

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.7766187>

Accepted: 23.03.2023

Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki

The Relationship Between Ethical Leadership Behaviors of School Administrators and Organizational Cynicism Perceptions of Physical Education Teachers

Erhan ŞAHİN

Siirt Üniversitesi, BESYO

erhansahin@siirt.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2983-8750>

Ahmet ARSLAN

MEB, Balıkesir

ahmetarslan82@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9345-8197>

Özet

İlişkisel tarama modelinde tasarlanan bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmaya 170'i erkek (% 79,7), 43'ü kadın (% 20,2) olmak üzere toplam 213 öğretmen gönüllü olarak katılmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu, Etik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde normallik varsayımları için çarpıklık basıklık değerlerine bakılmış ve dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir. Sonraki aşamada ölçeklere ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı incelenmiş ve Etik Liderlik Ölçeği için .98, Örgütsel Sinizm Ölçeği için ise .93 olarak tespit edilmiştir. Bu doğrultuda iki grup karşılaştırmasında t-testi, üç ve üzeri grup karşılaştırmasında ise anova testi kullanılmıştır. Anova analizi neticesinde ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek için post-hoc tukey testinden yararlanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkileri belirlemek için pearson-korelasyon analizi ve bağımsız değişkenlerin (*etik liderlik alt boyutları*) bağımlı değişkeni (*örgütsel sinizm toplam puan*) yordamadaki gücünü belirlemek için ise çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda demografik değişkenlere göre gruplar içinde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. İki ölçek arasındaki ilişkiler incelendiğinde, etik liderlik alt boyutları ve örgütsel sinizm toplam puanı arasında negatif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çoklu regresyon analizi sonucunda, okul yöneticilerinin etik liderlik davranış düzeylerinin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyini anlamlı şekilde yordadığı ve varyansın yaklaşık % 16'sını açıkladığı tespit

edilmiştir. Sonuç olarak; etik liderlik ve örgütsel sinizmin demografik değişkenlere göre farklılaştığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Etik Liderlik, Örgütsel Sinizm.

Abstract

The purpose of this study designed in relational survey model is to examine the relationship between school administrators' ethical leadership behaviors and physical education and sports teachers' organizational cynicism levels. A total of 213 teachers, 170 male (79.7 %) and 43 female (20.2 %), participated in the study voluntarily. Personal Information Form, Ethical Leadership Scale and Organizational Cynicism Scale created by the researchers were used as data collection tools. In the analysis of the data, skewness kurtosis values were examined for normality assumptions and it was determined that the distribution was normal. In the next stage, Cronbach Alpha internal consistency coefficient for the scales was examined and it was found to be .98 for the Ethical Leadership Scale and .93 for the Organizational Cynicism Scale. In this direction, t-test was used for two group comparisons and anova test was used for three or more group comparisons. Post-hoc tukey test was used to determine the source of the difference that emerged as a result of ANOVA analysis. Pearson-correlation analysis was used to determine the relationships between the scales and multiple linear regression analysis was used to determine the power of independent variables (ethical leadership sub-dimensions) in predicting the dependent variable (organizational cynicism total score). As a result of the research, it was determined that there were significant differences within the groups according to demographic variables. When the relationships between the two scales were examined, it was determined that there were statistically significant negative relationships between the ethical leadership sub-dimensions and the total score of organizational cynicism at a moderate level. In addition, as a result of multiple regression analysis, it was determined that the level of ethical leadership behaviors of school administrators significantly predicted the level of organizational cynicism of physical education and sports teachers and explained approximately 16 % of the variance. As a result, it can be said that ethical leadership and organizational cynicism differ according to demographic variables.

Keywords: Teacher, Ethical Leadership, Organizational Cynicism

KURAMSAL ÇERÇEVE

Okul bireyin ve toplumun eğitim-öğretim ihtiyaçlarını/hizmetlerini en üst düzeyde karşılayan öğrenci merkezli kurumdur (Baştepe 2009). Okul içerisinde eğitim-öğretimin ileriye dönük olumlu kazanımlarının elde edilmesi hedeflenir. Bu kazanımların gerçekleştirilmesinde en önemli faktör, hiç kuşkusuz eğitim-öğretim faaliyetlerini yerine getiren öğretmenlerdir. Eğitim-öğretimin en önemli girdisi ve çıktısının insan (Reaves 1993) olduğu varsayımından hareketle, öğretmenlerin

insanları en iyi şekilde eğitmesi ve toplumda istenen düzeye (bilgili, deneyim kazanmış, becerisini geliştirmiş, görgü ve ahlak kurallarını bilen, bu kurallara uyan ve topluma hizmet edecek birey olma) getirmesi beklenmektedir. Ayrıca belirtilen özelliklere sahip olması hedeflenen bir bireyin yetişmesinde eğitim-öğretimin uygulandığı/uygulanacağı ortam da önem arz etmektedir. Çünkü bireye kazandırılması düşünülen bilgi, beceri ve davranış değişikliğini içeren bütün eğitimsel etkinliklerin uygun bir okul ortamında gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Okul ortamındaki etkili eğitim-öğretimin öğrencilere kazandırılan olumlu dönütler, bilgi, beceri, davranış değişiklikleri ile ortaya konur. Bu noktada iyi bir okul ortamı öğrenci, öğretmen, okul müdürü ve müdür yardımcıları ve diğer eğitim paydaşlarının işbirliği ile verimli olacaktır.

Okul bir eğitim örgütüdür ve her örgütte olduğu gibi okulda da eğitimde belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesinde asıl rol insana biçilmektedir. Bu noktada öğretmen ve idarecilerin okulun tüm amaç hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimsemeleri gerekmektedir. Gerek öğretmenlerin gerekse okul idarecilerinin kendilerini kurumun ayrılmaz bir parçası olarak görmeleri, o kurum için kendilerinden beklenenden daha fazla çalışmak istemeleri önem arz etmektedir. Burada bilhassa öğretmenlerin o kuruma yüksek derece bağlılık hissetmeleri eğitimin birey üzerinde kazanılması hedeflenen tutum ve davranışların elde edilmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda kendini yüksek düzeyde okulun bir parçası hisseden öğretmenlerin okulun idarecileri tarafından desteklenmeleri okula olan bağlılıklarını ve verimliliklerini arttıracaktır. Aksi durumda okul idaresinden yeterli desteği görmeyen öğretmenlerin kuruma karşı bağlılığı azalacak, zamanla verimliliği de düşecektir. Bu durumda öğretmenler kuruma karşı olumsuz bir tutum sergilemeye başlayacaktır. Ve bunun sonucunda güven duyguları da sarsılacaktır. Çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutum sergileyen, güven duyguları azalan bireyin sinik (sinizm) davranışlar göstermesi de olası bir duruma olarak karşımıza çıkacaktır.

Sinizm başkalarına güvenmeme ve iletişimde bulunulan kişilerin gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır (Helvacı ve Çetin 2012). Literatürde 1980'li yılların sonlarına doğru incelenmeye başlanan (demirtaş ve ark. 2016) sinizm kavramı, kişilik sinizmi, mesleki sinizm, çalışan sinizmi, işyeri sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve örgütsel sinizm olarak bilim dünyasında yer almıştır (Özler ve ark. 2010). Dean ve ark. (1998), bir insanın çalıştığı kuruma karşı oluşturduğu olumsuz tutum ve davranışları örgütsel sinizm olarak tanımlamaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, akt: Okçu ve ark. 2015).

Örgütsel Sinizm

Felsefik bir düşünce olan örgütsel sinizmin antik Yunan dönemine kadar uzandığı bilinmektedir. Ahlaki kuralları ve değerlerin kabul görmediği bu düşünce; genel olarak doğa kurallarına göre yaşamayı ve yaşanılmasını öngörmektedir. Mantere ve Martinsuo (2001); bu akımın M.Ö. 500'lü yıllarda ortaya çıktığını ve ilk temsilcisinin Sokrates olduğunu belirtmektedir.

Sinizmin genel tanımının bireysellik olduğu bilinmektedir. Bu bireysellikten kasıt sosyal normların küçümsendiği ve bireylerin doğal bir yaşamın içinde mutluluğa, bağımsızlığa, erdeme kısacası hiçbir değere/etkiye bağlı olmaksızın tüm gereksinimlerinden sıyrılarak ulaşabileceğini savunan

bir düşüncedir. Yani yaşanmışlıklar ve kişisel deneyimler sinizmin yapı taşlarını oluşturmaktadır. Kurum elemanlarının örgüte, mesai arkadaşlarına, yönetici kişilere veyahut içinde yaşadığı topluma karşı elde ettiği tecrübeler ile meydana gelen güvensizlik, düş/hayal kırıklığı gibi olumsuzlukların başlaması anlamına gelmektedir. Bu durum daha sonra bireylerde kendini eylemsel tepki olarak göstermekte ve çalıştığı kuruma kızma, kurumu/örgütü sevmeme hatta kurumdan uzaklaşmaya başlama (Yalçınkaya 2014) gibi tepkiler verme ile devam etmektedir. Bir süre sonra kurumun her şeyinden şüphelenme, herşeyi eleştirme olarak gibi tepkiler vermeye başlamaktadır. Bireylerde oluşan bu tür olumsuz algılar belli bir noktadan sonra her türlü eyleme (söz, tutum, davranış) yansır ve artarak devam eder. Doğal olarak bu durum; kurum yöneticilerinin işine gelmemekte ve hedeflenen kazanımların gerçekleşmemesine neden olmaktadır.

Bireylerde görülen bu olumsuz tutum ve davranışların sonucunda; yöneticilerin düşünce tarzlarıyla davranış biçimlerinin uyuşmaması durumunda örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır (Okçu ve ark. 2015). Bireylerin bir takım sinik davranışlar göstermesi bu uyumsuzluklardan kaynaklanmaktadır. Çünkü birey örgüte ait değerlere/değerlerle değil, bütün bağımlılıklardan kurtulup özgür olma, bağımsız kalma durumları ile kendi olmak ve kendine yeter bir insan olmayı çabalama içerisindedir.

Örgütsel sinizmin boyutlarına bakıldığında 3 durum ortaya çıkmaktadır:

Bilişsel boyut (inanç boyutu): Bu boyutta örgüt dürüstlükten ve bütünlükten yoksundur. Diğer bir ifade ile kurum içinde çalışanların düşünceleri değil, yöneticilerin tutum ve davranışları hakimdir ve yöneticiler içten/samimi davranmamaktadır.

Davranışsal Boyut: Bu boyuta göre örgüte yönelik sinik tutumlar gösteren çalışanlar kurum içinde ileride hedeflenen kazanımlara yönelik kötümser ve umutsuz tutum eğilimindedirler. Burada davranışlar eylemsel olduğu gibi sözlü de gösterilebilmektedir (Efeoğlu ve İplik 2011).

Duyuşsal boyut (duygu boyutu): Bu boyutta kuruma karşı öfke, kırgınlık, kızgınlık, sıkıntı, şüphe, hayal kırıklığı, utanç gibi istenmeyen durumlar görülmektedir. Burada meydana gelen herhangi bir güvensizlik; ortamda adalet ve inancın tam olarak sağlanamamasına yol açabilmektedir. Ve birey ile yöneticiler arasında kuşku ve hayal kırıklığı yaşanma olasılığı doğabilmektedir.

Yukarıda belirtilen örgütsel sinizmin 3 boyutunun okul ortamında yaşanması olası bir durumdur. Çünkü okul ortamını yani eğitim kurumları insana yönelik hizmetin verildiği ve bireysel ilişkilerin yoğun yaşandığı örgütlerdir. Eğitimin isteyerek ve kasıtlı olarak birey üzerinde değişimler gösterme süreci olduğu bilinmektedir. Birey bilgi kazanmak/edinmek ve edindiği bilgilerle davranışlarını değiştirmek/geliştirmek adına eğitimin her aktivitesinden yararlanır. Elbette bu yararlanmada genel olarak kişinin duygusal, bedensel/fiziksel, zihinsel olarak sahip olduğu tüm özelliklerini ve yeteneklerinin geliştirilmesi hedeflenir. Ve bu hedefler gerçekleştirilirken öğretmen ve idarecilerin iyi bir işbirliği içerisinde olmaları gerekmektedir. Karşılıklı güven ve işbirliğinin olmadığı bir okul ortamında eğitim-öğretim faaliyetleri aksayacak ve doğal olarak öğretmenler de sinik davranışlar sergileyebilecektir.

Bu durumda özellikle okul müdürlerine önemli görevler düşmektedir. Okul müdürleri kurum içerisinde yer alan her eğitimci için demokratik değerler ölçüsünde adil davranmalı ve etik ilkelerden ödün vermemelidir. Kurum içinde eğitim-öğretime yönelik alınacak her türlü kararlarda hem okul yönetiminin hem de diğer personellerin görüş ve önerileri dikkate almalı; alınan kararların bireylerin şahsi yararlarına değil örgütün geleceğine dair kazanımlarının gerçekleştirilmesine yönelik olmasına gayret göstermelidir. Okul müdürleri eğitim kurumları içerisinde öğretim lideri olarak görüldüğünden (Şimşek ve Altınkurt 2009); okul içerisinde kurum kültürüne özgü etik kararların alınmasında ve uygulanmasında okul müdürlerinin önemli rolü bulunmaktadır. Okul müdürlerinin eğitim-öğretim için belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik güzel şeyler yapması, kurum vizyonuna uygun stratejiler geliştirmesi, kurumun tüm personelinin süreç içerisinde dahil etmesi ve adil bir şekilde görev dağıtımını yapması gerekmektedir. Görev dağıtımında iş ve işleyişi düzenli takip etmesi, çalışan, üreten her personele karşı adil, dürüst ve güvenilir olmalı yani etik değerlere riayet etmelidir.

Etik Liderlik

Ahlaki eylemlerin bilimi olarak bilinen etik, felsefi bir disiplindir (Lennick ve Kiel 2005). İlk temsilcisi Aristo olarak bilinir ve etiği kuramsal felsefeden ayırarak kendi başına bir felsefe alanı haline getirmiştir. Etik literatürde genelde ahlak terimi ile karıştırılır ancak; bazı disiplinler (hukuk, ekonomi, eğitim, politika) ile ortak anlamda kullanıldığı görülmektedir (Aydın 2003). Etik ve ahlak kavramları birbiri ile benzer görünse de aslında; etik “iyi-güzel yaşamı/yaşamayı”, ahlak ise “sosyal normlara/toplumsal kurallara” uyarak hayatı ikame etmeyi tahakkuk eder. Dolayısıyla insanların gerek etik gerekse ahlak açısından toplum içerisinde yaşamaya başladığı andan itibaren güven içinde yaşayacağı ve hem kendisinin hem de diğer insanların haklarını koruyacağı toplumsal düzen için belli kurallar belirlenmiştir (Yıldız 2017). Aydın (2003)’a göre ahlak ile etik arasındaki farklılık etiğin ahlaka göre daha evrensel ilkeler üzerinde durması ve değişik ortamlarda geçerli olan kural ve değerlerin toplumdan topluma, kimi zaman aynı toplumun farklı bölgelerinde dahi farklılaşabildiğidir.

Diğer açıdan lider kavramı ise; önder veya şef olarak tanımlanan, yönetim bilimine kısmen uzak bir terim olmakla birlikte; bulunduğu ortama fayda sağlayan, ortamı yönetebilmek için sorumluluk alan; bu sorumluluğu zeka ve bilgi ile bütünleştiren kişi/kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Kesimli 2013, Türk Dil Kurumu 2021). Lider bünyesinde bulunan diğer elemanlara önderlik eder. Elindeki güç ile bilgi, birikim ve deneyimlerini paylaşır, onları her konuda (iş, çalışma performansı, üretim, motivasyon, ileriye dönük hedeflere odaklanma) etkiler. Bir nevi elini taşın altına koyan, her türlü sorumluluğu alabilen, zorlu kararların arkasında durabilen kişidir. Hayatın birçok alanında lidere her zaman ihtiyaç duyulmuştur (Kesimli 2013). Eğitim kurumlarında da bu ihtiyaç her zaman hissedilmiştir ve genel anlamda okulun baş yöneticisi olan okul müdürleri lider kişi olarak görülmektedir. Her ne kadar liderlik ve yöneticilik birbirine özdeş olmayan terimler olsalar da birbirini tamamlayan düşünce ve eylemleri içeren kavramlardır. Bu açıdan okul müdürleri hem yönetici hem de lider konumunda olan kişilerdir (Madenoglu ve ark. 2014). Okul içerisindeki

eğitim-öğretimin sağlıklı ve verimli işleyebilmesi için okul yöneticilerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Okçu ve ark. (2015), okulda etkili ve verimli bir eğitim-öğretim ortamı oluşturma okul yöneticisinin görevi olduğunu belirtmektedir (Okçu ve ark. 2015). Diğer açıdan öğretmenler de sınıf ortamında verimli ve etkili bir eğitim-öğretimin sorumluluğunu taşımaktadır.

Bu yüzden okul idarecileri için etik ve ahlak son derece önemli olmalıdır (Madenoğlu ve ark. 2014). Etik ve ahlak ilkelerini uygulamada özgürlük, dürüstlük, adalet, eşitlik gibi olgulardan ödün verilmemelidir.

Rebore (2001) araştırmasında; bir okul yöneticisinde bulunması gereken etik liderlik özelliklerini şöyle özetlemiştir:

- ✓ Toplumsal yapı içinde eğitim amacı ve liderin rollerinin bilgisine sahip olması;
- ✓ Etik hakkında değişik bakış açıları ve değerler bilgisi;
- ✓ Okulu daha iyi bir topluluk yapma konusunda istekli olması;
- ✓ Kişisel ve mesleki değerleri inceleme konusunda istekli olması;
- ✓ Etik değerleri ve inançları davranışlarla ifade etme konusunda diğer insanlara ilham vermesi;
- ✓ Okuldaki işler için sorumluluğu kabul etmesi;
- ✓ Eğitim amacını, kişisel kazancından daha üstün tutması;
- ✓ Öğretmenlere eşit, adil ve saygılı davranması;
- ✓ Yasal zorunluluklara dikkat etmesi;
- ✓ Okulda çalışan diğer insanların etik değerlere bağlı davranmasını sağlaması;
- ✓ Gerektiği yerde kanunlara ve yasalara başvurması olarak sıralamıştır (Rebore 2001, akt: Madenoğlu ve ark. 2014).

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada; aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır.

- 1- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algıları ne düzeydedir?
- 2- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları nedir?
- 3- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin etik liderlik algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında bir ilişki var mıdır?
- 4- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin etik liderliğe ilişkin algıları ile örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

GEREÇ – YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

İlişkisel tarama modelinde tasarlanan bu araştırmada, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiler

incelenmiştir. Bu modelde, iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişimin varlığının ve/veya derecesinin belirlemesi amaçlanır (Creswell & Creswell, 2017).

Araştırma Grubu

Araştırma grubuna ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	170	%79,8
	Kadın	43	%20,2
	Toplam	213	%100,0
Yaş	21-25	13	%6,1
	26-30	50	%23,5
	31-35	57	%26,8
	36-40	41	%19,2
	41+	52	%24,4
	Toplam	213	%100,0
Medeni Durum	Evli	133	%62,4
	Bekar	80	%37,6
	Toplam	213	%100,0
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	80	%37,6
	6-10 yıl	62	%29,1
	11-15 yıl	24	%11,3
	16+	47	%22,1
	Toplam	213	%100,0
Görev Yapılan Okul Türü	Devlet Okulu	183	%85,9
	Özel Okul	30	%14,1
	Toplam	213	%100,0

Tablo 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı istatistik bilgileri (cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü) yer almaktadır.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından oluşturulan form, cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve okul türü ile ilgili demografik bilgilerden oluşmaktadır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" 25 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinde “çalıştığı kurumdan uzaklaşma” (7), “performansı düşüren etkenler” (9), “okula karşı olumsuz tutum” (5) ve “kararları uygulamaya katılım” (4) olmak üzere dört alt boyut ve toplam 25 madde yer almaktadır. Dört faktörlü olarak saptanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nin her bir alt faktörü için güvenilirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu

kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları birinci faktör için .37 ile .64, ikinci faktör için .35 ile .73, üçüncü faktör için .46 ile .75 ve dördüncü faktör olarak .47 ile .78 arasında değişmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach Alpha tutarlılık katsayıları "çalıştığı kurumdan uzaklaşma" .74, "performansı düşüren etkenler" .78, "okula karşı olumsuz tutum" .64 ve "kararları uygulamaya katılım" alt boyutu ise .79 olarak hesaplanmıştır. Veri toplama araçlarında, Tam Katılıyorum (5), Çok Katılıyorum (4), Orta Düzeyde Katılıyorum (3), Az Katılıyorum (2), Hiç Katılmıyorum (1) şeklinde sıralanan belirli bir ifade ya da probleme katılma derecesine dayanan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır

Etik Liderlik Ölçeği

Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları hakkında öğretmenlerin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla "Etik Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, Pehlivan'ın (1999) altı boyutta 93 madde olarak belirlediği eğitim yöneticilerinden uyması beklenen evrensel geçerliliğe sahip etik ilkelerden yararlanılarak Şimşek ve Altınkurt (2009) tarafından hazırlanmıştır. Ölçekte, okul müdürlerinin etik liderlik uygulamalarına ilişkin beş boyutta biri kontrol sorusu olmak üzere toplam 29 önermeye yer verilmiştir. Ölçek beşli Likert tipinde derecelendirilmiştir. Veri toplama aracında okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları; hoşgörü (7 madde), adalet (6 madde), sorumluluk (6 madde) dürüstlük (5 madde) ve demokrasi (4 madde) olmak üzere, 5 boyutta toplam 28 madde yer almaktadır. Yapılan istatistiksel çözümlenmeler sonucu ölçeğin tümünün Cronbach's Alpha katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam beş alt boyutunun olduğu tespit edilmiştir. Beş boyuta göre ölçeğin kümülatif varyansı açıklama oranı ise 70.243'dir. Analiz sonucunda, hoşgörü boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin .62 ile .83; adalet boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin .60 ile .76, sorumluluk boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin .65 ile .81, dürüstlük boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin .64 ile .78 ve demokrasi boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin .56 ile .78 arasında değiştiği hesaplanmıştır. Tüm ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı .97 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarıyla ilgili olarak yapılan Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı hoşgörü boyutu .94, adalet boyutu .92, sorumluluk boyutu .90, dürüstlük boyutu .90 ve demokrasi boyutu ise .82 olarak bulunmuştur.

Bu çalışmanın etik onamı, Siirt Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'nın 20/06/2022 tarih ve 2909 sayılı kararı ile alınmıştır.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Ölçeklerden elde edilen verilerin istatistiksel analizi için SPSS 22.0 ve AMOS 22.0 bilgisayar programı kullanılmıştır. Araştırmada ilk olarak analizlerin uygunluğu ve varsayımların kontrolü için boş verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu işlem sonucunda hatalı ve eksik katılımcının olmadığı tespit edilmiştir. Bu aşamadan sonra Mahalanobis uzaklığı göz önünde bulundurularak uç değer analizlerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Uç değer analizi analiz neticesinde ise 5 kişinin verileri analiz dışı bırakılarak kalan 213 kişinin verileri üzerinden analizler yapılmıştır.

Bu aşamadan sonra ilk olarak normallik testi için çarpıklık basıklık değerlerine bakıldığında dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir (Hong, Malik & Lee, 2003). Bu doğrultuda cinsiyeti medeni durumu ve okul türü değişkenlerine göre bireylerin örgütsel sinizm ve etik liderlik düzeyleri arasındaki farklar için T-Testi kullanılmıştır. Yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre ise One-Way Anova analizi kullanılmıştır. Bu analiz neticesinde farkın kaynağını belirlemek için Post-hoc Tukey testinden yararlanılmıştır. Bununla birlikte araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi, bağımsız değişkenin (örgütsel sinizm) bağımlı değişkeni (etik liderlik) yordamadaki güçlerini belirlemek amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında regresyon varsayım kriterleri incelenmiştir. Bu kapsamda modele dahil olan değişkenler arasındaki korelasyon değerinin. 70'in altında olduğu, varyans artış faktörü (VIF) incelendiğinde 10'un altında olduğu, Durbin Watson değerinin ise, 0.2'nin altında olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda çoklu bağlantı (multicollinearity) probleminin olmadığı saptanmıştır (Tabachnick & Fidell, 2013).

BULGULAR

Tablo 2. Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Hoşgörü	E	170	27,86	7,39	-1,879	,062
	K	43	30,19	6,61		
Adalet	E	170	23,68	6,81	-,880	,380
	K	43	24,67	5,69		
Sorumluluk	E	170	24,94	5,99	-2,580	,011*
	K	43	26,86	3,84		
Dürüstlük	E	170	21,15	5,07	-2,214	,029*
	K	43	22,46	2,95		
Demokrasi	E	170	16,99	3,69	-,744	,458
	K	43	17,46	3,77		

*p<0,05

Tablo 2'de araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin etik liderlik ölçeği alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlara ilişkin t testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre; öğretmenlerin Sorumluluk (t=-2,58, p<0.05), Dürüstlük (t=-2,21, p<0.05) alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Ortalama puanlara bakıldığında araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin etik liderlik düzeyi erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hoşgörü (t=-1,88, p>0.05), Adalet (t=-,880, p>0.05), Demokrasi (t=-,744 p>0.05) alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir

Tablo 3. Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Hoşgörü	Evli	133	28,59	7,19	,673	,502
	Bekar	80	27,90	7,46		
Adalet	Evli	133	24,30	6,42	1,194	,234
	Bekar	80	23,19	6,87		
Sorumluluk	Evli	133	25,65	5,22	1,057	,292
	Bekar	80	24,80	6,33		
Dürüstlük	Evli	133	21,91	4,42	1,983	,049*
	Bekar	80	20,59	5,16		
Demokrasi	Evli	133	17,27	3,64	,922	,358
	Bekar	80	16,79	3,81		

*p<0,05

Tablo 3'te araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre etik liderlik ölçeği alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlara ilişkin t testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre; Hoşgörü (t=,673 p>0.05), Adalet (t=1,19 p>0.05), Sorumluluk (t=1,05 p>0.05), Demokrasi (t=,922 p>0.05) alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Dürüstlük (t=1,98 p>0.05) ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ortalama puanlar incelendiğinde evli katılımcıların bekar katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir

Tablo 4. Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türü Değişkeni Açısından T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Hoşgörü	Devlet Okulu	183	28,28	7,27	-,243	,808
	Özel Okul	30	28,63	7,49		
Adalet	Devlet Okulu	183	23,71	6,66	-,911	,363
	Özel Okul	30	24,90	6,21		
Sorumluluk	Devlet Okulu	183	25,05	5,80	-1,752	,081
	Özel Okul	30	27,00	4,49		
Dürüstlük	Devlet Okulu	183	21,36	4,84	-,398	,691
	Özel Okul	30	21,73	4,14		
Demokrasi	Devlet Okulu	183	17,04	3,78	-,495	,621
	Özel Okul	30	17,40	3,19		

*p<0,05

Tablo 4'te araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yapılan okul türü değişkenine göre etik liderlik ölçeği alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlara ilişkin t testi sonuçları görölmektedir. Bu sonuçlara göre; Hoşgörü ($t=-,243$, $p>0.05$), Adalet ($t=-,911$, $p>0.05$), Sorumluluk ($t=-1,75$, $p>0.05$), Dürüstlük ($t=-,398$, $p>0.05$), Demokrasi ($t=-,495$, $p>0.05$) alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 5. Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkeni Açışından Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Alt Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	sd	F	p	Tukey
Hoşgörü	1. 21-25 yaş	13	30.00	5.22				
	2. 26-30 yaş	50	27.00	8.46	4			
	3. 31-35 yaş	57	27.96	6.95	208	.857	.491	
	4. 36-40 yaş	41	28.85	7.22	212			
	5. 41+ yaş	52	29.19	6.91				
Adalet	1. 21-25 yaş	13	25.61	4.11				
	2. 26-30 yaş	50	22.54	7.83	4			
	3. 31-35 yaş	57	24.09	6.07	208	.835	.504	
	4. 36-40 yaş	41	24.05	6.16	212			
	5. 41+ yaş	52	24.38	6.70				
Sorumluluk	1. 21-25 yaş	13	26.30	3.82				
	2. 26-30 yaş	50	23.76	7.06	4			
	3. 31-35 yaş	57	25.31	5.68	208	1.454	.218	
	4. 36-40 yaş	41	25.88	5.03	212			
	5. 41+ yaş	52	26.17	4.81				
Dürüstlük	1. 21-25 yaş	13	21,92	2,63				
	2. 26-30 yaş	50	19,22	6,05	4			
	3. 31-35 yaş	57	21,46	4,70	208	4.162	.003*	4>2, 5>2
	4. 36-40 yaş	41	22,61	3,84	212			
	5. 41+ yaş	52	22,40	3,74				
Demokrasi	1. 21-25 yaş	13	17,38	3,28				
	2. 26-30 yaş	50	16,18	4,47	4			
	3. 31-35 yaş	57	16,89	3,55	208	1.488	.207	
	4. 36-40 yaş	41	17,95	2,89	212			
	5. 41+ yaş	52	17,42	3,65				

* $p<0,05$

Tablo 5'te araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre Etik Liderlik Ölçeği alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlara ilişkin anova sonuçları görölmektedir. Bu sonuçlara göre; Dürüstlük alt boyutunda gruplar arası anlamlı farklar tespit edilmiştir ($F(2-212)=4.162$; $p<.05$), Farkın kaynağını belirleyebilmek için yapılan post-hoc Tukey testi analiz sonuçlarına bakıldığında Dürüstlük alt boyutunda 21-25 yaş öğretmenler ile 36-40 yaş ve 41+ yaş öğretmenler arasında farklılık olduğu saptanmıştır. 36-40 yaş ve 41+ yaş öğretmenlerin bu boyuttaki ortalama puanı 21-25 yaş öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 6. Etik Liderlik Ölçeği Puanlarının Kıdem Yılı Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Alt Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	sd	F	p	Tukey
Hoşgörü	1. 1-5 yıl	80	28,46	7,37	3	,573	,683	
	2. 6-10 yıl	62	27,39	6,89	209			
	3. 11-15 yıl	24	29,25	7,40	212			
	4. 16+ yıl	47	28,89	7,67				
Adalet	1. 1-5 yıl	80	24,12	6,83	3	,324	,808	
	2. 6-10 yıl	62	23,42	6,12	209			
	3. 11-15 yıl	24	23,21	7,06	212			
	4. 16+ yıl	47	24,42	6,70				
Sorumluluk	1. 1-5 yıl	80	25,29	6,15	3	,385	,764	
	2. 6-10 yıl	62	24,92	5,58	209			
	3. 11-15 yıl	24	25,08	6,45	212			
	4. 16+ yıl	47	26,06	4,47				
Dürüstlük	1. 1-5 yıl	80	20,89	5,07	3	1,319	,269	
	2. 6-10 yıl	62	21,14	5,14	209			
	3. 11-15 yıl	24	21,62	4,64	212			
	4. 16+ yıl	47	22,55	3,45				
Demokrasi	1. 1-5 yıl	80	17,09	3,61	3	,283	,838	
	2. 6-10 yıl	62	16,79	3,93	209			
	3. 11-15 yıl	24	17,54	3,24	212			
	4. 16+ yıl	47	17,25	3,85				

Tablo 6’da araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre Etik Liderlik Ölçeği alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlara ilişkin anova sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre; Hoşgörü ($F(2-212)=.573$; $p>.05$), Adalet ($F(2-212)=.324$; $p>.05$), Sorumluluk ($F(2-212)=.385$; $p>.05$), Dürüstlük ($F(2-212)=1.31$; $p>.05$), Demokrasi ($F(2-212)=.283$; $p>.05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 7. Örgütsel Sinizm Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	E	170	16,40	7,49	,868	,386
	K	43	15,30	7,06		
Performansını Düşüren Etkenler	E	170	23,72	11,54	-,130	,896
	K	43	23,97	12,00		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	E	170	8,71	5,22	,041	,967
	K	43	8,67	5,79		
Kararları Uygulamaya Katılım	E	170	16,42	4,05	,365	,715
	K	43	16,16	4,67		
Sinizm Toplam	E	170	65,25	21,08	,314	,754
	K	43	64,12	21,60		

* $p<0,05$

Tablo 7’de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlara ilişkin t testi sonuçları görölmektedir. Bu sonuçlara göre; Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma ($t=,868$ $p>0.05$), Performansını Düşüren Etkenler ($t=-,130$ $p>0.05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum ($t=,041$ $p>0.05$), Kararları Uygulamaya Katılım ($t=,365$ $p>0.05$), Sinizm Toplam ($t=,314$ $p>0.05$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 8. Örgütsel Sinizm Puanlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Evli	133	15,81	7,85	-,972	,332
	Bekar	80	16,79	6,59		
Performansını Düşüren Etkenler	Evli	133	23,01	11,30	-1,225	,222
	Bekar	80	25,02	12,07		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Evli	133	8,98	5,76	,965	,336
	Bekar	80	8,25	4,50		
Kararları Uygulamaya Katılım	Evli	133	16,50	4,30	,565	,573
	Bekar	80	16,16	3,97		
Sinizm Toplam	Evli	133	64,30	21,98	-,642	,521
	Bekar	80	66,22	19,74		

* $p<0,05$

Tablo 8’de araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlara ilişkin t testi sonuçları görölmektedir. Bu sonuçlara göre; Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma ($t=-,972$, $p>0.05$), Performansını Düşüren Etkenler ($t=-1,225$, $p>0.05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum ($t=,965$, $p>0.05$), Kararları Uygulamaya Katılım ($t=,565$, $p>0.05$), Sinizm Toplam ($t=-,642$, $p>0.05$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 9. Örgütsel Sinizm Puanlarının Görev Yapılan Okul Türü Açısından T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Devlet Okulu	183	16,24	7,52	,328	,743
	Özel Okul	30	15,77	6,73		
Performansını Düşüren Etkenler	Devlet Okulu	183	23,30	11,45	-1,444	,150
	Özel Okul	30	26,60	12,37		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Devlet Okulu	183	8,63	5,26		

	Özel Okul	30	9,17	5,75		
	Devlet Okulu	183	16,28	4,22	-,512	,609
Kararları Uygulamaya Katılım	Özel Okul	30	16,93	3,88		
	Devlet Okulu	183	64,46	21,01	-,796	,427
Sinizm Toplam	Özel Okul	30	68,47	21,96		
	Devlet Okulu	183	64,46	21,01	-,962	,337

*p<0,05

Tablo 9’da araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okul değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlara ilişkin t testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre; Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma ($t=,328$, $p>0.05$), Performansını Düşüren Etkenler ($t=-1,444$, $p>0.05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum ($t=-,512$, $p>0.05$), Kararları Uygulamaya Katılım ($t=-,796$, $p>0.05$), Sinizm Toplam ($t=-,962$, $p>0.05$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 10. Örgütsel Sinizm Puanlarının Yaş Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Alt Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	sd	F	p	Tukey
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	1. 21-25 yaş	13	16,07	7,35	4	1,555	,188	
	2. 26-30 yaş	50	18,28	7,77	208			
	3. 31-35 yaş	57	15,98	6,71	212			
	4. 36-40 yaş	41	14,63	6,11				
	5. 41+ yaş	52	15,61	8,47				
Performansını Düşüren Etkenler	1. 21-25 yaş	13	21,00	11,30	4	1,446	,220	
	2. 26-30 yaş	50	26,94	13,27	208			
	3. 31-35 yaş	57	23,16	10,75	212			
	4. 36-40 yaş	41	23,78	10,58				
	5. 41+ yaş	52	22,08	11,45				
Okula Karşı Olumsuz Tutum	1. 21-25 yaş	13	8,00	4,58	4	,588	,672	
	2. 26-30 yaş	50	9,26	5,76	208			
	3. 31-35 yaş	57	8,89	5,36	212			
	4. 36-40 yaş	41	7,71	4,00				
	5. 41+ yaş	52	8,92	5,97				
Kararları Uygulamaya Katılım	1. 21-25 yaş	13	16,23	3,37	4	,646	,630	
	2. 26-30 yaş	50	15,86	4,19	208			
	3. 31-35 yaş	57	16,17	4,35	212			
	4. 36-40 yaş	41	17,22	3,62				
	5. 41+ yaş	52	16,44	4,56				
Sinizm Toplam	1. 21-25 yaş	13	61,30	22,02	4	1,091	,362	
	2. 26-30 yaş	50	70,34	23,59	208			
	3. 31-35 yaş	57	64,21	19,77	212			
	4. 36-40 yaş	41	63,34	16,30				
	5. 41+ yaş	52	63,06	23,08				

Tablo 10’da araştırmaya katılan retmenlerin yaş değişkenine göre rgtsel Sinizm leği alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlara ilişkin anova sonuçları grlmektedir. Bu sonuçlara göre; retmenlerin yaş değişkenine göre rgtsel Sinizm leği alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 11. Örgütsel Sinizm Puanlarının Kıdem Yılı Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Alt Boyutlar	Grup	N	\bar{x}	Ss	sd	F	p	Tukey
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	1. 1-5 yıl	80	16,25	7,22				
	2. 6-10 yıl	62	16,89	6,85	3			
	3. 11-15 yıl	24	14,92	7,49	209	,469	,704	
	4. 16+ yıl	47	15,77	8,43	212			
Performansını Düşüren Etkenler	1. 1-5 yıl	80	24,52	12,79				
	2. 6-10 yıl	62	24,13	10,19	3			
	3. 11-15 yıl	24	22,79	11,54	209	,371	,774	
	4. 16+ yıl	47	22,51	11,50	212			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	1. 1-5 yıl	80	8,15	4,84				
	2. 6-10 yıl	62	8,89	5,29	3			
	3. 11-15 yıl	24	9,96	5,94	209	,756	,520	
	4. 16+ yıl	47	8,76	5,84	212			
Kararları Uygulamaya Katılım	1. 21-25 yaş	80	16,27	4,23				
	2. 26-30 yaş	62	16,55	3,76	3			
	3. 31-35 yaş	24	16,58	4,10	209	,100	,960	
	4. 36-40 yaş	47	16,19	4,71	212			
Sinizm Toplam	1. 21-25 yaş	80	65,20	21,85				
	2. 26-30 yaş	62	66,45	19,64	3			
	3. 31-35 yaş	24	64,25	19,68	209	,217	,885	
	4. 36-40 yaş	47	63,23	22,97	212			

Tablo 11’de araştırmaya katılan retmenlerin kıdem yılı değişkenine göre rgtsel Sinizm leği alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlara ilişkin anova sonuçları grlmektedir. Bu sonuçlara göre; retmenlerin kıdem yılı değişkenine göre rgtsel Sinizm leği alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 12. Etik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarıyla Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		Hoşgörü	Adalet	Sorumluluk	Dürüstlük	Demokrasi	Sinizm Toplam
Hoşgörü	r	1	,846**	,764**	,748**	,856**	-,377**
	p		,000	,000	,000	,000	,000
	n	213	213	213	213	213	213
Adalet	r		1	,816**	,811**	,819**	-,357**
	p			,000	,000	,000	,000
	n		213	213	213	213	213
Sorumluluk	r			1	,828**	,790**	-,345**
	p				,000	,000	,000
	n			213	213	213	213
Dürüstlük	r				1	,849**	-,364**
	p					,000	,000
	n				213	213	213
Demokrasi	r					1	-,377**
	p						,000
	n					213	213
Sinizm Toplam	r						1
	p						
	n						213

** $p < 0.01$

Tablo 12’de ölçekler arasındaki ilişkileri belirlemek yapılan için pearson korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre, Etik Liderlik Ölçeği alt boyutlarıyla sinizm toplam puanı arasında negatif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Hoşgörü ile sinizm toplam puan arasında negatif yönde orta düzey ilişki ($r = -0,377$, $p = 0,000$), adalet ile sinizm toplam puan arasında negatif yönde orta düzey ilişki ($r = -0,357$, $p = 0,000$), sorumluluk ile sinizm toplam puan arasında negatif yönde orta düzey ilişki ($r = -0,345$, $p = 0,000$), dürüstlük ile sinizm toplam puan arasında negatif yönde orta düzey ilişki ($r = -0,377$, $p = 0,000$) ve demokrasi ile sinizm toplam puan arasında negatif yönde orta düzey ilişki ($r = -0,377$, $p = 0,000$) tespit edilmiştir.

Tablo 13. Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Etik Liderlik Alt Boyutları Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	103.53	6,843		15,131	.000		
Hoşgörü	-,522	,416	-,180	-1,254	,211	-,377	-,087
Adalet	-,040	,461	-,012	-,086	,932	-,357	-,006
Sorumluluk	-,097	,480	-,026	-,202	,840	-,345	-,014
Dürüstlük	-,558	,635	-,125	-,878	,381	-,364	-,061
Demokrasi	-,491	,889	-,086	-,552	,582	-,377	-,038
R=0.399		R ² =0.159					
F(5-207)=7.838		P=0.000					

a. Bağımlı Değişken: Sinizm Toplam

Tablo 13'te bağımsız değişkenlerin (etik liderlik alt boyutları) bağımlı değişkeni (örgütsel sinizm toplam puan) yordamadaki gücünü belirlemek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre; etik liderlik düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (R²=0.159; F(5-207)=7.838, p<.001). Bir başka ifadeyle katılımcılar örgütsel sinizm puanlarındaki değişimin yaklaşık %16'sı; etik liderlik alt boyutları tarafından açıklanmaktadır.

TARTIŞMA – SONUÇ

Bireylerin faaliyet gösterdiği kurumlarıyla ilgili negatif duygular (öfke/kızgınlık, kırgınlık, ümitsizlik/hayal kırıklığı, güvensizlik, isteksizlik) sergilemesi olarak ifade edilen sinizm, kurum içerisinde çalışanlar ile yöneticiler arasında birçok sorunun (karşılıklı güvenin azalması, çalışmada isteksizlik, tartışma, işlerin aksaması vb.) yaşanmasına neden olabilmektedir (Özler ve ark. 2010). Örgüt içerisinde sinik davranış gösteren bireylerin bilhassa yöneticilere karşı olumsuz tavır takındıkları (Özler ve ark. 2010, Acar 2011, Kılıç 2011, Atmaca 2014, Madenoğlu ve ark. 2014, Okçu ve ark. 2015, Demirtaş ve ark. 2016) gözlemlenmektedir. Bunun sonucunda da karşılıklı güven duygusunun sarsıldığı görülmekte ve bireyler zaman içerisinde yöneticilere karşı gelmekte, ön yargılı olmakta, çalışmalarını askıya almakta, kurumdan bir an önce uzaklaşmak istemektedir. Örgüt bünyesinde yaşanan sinizmin gerek kişisel gerekse örgütsel açıdan olumsuz sonuçlarını önlemek ya da ortadan kaldırmak ve bununla beraber durumu iyi (olumlu) yönetebilmek için etkili stratejiler uygulamak örgüt yöneticilerinin öncelikli görevi olmalıdır. Bu tür stratejileri uygulamada kuşkusuz en büyük sorumluluk örgüt içindeki yöneticilere yani ekip liderlerine düşmektedir. Bu durum eğitim kurumları için de geçerlidir. Eğitim örgütü içinde yer alan her paydaşın (öğrenci, öğretmen, yönetici ve diğer çalışanlar) birbirlerine karşı güven duymaları gerekmektedir. Eğitim örgütü içindeki paydaşlar arasında güven duygusunun sağlanması olumlu duyguların artmasını ve olumsuz duyguların azalmasını yani sinik tutumların

ortadan kalkmasını sağlayacaktır. Eğitim kurumları içerisinde sinik tutumların sergilenmesi bir nevi okul idarecilerinin paydaşlar üzerindeki etkisiyle bağlantılıdır. Okul müdürleri buldukları eğitim kurumunun liderleri konumundadır. Okul müdürleri eğitimin her paydaşına eşit, ortak, adil ve iyi davranmalı, onları çalışmaya teşvik etmeli, ileriye dönük hedeflerin gerçekleştirilmesinde onlara öncü olmalı yani etkin bir lider olmalıdır (Madenoğlu ve ark. 2014). Demirtaş ve ark. (2016) çalışmasında; kişilerarası ilişkilerin önemli yer tuttuğu okullarda, yönetici, öğretmen ve diğer personelin güven dolu bir ortamda işbirliği içerisinde olmaları ve birbirlerine karşı samimi bir şekilde davranmaları gerektiğini belirtmektedir.

Bu araştırmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmamızda etik liderlik ölçeğine dair elde edilen verilere göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından “sorumluluk ve dürüstlük” boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür ve kadın katılımcı puanlarının erkek katılımcı puanlarına göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum değişkenine bakıldığında; “dürüstlük” boyutunda anlamlı farklılık görülmüş ve evli katılımcıların puanlarının bekâr katılımcılara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yaş değişkenine göre de “dürüstlük” boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüş ve 36-40 yaş ile 41+ yaş gruplarının puanlarının 21-25 yaş arası gruba göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan; “okul türü ve kıdem yılı” boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışmada katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları açısından cinsiyet değişkenine göre; hoşgörü, adalet, demokrasi alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmemiş ancak; sorumluluk ve dürüstlük alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları sorumluluk ve dürüstlük alt boyutları açısından kadın öğretmenlerin puanlarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmalara ilişkin literatüre bakıldığında; Yılmaz (2005) cinsiyet bağlamında okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini belirleyecek bir ölçek geliştirilme çalışmasında, öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerinin farklılaşmadığını belirtmektedir. Küçükkaraduman (2006) ise yaptığı çalışmada, okul müdürlerinin etik ilkelere uygun davranmalarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyete göre farklılaştığını ve erkek öğretmenlerin görüşlerinin kadın öğretmenlere göre daha olumlu olduğunu belirtmektedir. Şimşek ve Altinkurt (2009) çalışmalarında okul müdürlerini etik liderlik uygulamalarına ilişkin hiçbir boyutunda üst düzeyde başarılı bulamadıklarını; sorumluluk, dürüstlük ve demokrasi boyutlarındaki etik liderlik uygulamalarını genel olarak başarılı, hoşgörü ve adalet boyutlarında ise etik liderlik uygulamalarını düşük düzeyde başarılı bulduklarını ifade etmekte ayrıca cinsiyet ayrımı yapmadıklarını belirtmektedir. Altinkurt ve Karaköse (2009) ise araştırmalarında okul müdürlerinin; hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük ve demokrasi boyutlarında ele alınan etik liderlik davranışlarını üst düzeyde olmasa da genel olarak olumlu algıladıklarını ve katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerine dair hoşgörü ve

adalet boyutlarında erkek öğretmenlerin; sorumluluk, dürüstlük ve demokrasi boyutlarında kadın öğretmenlerinin puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Acar (2011) çalışmasında etik liderlik davranışı ve alt boyutları (iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik) puan ortalamaları arasında cinsiyet değişkeni açısından bayan öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğunu ve bayanların ortalamasının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Okçu (2014) araştırmasında öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını dürüstlük boyutunda en yüksek düzeyde başarılı, hoşgörü boyutunda düşük, adalet, sorumluluk ve demokrasi boyutunda yeterli olduğunu belirtmektedir. Alan yazında öğretmen görüşlerine okul müdürlerinin genel olarak etik liderlik davranışları beklenen düzeyde başarılı olamamakta, hoşgörü boyutunda erkek öğretmenlerin, dürüstlük boyutunda da kadın öğretmenlerin puanları yüksek görülmektedir.

Katılımcı öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre; okul müdürlerinin etik liderlik davranışları öğretmen görüşlerine yönelik hoşgörü, adalet, sorumluluk, demokrasi alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ancak; dürüstlük alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Burada ortalama puanlar incelendiğinde evli katılımcıların bekâr katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan katılımcı öğretmenlerin görev yapılan okul türü değişkenine göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları öğretmen görüşlerine yönelik hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Katılımcı öğretmenlerin yaş değişkenine göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları öğretmen görüşlerine yönelik sonuçlara bakıldığında ise; dürüstlük alt boyutunda gruplar arası anlamlı farklar tespit edilmiştir. Buna göre; 21-25 yaş öğretmenler ile 36-40 yaş ve 41+ yaş öğretmenler arasında farklılık olduğu saptanmıştır. 36-40 yaş ve 41+ yaş öğretmenlerin bu boyuttaki ortalama puanı 21-25 yaş öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksektir. Buradan gerek medeni durum açısından bakıldığında (aile içi iletişimde önemli bir faktör olan dürüstlük boyutu) gerekse yaş ilerledikçe iş hayatında dürüstlük faktörünün diğer faktörlere nazaran daha çok ön plana çıktığı ve bireyler tarafından daha fazla önemsendiği söylenebilir.

Katılımcı öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları öğretmen görüşlerine yönelik hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Altinkurt ve Karaköse (2009) kıdem yılı (hizmet süresi) yüksek ve az olan öğretmenler, orta düzeyde olan öğretmenlere göre okul müdürünü daha hoşgörülü ve sorumlu bulmaktadırlar. Acar'ın (2011) çalışması araştırmamızla benzerlik göstermektedir. Yazar çalışma yılına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasında herhangi bir fark bulunmadığını ifade etmektedir.

Araştırmada örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin elde edilen verilere göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, okul türü, yaş ve kıdem yılı değişkenleri açısından herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Araştırmalarda (Kılıç 2011), Türköz ve ark. 2013, Atmaca 2014, Demirtaş ve ark. 2016) öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarını düşük ve/veya az

düzeyde olduğu belirtilmektedir. Helvacı ve Çetin (2012) de ilköğretim okulu öğretmenlerinin sinizme ilişkin görüşlerini incelediği çalışmasında öğretmenlerin cinsiyet, branş, öğrenim durumu faktörleri bakımından örgütsel sinizm algılarının değişmediğini ve “az düzeyde/düzeyinde” olduğunu belirtmektedir.

Araştırmamızda katılımcı öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenleri açısından örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, kararları uygulamaya katılım, sinizm toplam boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Güzeller ve Kalağan (2008) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını vurgulamaktadır. Kılıç (2011) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre örgütsel sinizm ortalamalarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmadığını vurgulamaktadır. Kılıç'ın (2011) çalışması hem cinsiyet hem de medeni durum değişkenleri açısından araştırmamızla benzerlik göstermektedir. Yaş değişkeni açısından ise Kılıç (2011) öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerinde, duyuşsal alt boyutta 51 ve üstü yaş grubunun örgütsel sinizm düzeyinin, hem 21-30 yaş grubuna ve hem de 31-40 yaş grubuna göre daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Ahmadi (2014) araştırmasında, kurum içerisinde çalışan bireylerin örgütsel sinizm tutumlarına yönelik yaş değerleri arttıkça sinik tutumların azaldığını belirtmektedir. Yazar bu durumu çalışan bireylerin örgüt içinde çalışma süreleri arttıkça monotonluğun verdiği bıkmışlık ve ortaya çıkan tükenmişlik duygusu olduğunu ifade etmektedir. Malkoç ve Sunay (2020) da çalışmasında, örgütsel sinizm ve alt boyutları ile ilgili bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm puanlarında en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı olduğunu belirtmektedir. Araştırmalarda (çalışmamızla benzerlik göstermeleriyle beraber) görüldüğü üzere öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları, örgütsel sinizm algı düzeylerini etkilememektedir. Bu sonuç öğretmenlik mesleğinde mesleki rollerin cinsiyete göre değişmediği/değişmemesi olarak açıklanabilir. Diğer yandan araştırmamızda; katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları okul ve kıdem yılı değişkenlerine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, kararları uygulamaya katılım, sinizm toplam boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ancak; alan yazında kıdem yılı ile ilgili çeşitli sonuçlara rastlanmaktadır. Kılıç (2011) öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre, örgütsel sinizm düzeylerinde duyuşsal boyutta; 26 yıl ve yukarısında kıdeme sahip olanların örgütsel sinizm düzeyinin, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olanlara göre daha düşük olduğu bulunduğunu ifade etmektedir. Kılıç (2011) ayrıca öğretmenlerin sınıf veya branş öğretmeni olmalarına göre, bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyuttaki örgütsel sinizm düzeylerinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını da ifade etmektedir. Helvacı ve Çetin (2012) okuldaki çalışma süresi bakımından bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduklarını belirtmektedir. Şahin ve ark (2017) çalışmasında 6-10 yıl kıdeme sahip beden eğitimi öğretmenlerinin 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre örgütsel sosyalleşme düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yazar

bu durumu mesleğe yeni başlamanın verdiği mesleki heyecan ve ideallerle orantılı olabileceğini ifade etmektedir. Örgütsel sinizm kuruma karşı olumsuz tavır taşımakta iken; örgütsel sosyalleşme kurum kültürü için olumlu bir tutum taşımayı öngörmektedir. Malkoç ve Sunay (2020) çalışmasında, örgütsel sinizm ve alt boyutları ile ilgili bilişsel, davranışsal ve örgütsel sinizm puanlarında; 6 yıldan çok hizmet süresine (kıdem yılı) sahip katılımcıların “en düşük” sinizm puanlarına sahip olduklarını belirtmektedir.

Araştırmamızda ölçekler arasındaki ilişki incelendiğinde (tablo 12) yapılan pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, etik liderlik ölçeği alt boyutlarıyla sinizm ölçeği toplam puanı arasında negatif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Hoşgörü ile sinizm toplam puan arasında negatif yönde orta düzey ilişki, adalet ile sinizm toplam puan arasında negatif yönde orta düzey ilişki, sorumluluk ile sinizm toplam puan arasında negatif yönde orta düzey ilişki, dürüstlük ile sinizm toplam puan arasında negatif yönde orta düzey ilişki ve demokrasi ile sinizm toplam puan arasında negatif yönde orta düzey ilişki tespit edilmiştir. Alan yazında Efeoğlu ve İplik (2011) adalet algısı ve örgütsel sinizm ile ilgili ilaç sektörüne yönelik yaptıkları bir araştırmada; örgütsel adalet ile çalışanların, samimiyet, adalet ve dürüstlük gibi temel beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmaması sonucu ortaya çıkan olumsuz bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Okçu ve ark. (2015), beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel olarak orta düzeyde örgütsel sinizm yaşadıklarını belirtmektedir. Malkoç ve Sunay (2020) da araştırmasında özel işletmelerde çalışan personelin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki negatif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Diğer yandan araştırmamızda bağımsız değişkenlerin (etik liderlik alt boyutları) bağımlı değişkeni (örgütsel sinizm toplam puan) yordamadaki gücünü belirlemek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sonuçlarına göre; etik liderlik düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (tablo 13). Bir başka ifadeyle katılımcılar örgütsel sinizm puanlarındaki değişimin yaklaşık % 16’sı; etik liderlik alt boyutları tarafından açıklanmaktadır

Sonuç olarak;

Bu araştırmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları incelemiş ve beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilişkileri irdelenmiştir.

Araştırmamızda Etik Liderlik ölçeğine dair elde ettiğimiz verilere göre;

- ✓ Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin; cinsiyet değişkeni açısından “sorumluluk ve dürüstlük” boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür ve kadın katılımcı puanlarının erkek katılımcı puanlarına göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.

- ✓ Medeni durum değişkenine bakıldığında; “dürüstlük” boyutunda anlamlı farklılık görülmüş ve evli katılımcıların puanlarının bekar katılımcılara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ Ayrıca yaş değişkenine göre de “dürüstlük” boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüş ve 36-40 yaş ile 41+ yaş gruplarının puanlarının 21-25 yaş arası gruba göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan; “okul türü ve kıdem yılı” boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.
- ✓ Bağımsız değişkenlerin (etik liderlik alt boyutları) bağımlı değişkeni (örgütsel sinizm toplam puan) yordamadaki gücünü belirlemek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sonuçlarına göre; etik liderlik düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle katılımcılar örgütsel sinizm puanlarındaki değişimin yaklaşık % 16’sı; etik liderlik alt boyutları tarafından açıklanmaktadır (Tablo 13).

Diğer yandan beden eğitimi öğretmenlerinin okullarına ilişkin örgütsel sinizm algılarında hiçbir boyutta herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir. Ayrıca çalışmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile ilişkisine yönelik dikkat çekici sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin algılamalarına göre okul yöneticilerinin etik ilkelere uygun davranışlar sergilemeleri arttıkça, öğretmenlerin de örgütsel sinizm duyguları azalmaktadır. Buna göre;

- ✓ Okul yöneticilerin etik liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Sürekli değişim içinde olan öğretmenlik mesleği (Yıldız 2013), çağın getirdiği yeniliklere her daim açık olmayı gerektirir. Yenilenmeyi kendine ilke edinen bir öğretmenin de görev yaptığı okula karşı kendini sorumlu hissetmeli ve okulun ileriye dönük amaçlarının istenen düzeyde gerçekleştirilmesi için uğraşmalıdır. Bu yüzden öğretmenlerin rahat, huzurlu ve güvenli bir eğitim-öğretim ortamında çalışmaları önem arz etmektedir. Dolayısıyla güven dolu bir ortamda çalışan öğretmenler kurum içinde sinik tutum/tutumlar sergilemeyeceklerdir. Eğer ki bulunduğu kurumda örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen; kurumda bulunan diğer çalışanlar tarafından önemsenmediğini, çabalarının kıymet bilinmediğini düşünecektir. Bunun sonucunda kurumunu geliştirmek için girişimlerde bulunmaması muhtemel olacaktır. İşte tam da bu noktada okul idarecilerine etik davranış göstermelerine yönelik önemli görevler düşmektedir. Hem adil davranma hususunda hem de fikirlere açık olma konusunda etik davranmaları önemli görülmektedir. Şimşek ve Altınkurt (2009), insana yönelik hizmet veren eğitim örgütlerinin informal ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı kurumlar olduğunu belirtmekte ve okul müdürlerinin kurum içerisinde hem kurumsal hedeflere ulaşmada hem de sağlıklı bir örgüt kültürü oluşturmada işgörenlerinin fikirlerine ve eleştirilerine/eleştirilere açık olmasının (okul müdürlerinin kurum içinde etik liderlik davranışları açısından) önemli olduğunu vurgulamaktadır. Schroeder (2002), okullarda okul idarecilerinin etik liderlik uygulamalarının öğretmenler üzerinde olumlu etkileri olması muhtemel bir durum olduğunu belirtmektedir. Yazara göre öğretmenlerin okul

yöneticilerinin adil olduğu yönünde algılamaya sahip olması, sağlıklı bir okul kültürünün oluşmasına, öğretmenlerin iş doyumunun ve performanslarının artmasına katkı sağlamaktadır (Schroeder 2002, akt: Şimşek ve Altınkurt 2009).

Her kurum ve sektör çalışanları için idareci kişilerin etik davranış göstermeleri önem arz etmektedir. Özellikle adalet olgusu çalışan bireylerin kurum yöneticilerine güven duymaları açısından önemli bir faktör olarak görülmektedir. Kurum içinde etkin bir adalet yani adil bir düzen varsa (ki bu durum iş dağılımı, görev dağıtımını, cinsiyet ayrımı yapmama, sorumluluk alma, dürüstlük, iş disiplini vb. gibi etkenlerde adil davranılması olarak karşımıza çıkmaktadır) kurum içi çalışanlarının da yöneticilerine güven duymaları ve örgüt içinde sinik tutum göstermemeleri muhtemeldir.

KAYNAKÇA

Acar, G. (2011). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ahmedi, F. (2014). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Anabilim Dalı, Erzurum.

Altınkurt, Y. ve Karaköse, T. (2009). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:0, S:24, 269-280.

Atmaca, T. (2014). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aydın, İ. (2003). Eğitim ve Öğretimde Etik. PegemA Yayınları, Ankara, 1. Baskı.

Baştepe, İ. (2009). Etkili Okulun Eğitim-Öğretim Süreci ve Ortamı Boyutlarının Nitelikleri. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, ISSN:1304-0278, C:8,S.29, 76-83.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications.

Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. The Academy of Management Review, 2 (23), 341-352.

Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y. ve Küçük, Ö. (2016). Okulların Bürokratik Yapısı, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 22 (2), 193-216. doi: 10.14527/kuvey.2016.008

- Efeoğlu, İ. E., İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:20, S:3, 343-360.
- Güçlü, N. ve Okçu, V. (2015). İlköğretim Öğretmenlerinin Etkili Takım Çalışmasına İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, XII(I), 51-71.
- Güzeller, C. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 87-94.
- Helvacı, M. A., ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi. Turkish Studies, 7(3), 1475-1497.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. Educational and Psychological Measurement, 63(4), 636-654.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S. 27, 83-97.
- Kesimli, İ. (2013). Liderlik Davranış Türleri. Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:2, S:1, 1-10.
- Kılıç, Ş. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Keçiören İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Küçükkaraduman, E. (2006). İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lennick, D. ve Fred, K. (2005). "Etik Zekâ" Çevirenler: S. Alpagut, E. Nal ve H. Nal. İstanbul, CSA Global Publishing.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., & Banoğlu, K. (2014). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice], 20(1), 47-69. doi: 10.14527/kuey.2014.003.
- Malkoç, N. ve Sunay, H. (2020). Özel spor işletmelerinde çalışan personelin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5(1), 62-75.

- Net: <https://www.manpower.com.tr/blog/lider-nedir-lider-ile-yonetici-arasindaki-fark-nedir>, erişim 26.02.2022, 11:50.
- Okçu, V. (2014). Ortaöğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 20(4), 501-524. doi: 10.14527/kuey.2014.020.
- Okçu, V., Şahin, H. M., Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, ISSN: 2148-1148, Doi: 10.14486/IJSCS391, 298-313.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Reaves, J.L. (1993). *Improving Campus Performance, Advances in Educational Productivity*. London: V. 3, TAI Pers Inc.
- Rebore, R. W. (2001). *The ethics of educational leadership*. Ohio: Merrill Prentice Hall.
- Schroeder, Doris (2002). Ethics from the top: top management and ethical business. *Business Ethics: An European Review*, July, C.II, N.3, s.260-267.
- Şahin, E., Arslan, A., Sadık, R. (2017). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi*, C:4, S:17, www.joimar.com.
- Şimşek, Y. ve Altinkurt, Y. (2009). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Görüşleri, *Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*.
- Tabachnick L, Fidell, (2013) *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston. Türk Dil Kurumu <https://sozluk.gov.tr/>, erişim 27.04.2022, 10:25.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.20, S.2, 285-302.
- Yalçınkaya, A. (2014). Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C:16, S:3, 106-130, ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2014.0258.x.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, V: 8/6, page. 853-879, ANKARA-TURKEY.

Yıldız, R. (2017). Toplumsal Kuralların Ahlaki Temelleri, Öyle Eyle Ki... Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, Y:7, S:15, 98-108.

Yılmaz, E. (2005). Etik Liderlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. XIV. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, ss.808-814.