Van]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is “ivory,” it isn’t “white”: understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Bhatti, M. H., Akram, U., Bhatti, M. H., Rasool, H., & Su, X. (2020). Unraveling the effects of ethical leadership on knowledge sharing: The mediating roles of subjective well-being and social media in the hotel industry. *Sustainability*, 12(20), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su12208333>
- Bıçak, M. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki* (Tez No. 671374) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi-Samsun]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Bolat, T., & Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde ‘‘dönüşümcü liderlik tarzı’’nın etkileri üzerine bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 59-85.
- Boz, A. (2016). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile okulların akademik iyimserlik ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 446077) [Doktora tezi, Dicle Üniversitesi-Diyarbakır]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 1(33), 150–153.
- Brani, O., Hefferon, K., Lomas, T., & Painter, J. (2014). The impact of body awareness on subjective wellbeing: The role of mindfulness. *International Body Psychotherapy Journal*, 13(1), 95-107.
- Briones, E., Tabernero, C., & Arenas, A. (2010). Job satisfaction of secondary school teachers: Effect of demographic and psycho-social factors. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 115-122. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a3>
- Brouskeli, V., Kaltsi, V., & Loumakou, M. (2018). Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi* (Tez No. 398388) [Doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi-Gaziantep]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Bulut, R. C. (2019). *Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 530251) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde yeni yapı ve davranış* (12. baskı). Pegem Akademi.
- Büyükoztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (18. baskı). Pegem Akademi.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54–72. <https://doi.org/10.1108/02683940810849666>

- Cabbar, G. (2022). *Eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi* (Tez No. 748011) [Yüksek lisans tezi, Giresun Üniversitesi-Giresun]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Calaguas, G. M. (2017). Satisfied and happy: Establishing link between job satisfaction and subjective well-being. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 5(1), 104-111.
- Camp, P.L., & Ganong, L.H. (1997). Locus of control and marital satisfaction in long-term marriages. *Families in Society*, 78(6), 624-631.
- Canbay, H. (2010). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 278478) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi- İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Cansever, S. (2017). *Mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze'deki ortaokul öğretmenleri üzerinde bir uygulama* (Tez No. 486358) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Cenkseven, F. (2004). *Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi* (Tez No. 145956) [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi-Adana]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Cerit, Y. (2007). İlköğretim okulu müdürlerinin hizmet yönelimli liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 88-98.
- Cerit, Y., & Yıldırım, B. (2017). İlkokul Müdürlerinin Etkili Liderlik Davranışları ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 902-914. <https://doi.org/10.14686/buefad.312405>
- Ceyhan, M. (2022). *Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkokul yöneticilerinin dönüşümcü liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Tez No. 720213) [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi-Aydın]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Cop, M. R. (2020). *Öğretmenlerin değişim eğilimleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiler* (Tez No. 619950) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi-Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Cropanzano, R. (2009). Writing nonempirical articles for journal of management: General thoughts and suggestions. *Journal of Management*, 35(6), 1304-1311. <https://doi.org/10.1177/0149206309344118>
- Çakar, U. (2002). *Duygusal zekanın dönüşümcü liderlik davranışı üzerindeki etkisi* (Tez No. 112841) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çakıcı, D. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri(Çankırı ili örneği)* (Tez No. 463405) [Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çam, Y. (2020). *Orta öğretim öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile spora katılım motivasyonlarının incelenmesi* (Tez No. 652170) [Yüksek lisans tezi, Trabzon Üniversitesi-Trabzon]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çelebi, D. Y. (2022). *Ortaokul öğretmenlerinin algıladığı örgütsel adalet, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve öğretmenlerin okullarını psikolojik sahiplenmeleri arasındaki ilişki* (Tez No. 743849) [Yüksek lisans tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi-Antalya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çelik, V. (2013). *Eğitimsel liderlik* (7. baskı). Pegem Akademi.

- Çelik, Y. (2022). *Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 728991) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi-Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çengelci, E. (2014). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları* (Tez No. 372443) [Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi-Afyonkarahisar]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çetin, A. (2019). An analysis of the relationship between teachers' subjective wellbeing and their occupational resilience. *Sakarya University Journal of Education*, 9(3), 506-521. <https://doi.org/10.19126/suje.533847>
- Çetin, C. (2009). *Liderlik stilleri, değişim yönetimi ve ekip çalışması* [e-kitap sürümü]. <https://docplayer.biz.tr/10945388-Istanbul-ticaret-odasi-liderlik-stilleri-degisim-yonetimi-ve-ekip-calismasi-prof-dr-canan-cetin.html>
- Çetin, F., & Fıkırkoca, A. (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 41-66. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002183
- Çetin, M., & Özcan, K. (2004). Okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(20), 21-38.
- Çetin, N. G., & Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 110-132.
- Çetin, Ş. (2001). *Lise müdür ve müdür yardımcılarının liderlik davranışları ve okul başarısı* (Tez No. 106637) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çetin, T. G. (2021). *Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ve mülteci öğrencilere yönelik tutumları arasındaki ilişki* (Tez No. 673551) [Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Çanakkale]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çevik, A (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları makamsal güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 511984) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi-Kahramanmaraş]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çevik, A., & Can, N. (2020). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışlarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin makamsal güç kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 13-30.
- Çevik, N. (2010). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını yordayan bazı değişkenler* (Tez No. 278269) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 563022) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi-Denizli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çivitçi, N., & Arıcıoğlu, A. (2012). Beş faktör kuramına dayalı kişilik özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 78-96.
- Çubukçu, Z., & Girmen, P. (2006). Ortaöğretim kurumlarının etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 121-136.
- Dağ, A. (2019). *Spor merkezi çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinin iş ve yaşam doyumuna üzerine etkisi: Sakarya ili örneği* (Tez No. 584417) [Yüksek lisans tezi, Sakarya

Uygulamalı Bilimler Üniversitesi-Sakarya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, E. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demir, R., & Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 347-378. <https://doi.org/10.26466/opus.347656>
- Demirçelik, E. (2017). *Okul müdürlerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* (Tez No. 485907) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Demirel, A. (2015). *Yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bir araştırma* (Tez No. 395094) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Demirtaş, Ö. (2013). *Etik liderlik davranışlarının algılanan etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracı rolü* (Tez No. 340243) [Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi-Kayseri]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Deniz, M., & Çolak, M. (2008). Örgütlerde çatışmanın yönetiminde gücün kullanımı ve bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 304-332. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6137/82329>
- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi* (Tez No. 440897) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi-Balıkesir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being?. *Social Indicators Research*, 57(2), 119-169. <https://doi.org/10.1023/A:1014411319119>
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181-185.
- Diener, E., & Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(5), 1105-1117.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of wellbeing. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (2nd ed., pp. 63-73). Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>
- Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R. E., & Sandvik, E. (2002). Dispositional affect and job outcomes. *Social Indicators Research*, 59, 229-259.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas R.E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Dilekçi, Ü., & Limon, İ. (2020). Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracı rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 26(4), 743-798.
- Dinç, G. (2018). *Özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi* (Tez No. 524807) [Yüksek lisans tezi, Biruni Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Dobbs, J. M., & Do, J. J. (2019). The impact of perceived toxic leadership on cynicism in officer candidates. *Armed Forces & Society*, 45(1), 3-26. <https://doi.org/10.1177/0095327X17747204>
- Doğan, S., & Karataş, A. (2011). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 1-40.
- Doğan, S., & Uğurlu, C. T. (2014). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.
- Duman, N. (2015). *Yöneticilerde zihinsel iş yükünün öznel iyi oluşa etkisinde boş zaman davranışlarının rolü* (Tez No. 396746) [Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi-Kayseri]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Durmaz, C. (2020). *Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile okul iklimine ilişkin algıları ve sınıf yönetim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 647603) [Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi-Düzce]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Durmuş, M. (2015). *Kamu kurumu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeylerinin çalışan algısı yönüyle incelenmesi* (Tez No. 393267) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi-Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Dülker, A. P. (2019). *Dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir ili örneği* (Tez No. 536920) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi-Balıkesir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* (Tez No. 443485) [Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi-Tokat]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ekinci, S. (2015). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri (Bolu ili örneği)* (Tez No. 384695) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi-Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Emirbey, A. R. (2017). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki* (Tez No.459573) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi-Uşak]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Enginar, R. (2022). *Öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ile öznel iyi oluş durumları arasındaki ilişki* (Tez No. 743550) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi-Samsun]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Erbaş, M. M. (2012). *Öğretmen adaylarının mükemmeliyetçilik düzeylerinin red duyarlılığı ve öznel iyi oluş düzeyine göre incelenmesi* (Tez No. 314757) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi-Samsun]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi* (Tez No. 332667) [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi-Aydın]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Erdoğan, Ç. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygunluğu. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 503-518.
- Erdoğan, H. (2016). *İlköğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin görüşleri açısından değerlendirilmesi* (Tez No.449648) [Yüksek lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi-Van]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği* (2. baskı). Sistem.
- Ergen, H., & İnce, Ş. (2017). İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri: Mersin örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1). <https://dergipark.org.tr/en/pub/huner/issue/36364/411259>
- Ergun-Özler, D. (2013). Liderlik. Koparal, C., & Özalp, İ. (Eds.), *Yönetim ve organizasyon içinde* (ss. 94-123). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ergün, E., & Sezgin-Nartgün, Ş. (2017). Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 385-397.
- Erschens, R., Seifried-Dübon, T., Stuber, F., Rieger, M.A., Zipfel, S., Nikendei, C., Genrich, M., Angerer, P., Maatouk, I., Gündel, H., Rothermund, E., Peters, M., & Junne, F. (2022). The association of perceived leadership style and subjective well-being of employees in a tertiary hospital in Germany. *Plos One*, 17(12), 1-20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278597>
- Ertürk, H. (2012). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranış düzeylerinin incelenmesi (Uşak ili örneği)* (Tez No. 327798) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi-Uşak]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2019). The mediator role of goal striving between teachers' career adaptability and subjective well-being. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 9(52), 1-21.
- Eryılmaz, B., & Biricikoğlu, H. (2011). Kamu yönetiminde hesap verebilirlik ve etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 19-45.
- Esmer, Y., & Özdaşlı, K. (Ed.). (2018). *Akademik yönetimde psikolojik sözleşme ihlali, etik liderlik ve prososyal davranışlar*. <https://www.cizgikitabevi.com/kitap/787-akademik-yonetimde-psikolojik-sozlesme-ihlali-etik-liderlik-ve-prososyal-davranislar>
- Evans, W. R., Davis, W. D., & Neely, A. (2021). The role of organizational cynicism and conscientiousness in the relationship between ethical leadership and deviance. *Journal of Managerial Issues*, 33(1), 49-68.
- Fidan, T., & Koç, M. H. (2020). Teachers' opinions on ethical and unethical leadership: A phenomenological research. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26(2), 355-400.
- Fowler, D. J. (2010). The ethics of educational leadership. *Academic Leadership: The Online Journal*, 8(3).

- Garcia, C. A. (2003). School safety technology in America: Current use and perceived effectiveness. *Criminal Justice Policy Review*, 14(1), 30-54.
- Gasanov, R. (2018). *Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile çalışanların örgütsel sinizm algılamaları arasındaki ilişki: Azerbaycan Devlet Petrol Şirketi (SOCAR) örneği* (Tez No. 514531) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi-Uşak]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine algıladıkları müdür yönetim tarzının etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 53-68. <https://doi.org/10.30794/pausbed.403401>
- Gezerler, T. (2021). *Etik liderlik ve okul etkililiği arasındaki ilişkide okul ikliminin aracılık rolü* (Tez No. 669479) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi-Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gezeroğlu, E., & Akyavuz, E. K. (2021). Öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 44-59. <https://dergipark.org.tr/en/pub/mrefdergi/issue/60110/820870>
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk-Hoy, A. (2004). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, 33(3), 3-13. <https://doi.org/10.3102/0013189X033003003>
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe tarihi*. Remzi.
- Gökçe, F., & Kahraman, P. B. (2010). Etkili okulun bileşenleri: Bursa ili örneği. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 173-206.
- Gökçe, V. (2020). *Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 619963) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gökdemir-Dumludağ, Ö. (2011). *Mutluluk ve İktisadi Parametreler Üzerine Bir İnceleme* (Tez No. 287809) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gövez, E. (2013). *Örgütsel sinizm ve dönüştürücü/ etkileşimci liderlik arasındaki ilişki -bir uygulama* (Tez No. 357454) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi-Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Güçlü, N., Kalkan, F., & Dağlı, E. (2017). Mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(1), 177-192.
- Gül, H., & Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gülcan, M. G., Kılınç, A. Ç., & Çepni, O. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 123-142.
- Güler, T. (2017). *Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki* (Tez No. 488594) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi-Uşak]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gültekin, M. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranış gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Tez No. 219218) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi-Konya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Gün, F., & Atanur-Baskan, G. (2017). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 361-379.
- Gün, G. (2016). Örgüt kültürü tiplerinin örgütsel sinizm algısına etkisi: bitlis ili otel işletmelerinde bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 1(1), 28-55.
- Günel, Y., & Demirtaşlı, R. N. (2016). A pathway to educational accountability: the relationship between effective school characteristics and student achievement. *Universal Journal of Educational Research*, 4(9), 2049-2054. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040915>
- Günay, A., Çetinceli, K., & Özdemir, K. (2018). Etik liderlik, işgören sessizliği ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Özel Sayısı, 675-686. <http://dx.doi.org/10.18092/ulikidince.433769>
- Gündoğdu, R., & Yavuzer, Y. (2012). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 115-131.
- Güneş, İ. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: İstanbul Bahçelievler örneği* (Tez No. 473462) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Güney, G. (2016). Etik liderliğin örgütsel sinizm algısına etkisi: Bitlis ilinde bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(38), 113-128. <http://doi.org/10.16992/ASOS.11799>
- Gürel, M. (2022). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 748868) [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi-Rize]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 14(8), 835-854. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(98\)00025-0](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(98)00025-0)
- Heidmets, M., & Liik, K. (2014). School principals' leadership style and teachers' subjective well-being at school. *Problems of Education in the 21st Century*, 62(62), 40-50.
- 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., & Aydoğan, İ. (2011). Etkili Okul ve Etkili Okul Müdürüne İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 41-60.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Herrera, C., Torres-Vallejos, J., Martínez-Líbano, J., Rubio, A., Céspedes, C., Oyanedel, J. C., Acuña, E., & Pedraza, D. (2022). Perceived collective school efficacy mediates the organizational justice effect in teachers' subjective well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710963>
- Hıdıroğlu, A. (2018). *Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Tekirdağ örneği)* (Tez No. 529476) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp.76-99). Sage.

- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2022), Enhancing the perceived organizational support, perceived ethical-philanthropic CSR and subjective well-being: The role of ethical leadership. *International Journal of Ethics and Systems*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2022-0084>
- Işık, M. (2009). *Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Beylikdüzü örneği* (Tez No.308695) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- İlgin, C. (2019). *İşyeri nezaketsizliği ile sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluş halinin rolü* (Tez No. 607544) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- İnandı, Y., & Özkan, M. (2006). Resmi ilköğretim okulları ve liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre müdürler ne derece öğretim liderliği davranışları göstermektedir?. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 123-149.
- İskele, A. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki yaratıcı iklim üzerine etkisi* (Tez No. 250558) [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi-Antalya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in Ramhormoz City. *International Education Studies*, 9(6), 45-52. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n6p45>
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* [Doctoral thesis, The Florida State University]. <https://oarklibrary.com/file/2/435a1e6e-3a73-4380-afa8-ad9abd1f022b/ccaf0388-5758-4791-a2ea-600bbbf60fe.pdf>
- Janovská, A., Orosová, O., & Janovský, J. (2016). Head teacher's social support, personality variables and subjective well-being of slovak primary teachers. *Orbis scholae*, 10(3) 71-87. <https://doi.org/10.14712/23363177.2017.8>
- Jose, P. E., Ryan, N., & Pryor, J. (2012). Does social connectedness promote a greater sense of well-being in adolescence over time?. *Journal of Research on Adolescence*, 22(2), 235-251.
- Kabal, D. (2019). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve mutluluk düzeyleri üzerine bir çalışma (Kocaeli örneği)* (Tez No. 608957) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi-Sakarya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma* (Tez No. 289377) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi-Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kaçay, Z. (2015). *Beden eğitimi öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve yaşam doyumuna etkisi* (Tez No. 423315) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi-Sakarya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kahraman, G. (2021). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile ilişkisi* (Tez No. 686301) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kahvecioğlu, B. (2022). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile etik iklim arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi* (Tez No. 749474) [Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Tez No. 250571) [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi-Antalya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97. <https://dergipark.org.tr/en/pub/pauefd/issue/11116/132932>
- Kalaycı, Ş. (2017). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (9. baskı). Dinamik Akademi.
- Kanmaz, A., & Uyar, L. (2016). The effect of school efficiency on student achievement. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 3(2), 123-136. <https://doi.org/10.21449/ijate.239551>
- Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi Ermeni azınlık okulları* (Tez No. 448411) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). Combatting cynicism in the workplace. *National Productivity Review*, 8(4), 377-394.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P.H. (1991). Beyond demography: a psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Karabacak-Çelik, A., & Topkaya, N. (2018). Üniversite öğrencilerinde kişilerarası ilişki tarzlarının yordayıcısı olarak beş faktörlü kişilik özellikleri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 138-159.
- Karadaş, F. (2014). *Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin güdülenme düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 354614) [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi-Antalya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği* (Tez No. 432513) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karagöz, A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (Bursa ili örneği)* (Tez No. 226280) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi* (24. baskı). Nobel.
- Katıtaş, S., Karadaş, H., & Coşkun, B. (2022). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 62, 182-207. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.949243>
- Kaya, B. (2021). *Öğretmenlerin okul yönetimi hakkında sahip olduğu algılanan etik liderlik düzeyi, örgütsel sinizm düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 715561) [Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi- Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kaya, O. (2020). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 609356) [Doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi-Gaziantep]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Kaya, T. [Tahsin]. (2014). *Okul yönetiminde etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi* (Tez No. 385923) [Yüksek lisans tezi, Mevlana Üniversitesi-Konya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kaya, T. [Tuğba]. (2020). *Genel lise müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 656746) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kaygın, E., Yılmaz, T., Güllüce, A. Ç., & Salık, N. (2017). A research for determining the relationship between the organizational cynicism and the organizational commitment. *Management and Organizational Studies*, 4(1), 1-9. <http://doi.org/10.5430/mos.v4n1p1>
- Keyes, C. L. (2002). The exchange of emotional support with age and its relationship with emotional well-being by age. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(6), 518-525. <https://doi.org/10.1093/geronb/57.6.P518>
- Khan, R., Naseem, A., & Masood, S. A. (2016). Effect of continuance commitment and organizational cynicism on employee satisfaction in engineering organizations. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 7(4), 141-146. <https://doi.org/10.18178/ijimt.2016.7.4.661>
- Kılıç, A. (2022). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyeti algıları arasındaki ilişki: Öznel iyi oluşun aracılık rolü* (Tez No. 778707) [Doktora tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi-Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki Keçiören ilçesi örneği* (Tez No. 308321) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kılıç-Cengiz, T. (2022). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Tez No. 741459) [Yüksek lisans tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kılıçoğlu, A. (2018). *Öğretmenlerde örgütsel değişim sinizmi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 526166) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi-Uşak]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kılınç, A. Ç. (2010). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki* (Tez No. 278226) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kılınç, S. (2017). *Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme, sapkın davranışlar ve sinizme etkisi* (Tez No. 473589) [Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi-Nevşehir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kıral, B. (2015). *Lise yöneticilerinin öğretmenleri güçlendirmesi ve öğretmenlerin kayıtsızlık (sinizm) davranışı ile ilişkisi* (Tez No. 396158) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kim, D., Moon, C. W., & Shin, J. (2018). Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7), 844-858. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2017-0173>
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.

- Konak, M. (2014). *Öğretmenlerin görüşlerine göre müdürlerin etik liderlik davranışları ile çatışma yönetme stilleri arasındaki ilişki (Batman ili örneği)* (Tez No.357559) [Yüksek lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi-Van]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Korkmaz, C. İ. (2011). *Kişilik sinizmi ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma* (Tez No. 291432) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Korku, N. (2021). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının örgütsel sessizliğe etkisi: Erzurum ili, Oltu ilçesi örneği* (Tez No. 667617) [Yüksek lisans tezi, Avrasya Üniversitesi-Trabzon]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* (Tez No. 565827) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Köse, A. (2020). *Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet algısı ile ilişkisi: Kocaeli ilindeki eğitim kurumlarında yapılan bir araştırma* (Tez No. 656635) [Yüksek lisans tezi, Yalova Üniversitesi-Yalova]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kuçuradi, İ. (2003). Etik ve etikler. *TMH-Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi*, 1(423), 10-11.
- Kurtcu, E. (2021). *Çalışanların etik liderlik algılarının örgütsel adalet ve örgütsel sinizm üzerine etkileri: Çorum ilinde bir uygulama* (Tez No.688483) [Yüksek lisans tezi, Hitit Üniversitesi-Çorum]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kutanis, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Küçük, Ö. (2020). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin aracılık etkisi* (Tez No. 616326) [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi-Elazığ]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Küçüksaygın, F. (2021). *Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki* (Tez No. 662391) [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi-Aydın]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Malkoç, A. (2011). *Öznel iyi oluş müdahale programının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi* (Tez No. 298549) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Mind Garden.
- Mataş-Sancak, Y. (2014). *Etik liderlik örgütsel adalet ve örgütsel sinizm üzerine bir uygulama* (Tez No. 357816) [Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Mavibaş, M. (2017). *Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi* (Tez No. 479427) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi-Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Meydan, C. H., & Polat, M. (2010). Liderin güç kaynakları üzerine kültürel bağlamda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 123-140. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002187
- Michalos, A. C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social Indicators Research*, 16(4), 347-413.

- Moghaddam, A., & Meymand, M. M. (2018). The effect of organizational cynicism on tendency to deviant behaviours; the moderating role leadership style. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(89), 73-89. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2018.26185.2479>
- Moorhouse, J. R. (2002). *Desired characteristics of ethical leaders in business, educational, political, and religious organizations from east tennessee: a delphi investigation* [Doctoral dissertation, East Tennessee State University-USA]. <https://dc.etsu.edu/etd/709>
- Morsünbül, Ü. (2011). *Ergenlikte özerkliğin ve kimlik biçimlenmesinin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi* (Tez No. 302897) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Naus, A.J.A.M., (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization, (dissertation of doctor of philosophy)*. Maastricht University Press, Maastricht.
- Negiş-Işık, A., & Gümüş, E. (2017). Yönetici öz-yeterliği ve okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(1), 419-434.
- Ngang, T. K., Abdullah, Z., & Mey, S. C. (2010). Teacher leadership and school effectiveness in the primary schools of Maldives. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (39), 255-270.
- Odabaşioğlu, A. (2020). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki* (Tez No. 649586) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi-Denizli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Okçu, V., Şahin, H. M., & Şahin, E. (2015). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 3(2), 298-313. <https://doi.org/10.14486/IJSCS391>
- Okumuş, A. (2018). *Duygusal zekâ ve kurum kültürü algısının örgütsel sinizmle ilişkisi RAM örneği* (Tez No. 506450) [Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi-Trabzon]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ortiz-Gómez, M., Molina, H., Ariza-Montes, A., & Ríos-Berjillos, A. (2022). Servant leadership and authentic leadership as job resources for achieving workers' subjective well-being among organizations based on values. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 2621-2638.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Tez No. 370149) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi-Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özdaşlı, K., & Akın, O. (2013). Etik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Muhasebe bürolarında çalışanlar üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 13(40), 29-42.
- Özer, S. (2014). *Örgütsel sinizmin ve liderlik stillerinin sınıf öğretmenlerinin kuruma bağlılığına etkisi Adıyaman Kahta ilçesi örneği* (Tez No. 394676) [Yüksek lisans tezi, Ziraat Üniversitesi-Gaziantep]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özgenel, M., & Hıdıroğlu, A. (2019). Liderlik stillerine göre ortaya çıkan bir tutum: Örgütsel sinizm. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 1003-1043.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.

- Öztürk, A. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları yaşam amaçları ve sosyal desteğin öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015(5), 338-347.
- Peker, S., & Akdağ, B. (2008). Eğitim yönetiminde insan felsefesi ve etik. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 97, 8-12.
- Pelit, N., & Pelit, E. (2014). *Mobbing ve örgütsel sinizm*. Detay.
- Pitre, L. J. (2004). *Organizational cynicism at the United States Naval Academy: An exploratory study* [Master's thesis, Naval Postgraduate School-Monterey]. <http://hdl.handle.net/10945/1530>
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki: Karabük ili örneği* (Tez No. 327558) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi-Sakarya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Rahim, M. A. (1986). Some Psychometric Properties of Two Measures of French and Raven Bases of Power. *The Journal of Psychology*, 120(5), 465-472. <https://doi.org/10.1080/00223980.1986.9915478>
- Rahm, T., & Heise, E. (2019). Teaching happiness to teachers - development and evaluation of a training in subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 10(2), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02703>
- Raven, B. H. (1992). The bases of power: Origins and recent developments. *Journal of Social Issues*, 49(4), 227-251. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1993.tb01191.x>
- Rehan, M., Iqbal, M. Z., Fatima, A., & Nawab, S. (2017). Organizational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(3), 1-6.
- Ren, Z., Zhang, X., Sun, Y., Li, X., He, M., Shi, H., Zhao, H., Zha, S., Qiao, S., Li, Y., Pu, Y., Fan, X., Guo, X., & Liu, H. (2021). Relationships of professional identity and psychological reward satisfaction with subjective well-being among Chinese nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1508-1516.
- Renshaw, T. L., Long, A. C. J., & Cook, C. R. (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: Development and validation of the teacher subjective wellbeing questionnaire. *School Psychology Quarterly*, 30(2), 289-306. <https://doi.org/10.1037/spq0000112>
- Ross, S. W., Romer, N., & Horner, R. H. (2012). Teacher well-being and the implementation of school-wide positive behavior interventions and supports. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 14(2), 118-128.
- Saföz-Güven, İ. K. (2008). *Fen ve genel lise öğrencilerinin cinsiyet ve sosyometrik statülerine göre öznel iyi oluş düzeyleri, genel sağlık örüntüleri ve psikolojik belirti türleri* (Tez No. 228916) [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi-Adana]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Sağır, M., & Göksoy, S. (2012). Okul yöneticilerinin örgütsel problemlere karşı bilimsel problem çözme süreç ve tekniklerini uygulama düzeyleri. *Turkish Journal of Education*, 1(1), 1-11.
- Sağır, T., & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 2(9), 1094-1106.

- Salihoğlu, E. (2020). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile psikolojik danışmanların örgütsel narsisizmleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 630117) [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi-Rize]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Sancaktar, N. (2016). *Yeni evlenen ve uzun süredir evli olan çiftlerin evlilikte problem çözme becerisi düzeylerinin öznel iyi oluş ve evlilik doyumu düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi* (Tez No. 432649) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Sarıkaya, M., & Kök, S. B. (2017). The relationship between psychological contract breach and organizational cynicism. *European Scientific Journal*, 13(10), 125-142.
- Sasmoko, S., Herisetyantri, I., Suroso, J. S., Harisno, Ying, Y., Rosalin, K., Chairiyani, R. P., Pane, M. M., & Permai, S.D. (2017). Am I a well being teacher? (A review of subjective wellbeing for elementary teachers). *Man in India*, 97(19), 293-300.
- Satıcı, S. A. (2016). *Üniversite öğrencilerinin affetme, intikam, sosyal bağlılık ve öznel iyi oluşları: Farklı yapısal modellerin denenmesi üzerine bir araştırma* (Tez No. 432440) [Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi-Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Sesveren, S. (2015). *Okul yöneticilerinin etkili liderlik özellikleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 418054) [Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi-Kayseri]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Seven-Şarkaya. S. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Pamukkale ilçesi örneği)* (Tez No. 564917) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi-Denizli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Sezgin, O. B., Tolay, E., & Sürgevil, O. (2016). Örgütsel değişim sinizmi: çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.
- Sezgin-Nartgün, Ş., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Shirley, D., Hargreaves, A., & Washington-Wangia, S. (2020). The sustainability and unsustainability of teachers' and leaders' well-being. *Teaching and Teacher Education*, 92, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102987>
- Sisask, M., Värnik, P., Värnik, A., Apter, A., Balazs, J., Balint, M., Bobes, J., Brunner, R., Corcoran, P., Cosman, D., Feldman, D., Haring, C., Kahn, J. P., Poštuvan, V., Tubiana, A., Sarchiapone, M., Wasserman, C., Carli, V., Hoven, C. W., & Wasserman, D. (2014). Teacher satisfaction with school and psychological well-being affects their readiness to help children with mental health problems. *Health Education Journal*, 73(4), 382-393. <https://doi.org/10.1177/0017896913485742>
- Sözen-Şahne, B., & Şar, S. (2015). Liderlik kavramının tarihçesi ve Türkiye'de ilaç endüstrisinde liderliğin önemi. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 19(2), 109-115. <https://doi.org/10.12991/mpj.2015199641>
- Strydom, D. B. (2021). Ethical leadership and performance: The effect of follower individualism-collectivism. *International Journal of Cross Cultural Management*, 21(2), 261-283. <https://doi.org/10.1177/1470595821101339>
- Su, A. (2015). *Başarı belgesi almış okul yöneticilerinin etik liderlik uygulamalarının incelenmesi* (Tez No.384057) [Yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi-Afyonkarahisar]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Sucu, G. (2019). *Okul müdürlerinin kurumlarında oluşturdıkları iletişim iklimi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Tez No. 558006) [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi-Şanlıurfa]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Şahin, M., Aydın, B., Sarı, S. V., Kaya, S., & Pala, H. (2012). Öznel iyi oluşu açıklamada umut ve yaşamda anlamın rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3), 827-836.
- Şahin-Çelebi, F. (2019). *Çalışma ortamındaki mobbinge yönelik algıların örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: finans sektöründe çalışanlara yönelik bir uygulama* (Tez No. 553851) [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Şamdan, T., & Atanur-Baskan, G. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40. <https://doi.org/10.9779/pauefd.479173>
- Şedatlı, Ö. S., & Tengilimoğlu, D. (2013, 02-04 Mayıs). *Bir çalışan güvenliği problemi örgütsel sinizm: Van ili sağlık çalışanları örneği* [Sözlü bildiri]. 4. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi, Ankara.
- Şen, M. L. (2017). *Kamu görevlileri etik rehberi* (7. baskı). T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu.
- Şenel, T., & Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.
- Şentürk, C. (2011). Eğitim yönetiminde etik liderlik. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 142, 30-34.
- Şimşek, A. İ. (2022). *Öğretmen zihniyeti ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sınıf öğretmenleri örneği* (Tez No. 709549) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi-Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* [e-kitap sürümü]. <https://docplayer.biz.tr/33396531-Davranis-bilimlerine-giris-ve-orgutlerde-davranis-yenilenmis-5-baski-prof-dr-m-serif-simsek-doc-dr-tahir-akgemci-doc-dr.html>
- Şimşek-Erdoğan, H. (2018). *Öğretmenlere göre ortaokul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Tez No.528975) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)* (Tez No. 288146) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Taş, M. (2022). *Ortaokul müdürlerinin öğretmenler üzerindeki tahakküm davranışları ve etik liderlik becerilerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri* (Tez No. 732903) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Taştan, S. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 548066) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tazegül-Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi Ankara Altındağ ilçesi örneği* (Tez No. 464643) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi-Balıkesir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Tekarslan, E., Kılınç, T., Şencan, H., & Baysal, A. (2000). *Davranışın sosyal psikolojisi* (1. baskı). İ.Ü.İşletme Fakültesi Yayınları.
- Tınaztepe, C., & İrge, N. T. (2021). Çalışanın aşırı niteliklilik özelliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde iyi oluşunun aracı etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(33), 303-331. <https://doi.org/10.26466/opus.804170>
- Tiryaki, P. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 606364) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi-Konya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Tokhay, E. (2016). *Etik iklim ile etik liderlik arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Tez No.441295) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Toptaş, A., & Taştan, S. (2020). Liderlerin kullandığı güç kaynaklarının çalışanların verimliliği üzerindeki rolünün nitel bir araştırma ile incelenmesi. *Business, Economics and Management Research Journal*, 3(1), 63-80. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bemarej/issue/54139/739308>
- Toytok, E. H. (2014). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgüt kültürü üzerine etkisi (Düzce ili örneği)* (Tez No. 357739) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi-Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Treviño, L. K., Weaver G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A Review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.
- Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2013). Liderliğin etik boyutu: Etik liderliğin otel işletmelerindeki işgörenler tarafından algılanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 184-209.
- Tuna, M., Bircan, H., & Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (2), 143-155.
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel değişim ve liderlik. *Sayıştay Dergisi*, (80), 57-84. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sayistay/issue/61535/91902>
- Turan, S., & Bektaş, F. (2014). Liderlik. S. Turan (Ed.), *Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama* içinde (ss. 195-252). Pegem Akademi.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma* (Tez No. 320245) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi-Karaman]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi* (Tez No. 204758) [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi-Elâzığ]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tuzgöl-Dost, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri* (Tez No. 144298) [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tuzgöl-Dost, M. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(158), 75-89.

- Tümkaya, S. (2011). Humor styles and socio-demographic variables as predictors of subjective well-being of Turkish University students. *Education and Science*, 36(160), 158-170.
- Türk Dil Kurumu. (2019). *Türkçe sözlük*. Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Türkdoğan, T. (2010). *niversite Ğrencilerinde temel ihtiyaçların karşılanma düzeyinin özel iyi oluş düzeyini yordamadaki rolü* (Tez No. 263324) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi- Denizli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Trkz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların rgtsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Uak, A. (2022). *Kadın okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Tez No. 711461) [Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi-Kastamonu]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- UĞurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu Ğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi* (Tez No. 240524) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ulukuş, D. (2017). *Beden eğitimi ve spor Ğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları* (Tez No. 498183) [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi- Mersin]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ulusn, H. (2019). *Psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm üzerine etkisi: araştırma görevlileri üzerine bir araştırma* (Tez No. 560138) [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi-Isparta]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Usta, A. (2011). Kuramdan uygulamaya kamu yönetiminde etik ve ahlk. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 39-50.
- Usta, I. (2016). *Liderlik davranışının çalışanların özel iyi oluşları ve işe yabancılaşmaya etkisi: Bir alan araştırması* (Tez No. 431356) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi-Edirne]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Uzakgiden, A. M. (2019). *Ğretmenlerin özel iyi oluşlarının öz-yeterlik inançları ve psikolojik ihtiyaçların doyumunda denge değişkenleri açısından incelenmesi (şanlıurfa ili rneği)* (Tez No. 599828) [Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi-Muğla]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili rneği)* (Tez No. 429634) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi-Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Uzun, . (2019). *Ğretmen adaylarının özel iyi oluş psikolojik sağlamlılık ve yaşam kalitesi arasındaki yordayıcı ilişkiler* (Tez No. 580428) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- nal, M. (2012). Bilgi ağında değişim ve liderlik. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1), 297-310.
- nal, S. R. (2020). *Okul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki* (Tez No. 635288) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi-Kahramanmaraş]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ünverdi, D. (2016). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna ilişkisi* (Tez No. 440025) [Yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi-Gaziantep]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Van-Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375.
- Varoğlu, D. (2013). Örgütlerde güç ve politika. A. Ç. Kirel & O. Ağlargoş (Ed.), *Örgütsel davranış içinde* (ss. 168-190). Anadolu Üniversitesi.
- Wang, D., Gan, C., Wu, C., & Wang, D. (2015). Ethical leadership and employee voice: Employee self-efficacy and self-impact as mediators. *Psychological Reports*, 116(3), 51-67.
- Yakut, E. (2022). *Örgütsel sinizmin örgütsel sessizliğe etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma* (Tez No. 754163) [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi-Mersin]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yalçın, H. (2022). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 735587) [Yüksek lisans tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi-Antalya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yaman, A. (2010). İç denetçinin yeni rolü; etik liderlik. *Denetışim*, (5), 9-16.
- Yang, C. (2014). Does ethical leadership lead to happy workers? A study on the impact of ethical leadership, subjective well-being, and life happiness in the Chinese culture. *Journal of Business Ethics*, 123(3), 513–525. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1852-6>
- Yang, C., Ding, C. G., & Lo, K. W. (2015). Ethical leadership and multidimensional organizational citizenship behaviors: The mediating effects of self-efficacy, respect, and leader–member exchange. *Group & Organization Management*, 41(3), 343–374. <https://doi.org/10.1177/1059601115594973>
- Yaşar, O., & Özdemir, A. (2016). The relationship of organizational cynicism, burnout, and organizational commitment: A study on middle school teachers. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, 6, 50-61. <http://doi.org/10.17740/eas.econ.2016.V6-05>
- Yavuzylmaz, C. (2008). *Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik özelliklerinin çatışma yönetimini yönetme düzeylerinin belirlenmesi* (Tez No. 220550) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yayık, D. (2020). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisi* (Tez No. 686179) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum içi etkin iletişim ortamı örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Tez No. 537929) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yetim, S. A., & Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel davranışlar arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir çalışma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama* (Tez No. 320147) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi-Karaman]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Tez No. 397409) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Yıldırım, İ., Akan, D., & Yalçın, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve okul etkililiği algıları arasındaki ilişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 69-81. <https://doi.org/10.17556/erziefd.308643>
- Yılmaz, E. (2005). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması. H. Kıran (Ed.), *XIV Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi* içinde (ss. 808-814). Pamukkale Üniversitesi.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Tez No. 189460) [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi-Konya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, M. F. (2018). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını açıklamaya yönelik model sınaması: Utangaçlık, benlik saygısı, yalnızlık ve algılanan sosyal desteğin etkileri* (Tez No. 524960) [Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi-Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, Y. (2019). *Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişki* (Tez No. 553592) [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi-Konya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yolcu, H., & Bakar, H. (2019). Okul yöneticilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin farklı değişkenler bakımından incelenmesi: Kastamonu ili örneği. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 275-295. <https://doi.org/10.29329/mjer.2019.210.15>
- Yoldaş, A. (2018). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine etkilerinin incelenmesi* (Tez No.495530) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yörük, S., & Şahin, B. (2012). Cultural leadership roles of school principals in high schools as effective schools. *Journal of Theoretical Educational Science*, 5(3), 352-368. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akukeg/issue/29346/314040>
- Yurdaöz, A. B. (2018). *Meslek liselerindeki yöneticilerin gösterdiği etik liderlik tipi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.505527) [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi-Rize]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yücenur, G. N., Demirel, N. Ç., Ceylan, C., & Demirel, T. (2011). Hizmet değerinin müşterilerin davranışsal niyetleri üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modeli ile ölçülmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 156-168.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Tez No. 395246) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research*, 86(4), 981-1015. <https://doi.org/10.3102/0034654315626801>
- Zheng, Y., Epitropaki, O., Graham, L., & Caveney, N. (2021). Ethical leadership and ethical voice: The mediating mechanisms of value internalization and integrity identity. *Journal of Management*, 48(4), 973-1002. <https://doi.org/10.1177/01492063211002611>
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Viera-Armas, M. (2017). Corporate culture as a mediator in the relationship between ethical leadership and personal internet use. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3), 1-15.

EKLER

EK-1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Öğretmenler,

Bu ölçek, ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm ve öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Buradan elde edilecek veriler yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Bilgiler, bilimsel amaç dışında kesinlikle kullanılmayacak ve gizli tutulacaktır. Burada isim ve soy isminize yönelik bilgi talep edilmemektedir. Bu nedenle aşağıdaki kısımları içtenlikle ve eksiksiz olarak doldurmanız, sağlıklı ve güvenilir sonuçlara ulaşılması ve problemin tam olarak ortaya konulabilmesi açısından önem taşımaktadır. Cevaplama sırasında göstereceğiniz özen ve yardımlarınız için teşekkür eder, çalışma yaşamınızda başarılar dilerim.

Hüseyin GÜLER

Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü – Yüksek Lisans Öğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER				
Cinsiyetiniz	Kadın ()	Erkek ()		
Eğitim Durumunuz	Lisans ()	Lisansüstü ()		
Çalıştığınız Okul Türü	İlkokul ()	Ortaokul ()		
Branşınız				
Mesleki Kıdeminiz	1-5 ()	6-10 ()	11-15 ()	16 ve fazla ()
Bulunduğunuz Okuldaki Çalışma Süresi	1-5 ()	6-10 ()	11-15 ()	16 ve fazla ()

EK-2. Etik Liderlik Ölçeği

İKİNCİ BÖLÜM: ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ						
Aşağıda çalıştığınız okulun yöneticisiyle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ibarenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Lütfen maddelerin karşılarında bulunan bölümde görüşünüzü en iyi yansıtan seçeneği Çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Fikrim Yok (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
		OKULUNUZUN YÖNETİCİSİ;				
1	Öğretmenleri teşvik eder.	1	2	3	4	5
2	Kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır.	1	2	3	4	5
3	Geleceğe dönük somut hedefler koyar.	1	2	3	4	5
4	Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar	1	2	3	4	5
5	Kendi kendini değerlendirebilir.	1	2	3	4	5
6	Hatalarını kabul eder.	1	2	3	4	5
7	Bencil davranışlar sergilemez.	1	2	3	4	5
8	Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar	1	2	3	4	5
9	Öğretmenlere adaletli davranır	1	2	3	4	5
10	Öğrenme konusunda isteklidir.	1	2	3	4	5
11	Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.	1	2	3	4	5
12	Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	1	2	3	4	5
13	Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılır	1	2	3	4	5

14	Doğru sözlüdür.	1	2	3	4	5
15	Dürüst davranır	1	2	3	4	5
16	Olaylar karşısında cesaretli davranır.	1	2	3	4	5
17	Sabırlıdır.	1	2	3	4	5
18	Öğretmenlerin başarısını, adaletli bir şekilde ödüllendirir.	1	2	3	4	5
19	Alçak gönüllüdür	1	2	3	4	5
20	Okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturur.	1	2	3	4	5
21	İnsanlara eşit davranır.	1	2	3	4	5
22	Tüm öğretmenlere sevgiyle davranır.	1	2	3	4	5
23	Öğretmenlere şefkatle yaklaşır.	1	2	3	4	5
24	Tüm koşullarda gerçeği söyler.	1	2	3	4	5
25	İfadeleri gerçeğe yakındır.	1	2	3	4	5
26	Faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.	1	2	3	4	5
27	Etrafındaki insanlara saygı gösterir.	1	2	3	4	5
28	Bireysel hakları korur.	1	2	3	4	5
29	İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.	1	2	3	4	5
30	Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.	1	2	3	4	5
31	Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.	1	2	3	4	5
32	Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaz.	1	2	3	4	5
33	Tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.	1	2	3	4	5
34	Mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar.	1	2	3	4	5
35	Okulda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygular.	1	2	3	4	5
36	Mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisindedir.	1	2	3	4	5
37	Okulda yapılan işlerde ölçüyü belirler.	1	2	3	4	5
38	Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.	1	2	3	4	5
39	Öğretmenler arasında ara bozucu değildir.	1	2	3	4	5
40	Merhametlidir.	1	2	3	4	5
41	Öğretmenlere içten davranır.	1	2	3	4	5
42	Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz	1	2	3	4	5
43	Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.	1	2	3	4	5
44	Davranışlarının sınırlarını bilir.	1	2	3	4	5

EK-3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ						
Aşağıda öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ibarenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kısmen Katılmıyorum (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	1	2	3	4	5

11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

EK-4. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: ÖĞRETMEN ÖZNEL İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ						
Aşağıda öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ibarenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Neredeyse Hiçbir Zaman (1)	Bazen (2)	Sık Sık (3)	Neredeyse Her Zaman (4)	
1	Kendimi bu okula ait hissediyorum.	1	2	3	4	
2	Başarılı bir öğretmenim.	1	2	3	4	
3	Bu okulda gerçekten kendim olabiliyim.	1	2	3	4	
4	Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim.	1	2	3	4	
5	Bu okuldaki insanların beni önemsediklerini hissediyorum.	1	2	3	4	
6	Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım.	1	2	3	4	
7	Bu okulda saygı görüyorum.	1	2	3	4	
8	Öğretmenliğimin etkili ve yararlı olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	

EK-5. Ölçekleri Geliştiren Araştırmacılardan Alınan İzinler

Etik Liderlik Ölçeği Kullanım İzni

ÖLÇEK KULLANIM İZNİ

Hüseyin Güler
Alıcı: eyilmaz

2 Ocak Pzt 16:49 (5 gün önce)

Sayın Prof. Dr. Ercan YILMAZ Hocam,

Hayırlı günler dilerim hocam. Öncelikle kendimi tanıtayım. Ben Hüseyin GÜLER, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi bilim dalında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Aynı zamanda Van'ın Tuşba ilçesinde Bardakçı İlkokulunda okul psikolojik danışmanı olarak görev yapmaktayım. Sizin "Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması" adlı çalışmada geliştirmiş olduğunuz "Etik Liderlik Ölçeği"ni tez çalışmamda kullanmak üzere uygun görüşlerinizle izninizi talep ediyorum efendim. Bu konuda yardımcı olursanız sevinirim.

Saygılarımla...

Ercan Yılmaz
Alıcı: ben

3 Oca 2023 10:57 (4 gün önce)

Hüseyin Bey, geliştirmiş olduğumuz ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek ve ilgili bilgiler ektedir. Kolaylıklar diliyorum.

--

Twitter :

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

Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni

ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Gelen Kutusu x

3 Oca 2023 09:18

☆ ↶ ⋮

Gamze Kalagan Kasalak

Alici: ben ▼

Merhaba Hüseyin Bey,
Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.
Dr. Gamze Kasalak

Kimden: Hüseyin Güler

Gönderildi: 02 Ocak 2023 Pazartesi 16:52

Kime: Gamze Kalagan Kasalak

Konu: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Sayın Doç.Dr. Gamze KASALAK Hocam,

Hayırlı günler dilerim hocam. Öncelikle kendimi tanıtayım. Ben Hüseyin GÜLER. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi bilim dalında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Aynı zamanda Van'ın Tuşba ilçesinde Bardakçı İlkokulunda okul psikolojik danışmanı olarak görev yapmaktayım. Brandes vd. tarafından 1999 yılında geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği"nin sizin Türkçeye uyarlanmış olduğunuz halini tez çalışmamda kullanmak üzere uygun görüşlerinizle izninizi talep ediyorum efendim. Bu konuda yardımcı olursanız sevinirim.

Saygılarımla...

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Kullanım İzni

ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Gelen Kutusu x

2 Oca 2023 16:54

☆ ↶ ⋮

Hüseyin Güler

Alici: elifyazici ▼

Sayın Elif ERGÜN Hocam,

Hayırlı günler dilerim hocam. Öncelikle kendimi tanıtayım. Ben Hüseyin GÜLER. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi bilim dalında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Aynı zamanda Van'ın Tuşba ilçesinde Bardakçı İlkokulunda okul psikolojik danışmanı olarak görev yapmaktayım. Renshaw vd. tarafından 2015 yılında geliştirilen "Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği"nin siz ve Sayın Şenay SEZGİN NARTGÜN hocam tarafından Türkçeye uyarlanmış halini tez çalışmamda kullanmak üzere uygun görüşlerinizle izninizi talep ediyorum efendim. Bu konuda yardımcı olursanız sevinirim.

Saygılarımla...



Elif YAZICI

Alici: ben ▼

Merhaba Hocam,

Ölçeği tez çalışmanızda atıf göstererek kullanabilirsiniz.

Gerekli bilgileri ekte bulabilirsiniz.

Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Dr. Elif ERGÜN

Faculty of Education

Department of Educational Administration and Supervision

Abant İzzet Baysal University

Bolu/Turkey

EK-6. Ölçekleri MEB'e Bağlı Okullarda Uygulama İzni



T.C.
VAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E- 70562350-605.01-69763332
Konu : Araştırma Uygulama İzni

02.02.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığının 31.01.2023 tarihli ve 69640607 sayılı yazısı.

Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hüseyin GÜLER'in "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sinizm ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışmasına veri sağlamak amacıyla anket çalışması yapma izin talebine ilişkin ilgi yazı ve ekleri ekte gönderilmiştir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Muhamed KARAKAYA
Müdür a.
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

Ek: İlgi yazı ve ekleri

Dağıtım:
13 İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : A.Gazi Mah. İskele Cad.No:226 65040 Tuşba/VAN

Telefon No : 0 (432) 222 41 62

E-Posta:

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-dnys>

Bilgi için: Sadık BEKTAŞ Strateji-Arge Birimi (Dahili 319)

Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

İnternet Adresi: www.van.meb.gov.tr Faks:432224161



Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden e8a5-ab4f-3773-9928-7fc7 koduyla teyit edilebilir.



T.C.
TUŞBA KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-89601435-605.01-69966753
Konu : Araştırma Uygulama İzin Talebi

06.02.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi :Van İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 02.02.2023 tarihli ve E-70562350-605.01-69763332 sayılı yazısı.

Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hüseyin GÜLER'in "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sinizm ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışmasına veri sağlamak amacıyla anket çalışması yapma izin talebine ilişkin ilgi yazı ve ekleri ekte gönderilmiştir. Ekte gönderilen uygulama izninin okulunuz öğretmenlerine duyurulması, derslerin aksatılmaması kaydıyla gönüllülük esasına göre yapılması hususunda;

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Mehmet KIZILDENİZ
Müdür a.
İlçe Milli Eğitim Şube Müdürü

Ek: İlgi yazı ve ekleri

Dağıtım:
Gereği:
Müdürlüğümüze bağlı İlk/Ortaokul Müdürlüklerine

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Şenefiye Mahallesi Maresal Fevzi Çakmak Cad. Ezberciler İş Hanı 5.
kur Öze Büro
Telefon No : 0 (432) 216 10 09
E-Posta:
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Nuran Ergül
Unvan: Memur
İnternet Adresi: Faks:4322161007



Bu elektronik güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://emka.sorgu.meb.gov.tr/adresinden> f8ad-9893-3647-9773-7f0e koda ile teyit edilebilir.

EK-7. Etik Kurulu Onay Belgesi

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurul Başkanlığı
PROJE DEĞERLENDİRME FORMU

Projenin/Çalışmanın Adı: Danışmanlığını Doç.Dr. Ahmet AYIK'ın yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Hüseyin GÜLER'in "İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Örgütsel Sinizm Ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tezinde kullanmayı planladığı ölçekler ile ilgili Etik Kurul uygunluk-onay belgesi talep edilmesi.

Gönderildiği Tarih: 16.01.2023

Teslim Tarihi: 16.01.2023

Değerlendirenin Adı Soyadı: Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı Adına

Prof. Dr. Muhsine BÖREKÇİ
Etik Kurul Başkanı

İmza :

Tez / Çalışma uygundur: 

Gerekçe/Açıklama: Yapılacak çalışmada yaklaşım ve yöntemler dikkate alınarak, konu ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel açıdan herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Tez / Çalışma uygun değildir: ☐
Gerekçe/Açıklama

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL BAŞKANLIĞI
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu
ERZURUM

Toplantının Mahiyeti :Etik Kurul
Toplantının Tarihi :16.01.2023
Toplantının Sayısı :01

Karar-26: Danışmanlığını Doç.Dr. Ahmet AYIK'ın yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Hüseyin GÜLER'in "İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Örgütsel Sinizm Ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tezinde kullanmayı planladığı ölçekler ile ilgili Etik Kurul uygunluk-onay belgesi talebi ile ilgili husus görüşüldü.

Yapılan görüşmelerden sonra adı geçenin "İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Örgütsel Sinizm Ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışması ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına,

oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Muhsine BÖREKÇİ
Birim Etik Kurul Başkanı

Prof.Dr. Yavuz ~~TAŞKESEN~~ ZİGİL
Birim Etik Kurul Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Betül ASLAN
Birim Etik Kurul Üyesi

Prof.Dr. Mücahit DİLEKMEN
Birim Etik Kurul Üyesi

Prof.Dr. Barış DEMİRCİ
Raportör

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu Karar Formu

KARAR BİLGİLERİ	Toplantı Sayısı: 01 Karar No: 26	Toplantı Tarihi: 16.01.2023
	Aşağıda bilgileri verilen çalışmaları ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu çalışmayla alakalı yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
ÇALIŞMA BİLGİLERİ	Proje Yürütücüsü: Hüseyin GÜLER Çalışma Konusu: İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Örgütsel Sinizm Ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	

EĞİTİM BİLİMLERİ BİRİM ETİK KURULU		İMZA
Prof. Dr. Muhsine BÖREKÇİ	Etik Kurul Başkanı	
Prof.Dr. Yavuz TAŞKESENLİGİL	Etik Kurul Başkan Yardımcısı	
Prof. Dr. Betül ASLAN	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Mücahit DİLEKMEN	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Barış DEMİRCİ	Etik Kurul Raportörü	

ÖZ GEÇMİŞ

İlkokulu Uşak/Merkez Mehmet Sadık Boz İlköğretim Okulunda, liseyi Orhan Dengiz Anadolu Lisesinde tamamladı. 2014 yılında lisans programına başladığı Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünden 2018 yılında mezun oldu. 2017 yılında Giresun Üniversitesi tarafından düzenlenen 1. Ulusal Kadın Sempozyumu ve Sergisine yaptığı “Sessiz Çığlık” isimli yağlı boya tablosuyla katıldı. Ayrıca düzenlenen çeşitli resim sergilerinde resimleri sergilendi. 2019 yılında psikolojik danışman olarak MEB kurumlarında göreve başladı. 2021 yılına kadar Van ili Tuşba ilçesi Akşan Yeşilsu Ortaokulunda görev yaptı. 2021 yılından beri Van ili Tuşba ilçesi Bardakçı İlkokulunda psikolojik danışman olarak görev yapmaktadır. 2020 yılında Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı’nda tezli yüksek lisans eğitimine başladı. Hüseyin GÜLER evli ve orta düzeyde İngilizce bilmektedir.