

ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZME ETKİSİNİN İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF THE EFFECTS OF ETHICAL LEADERSHIP CHARACTERISTICS ON SCHOOL ORGANIZATIONAL ORGANIZATIONS ACCORDING TO TEACHERS' PERCEPTIONS

Tuğba ZENGİN¹, Önder ARPACI²

ÖZ: Bu çalışmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkisel tarama modeline göre yapılan araştırma kapsamında İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde 2018-2019 eğitim öğretim yılında görev yapan 328 öğretmene Etik Liderlik Ölçeği (Yılmaz, 2005) ve Örgütsel Sinizm Ölçeği (Kasalak ve Bilgin Aksu, 2014) uygulanmıştır. Verilerin analizi ölçeklerin boyutlarına göre de analiz yapılmıştır. Öncelikle verilerin normallik varsayımları kontrol edilmiştir. Varsayımların karşılandığı durumlarda cinsiyet değişkeninde t testi, kıdem ve okulda çalışma süresi değişkeninde tek yönlü varyans analizi ve etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek için pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Varsayımların karşılanmadığı durumlarda ise cinsiyet değişkeninde Mann Whitney U testi; kıdem ve okulda çalışma süresi değişkeninde Kruskal Wallis testi, etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek için spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve örgütsel sinizm arasında cinsiyet, kıdem ve okulda çalışma değişkenlerinde anlamlı bir fark yokken; iki değişken arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

ABSTARCT: In this study, the relationship between ethical leadership characteristics of school administrators and organizational cynicism was examined according to teacher perceptions. Ethical Leadership Scale (Yılmaz, 2005) and Organizational Cynicism Scale (Kasalak and Bilgin Aksu, 2014) were applied to 328 teachers working in the 2018-2019 academic year in Beşiktaş district of Istanbul within the scope of the research conducted according to the relational screening model. Analysis of the data was also made according to the dimensions of the scales. First, the normality assumptions of the data were checked. In cases where the assumptions are met, the t test in gender variable, one-way analysis of variance in seniority and school time variable and pearson correlation coefficient were used to examine the relationship between ethical leadership and organizational cynicism. In cases where assumptions are not met, Mann Whitney U test in gender variable; In the variable of seniority and working time in the variable Kruskal Wallis test, spearman correlation coefficient was used to examine the relationship between ethical leadership and organizational cynicism. According to the findings, there was no significant difference between the ethical leadership characteristics of school administrators and organizational cynicism in the variables of gender, seniority and working at school; No relationship was detected between the two variables.

Anahtar sözcükler: etik, liderlik, örgütsel, sinizm, öğretmen, yönetici

Keywords: ethical, leadership, Organizational, cynicism, teacher, manager

Bu makaleye atf vermek için:

Zengin, T. & Arpacı, Ö. (2021). Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin örgütsel sinizme etkisinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 347-365.

Cite this article as:

Zengin, T. & Arpacı, Ö. (2021). Investigation of the effects of ethical leadership characteristics on school organizational organizations according to teachers' perceptions. *Trakya Journal of Education*, 11(1), 347-365.

¹ Doktora öğrencisi. Yıldız Teknik Üniversitesi, tugbazengin2411@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4009-7786

² Milli Eğitim Müdürü. Edirne İl Milli Eğitim Müdürlüğü, dronder50@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6361-5913

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Ethics is a field of philosophy defined in different ways both in the intellectual dimension and in the field of application in the historical process (Sayğan, 2011). Ethics is expressed in the dictionary of Turkish Language Institution as customary science, behaviors that individuals in various professional organizations should obey or stay away from (TDK, 2006). The concept of ethics is used in philosophy in the same sense as morality. True and false, good and bad, righteous and flawed acts are about analyzing their results (Nuttall, 1997). Ethics are principles and rules that explain how individuals act correctly. (Altaş, Kuzu, 2013). Ethics is like a compass. It does not describe how to achieve the goal, it just shows the right direction.

In the management dimension, ethics is related to the distribution of resources and rights in an organization. In this context, employees expect their managers to be fair, egalitarian, honest, objective and transparent (Karşlı, 2004). Ethical leaders have the virtues of honesty, reliability, kindness, tolerance and sincerity. They respect the personality traits and decisions of other individuals in the organization (Cuilla, 1998). According to King (2006), ethical leadership is superior to being an honest person. These leaders have superior value judgments and act with a spiritual leadership understanding.

Honest and respectful leaders inspire members of the organization (Murray, 2017B). In order for an institution to create an ethical climate, managers must behave first. These leaders become role models for employees. Conversely, employees working in institutions where there are managers who act unethically will also compromise ethical principles (Doğan, Karataş, 2011).

While educational institutions prepare individuals for the society, they also teach them the ethical principles that they should adopt in order to adapt to social life. In this respect, schools form the core of social ethics together with family institutions. For this reason, it is thought that school administrators should have an ethical understanding, who are effective in creating an ethical climate atmosphere in the institution. In terms of education management, ethical leaders are managers who respect themselves and their job, provide teachers with the necessary help and support during the education process and leave a positive impact on teachers (Buluç, 2009). In this context, school administrators have various responsibilities as leaders of the institution. Administrators should adopt an ethical principle while performing their responsibilities because they have roles that affect educational activities in the school (Dobel, 1998).

According to the circular titled “Professional Ethical Principles for Educators” published on 24.06.2015 by the Ministry of National Education, school administrators should be the people who take the necessary precautions to carry out educational activities safely and safely. In this context, managers; It should not discriminate between teachers, students and parents for any reason, it should enable others to express their opinions clearly in the solution of the problems.

Cynicism is a person's negative attitudes such as distrust, disdain and discomfort due to feeling emotion such as frustration, burnout and frustration (James, 2005). Cynicism is that individuals act as if they are disappointed or pessimistic about a situation in order to serve their hidden interests that they have not expressed explicitly (Tokgöz and Yılmaz, 2008). In this context, cynicism is consciously wearing a mask of negativity about the organization.

Failure to manage the change process in an organization correctly, individuals feel under stress in the organization, their needs are not met, social conflicts, communication problems, injustice can cause cynicism (Reichers, Wanous, Austin, 1997). Violations of psychological contracts within the organization can cause cynicism (Çetinkaya, 2014). Damage or disruption of psychological contracts, which are expressed as informal mutual expectations between the employee and the organization for various reasons, damages the sense of trust and loyalty in the organization (Koçak, Koç, 2018). According to the research conducted by Kırboğa (2017), violation of psychological contracts in the organization increases organizational cynicism.

Ethical values ensure that leaders are responsible to those around them and behave impartially to employees. Accordingly, employees prefer to work with leaders adhering to ethical principles (Reffo,

Wark, 2017). In this context, having the ethical understanding of the leader increases organizational satisfaction and loyalty; it can be expected to prevent cynicism.

The aim of this study is to examine the level of school administrators' ethical leadership behaviors according to teachers' perceptions and the level of organizational cynicism of teachers according to gender, seniority and time worked at school and to determine the level of relationship between them. In the research, answers to the following questions will be sought:

1. According to the teachers' perceptions, do the school administrators' level of ethical leadership behaviors and teachers' perception of organizational cynicism differ according to the variable of gender?
2. According to the teachers' perceptions, do the school administrators' level of ethical leadership behaviors and teachers' perception of organizational cynicism differ according to the variable of seniority?
3. According to the teachers' perceptions, do the school administrators' level of ethical leadership behaviors and teachers' perception of organizational cynicism differ according to the time variable studied in the school?
4. According to the teachers' perceptions, is there a relationship between the school administrators' level of ethical leadership behaviors and the teachers' perceptions of organizational cynicism?

Method

This research; perform ethical leadership behaviors of school administrators according to teachers' perceptions. There are variables such as gender, seniority, time worked in school. It examines whether it differs in terms of gender, seniority, time worked at school. The universe of this research consists of teachers working in official schools in the 2018/2019 academic year in Istanbul. In the research, the sample was determined by using simple random sampling method and the related scales were applied to 500 teachers.

Two different scales are used as a data collection tool in the research. Ethical Leadership Scale, developed by Yılmaz (2005), was applied to the participating teachers within the scope of the research. Ethical leadership scale; It consists of four sub-dimensions: communicative ethics, climatic ethics, ethics in the decision-making process, and behavioral ethics. Organizational Cynicism Scale developed by Brandes, Dhartwadkar and Dean and adapted to Turkish by Kasalak and Bilgin Aksu (2014) was used in the research. Organizational cynicism scale; It consists of three sub-dimensions: cognitive dimension, affective dimension and behavioral dimension.

T test and Mann Whitney U test were used to examine whether the difference between the meanings by gender was significant. One-way analysis of variance and Kruskal Wallis test were used to examine whether the difference between the mean and working time at school is significant. Pearson and Spearman correlation coefficient was calculated to examine the relationship between ethical leadership and organizational cynicism.

Result and Discussion

Ethical leadership behaviors of school administrators according to the perceptions of teachers according to the results of the research. Findings on this day; The similarity with the results of the studies conducted by Doğan and Uğurlu (2014), Akatay, Yücekaya, Kısacık (2016) was examined. According to the teachers' perceptions, no significant difference could be detected according to the seniority variable of the relationship between the ethical leadership behavior and organizational cynicism of school administrators. These findings were analyzed for similarity with the results of the research conducted by Doğan, Uğurlu (2014). As a result of the research, there was no significant difference between the ethical leadership behaviors and organizational cynicism relationship of school administrators according to the perceptions of teachers according to the time variable studied in the school. The reason the results are similar according to the variables; In public schools, teachers can only use one teachers' room and, accordingly, strong social

interaction. In this context, the opinions of teachers about the administrators and the organization and their attitudes and behaviors in the institution are socially affected and similar. In the research conducted by Dönmez (2016), it was found that teachers' socialization behaviors were high with each other. Oğuz and Kalkan (2014) in research made by me socialization of teachers institutions in Turkey, individual attitudes, expressed as self-effacement "loneliness at work" attitude has been found to be low. Based on this, the perceptions of teachers are similar in terms of gender, seniority and time worked at the school, it can be attributed to the strong network of interaction and communication among teachers.

As a result of the research, it was determined that there was no significant relationship between the ethical leadership behaviors and organizational cynicism of the administrators according to the perceptions of the teachers. In contrast to this result, Kılınç (2017) determined the negative and meaningful relationships between ethical leadership and cynicism in the research conducted by managers on the effect of ethical leadership behaviors on organizational identification, deviant behaviors and organizational cynicism. Similarly, according to the findings of the research conducted by Doğan and Uğurlu (2014), there is a moderate and negative relationship between ethical leadership and cynicism.

In the research, it was determined that there is a meaningful positive relationship between the climatic dimension and the communicative dimension of ethical leadership. According to the communicative ethics dimension, the manager; he must be patient, constructive, understanding, compassionate, sincere, respectful, fair and egalitarian. These managers can create a positive organizational climate in the institution; Thus, it can positively affect the climate of ethics. As a result of the research, a positive and non-significant relation between ethical communication and ethics in decision making process was determined. The manager's emphasis on ethics in the communication process may indicate that he will act according to moral norms in the decision-making and problem-solving process. Another reason that the sub-dimensions of ethical leadership are interrelated is that having ethical values is an individual's personality, perspectives, and a philosophy of life.

In the literature, research examining the direct relationship between ethical leadership behaviors and organizational cynicism of school administrators is limited. However, there are researches about the concepts of leadership, which include the ethical characteristics of the managers and organizational situations involving organizational cynicism. In other words, based on organizational cynicism, there are relational research results in which the characteristics of ethics that include ethics are examined indirectly. These researches; reveals that whether managers have moral values affects employees' behaviors such as having a negative point of view in the workplace and not hesitating to say their opinion. Accordingly, it is thought that ethics and cynicism can be indirectly related, if not directly.

GİRİŞ

Etik, tarihsel süreç içerisinde hem düşünsel boyutta hem de uygulama alanında farklı şekillerde tanımlanmış bir felsefe alanıdır (Saygan, 2011). Etik, Türk Dil Kurumuna (TDK) ait sözlükte töre bilimi, çeşitli mesleki örgütlerde bireylerin uyması ya da uzak durması gereken davranışlar olarak ifade edilmektedir (TDK, 2006). Felsefi boyutta ahlak felsefesi ile aynı anlamda kullanılan etik; doğru ve yanlış, iyi ve kötü, erdemli ve kusurlu olan edimleri bunların sonuçlarını analiz etmeyi konu edinen çalışma alanıdır (Nuttall,1997). Etik; sosyal ilişkilerin temel dayanağı olan değerleri, normları ve kuralları ahlak penceresinden değerlendiren felsefi bir bakış açısıdır (Gül ve Gökçe, 2008). İnsanların tüm davranış ve eylemlerinin temelini araştırılması etiğin ilgi alanına girmektedir (Mengüşoğlu, 1965). Etik, bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ilkeler ve kurallar bütünüdür (Altaş ve Kuzu, 2013). Etik, bir pusula gibidir. Bir pusula bireye nasıl gidilecek yere nasıl ulaşılacağını tarif etmez; sadece yolu gösterirse etik de bir pusula gibi belirli bir eylemi değil doğru olduğu kabul edilen davranışı gösterir. Etik bireyi zorlamaz; fakat birey kendi vicdanı ve özgür iradesi ile o davranışa yönelir (Tütüncü ve Savran, 2007).

Yönetim boyutunda etik, bir örgütte kaynakların ve hakların dağılımı ile ilgilidir. Bu bağlamda çalışanlar yöneticilerinin adil, eşitlikçi, dürüst, objektif ve şeffaf davranmasını beklemektedir (Karlı, 2004). Diğerlerine karşı sorumluluk duyma olarak ifade edilen etik, yönetsel manada liderlik kavramı ile iç içe geçmiş durumdadır (Sarıbay, 1998; Hitt, 1990). Etik liderler, dürüstlük, güvenilirlik, nezaket, hoşgörü ve içtenlik gibi erdemlere sahip olan, örgütte diğer bireylerin kişilik özelliklerine ve kararlarına saygı gösteren

liderler olarak ifade edilmektedir (Cuilla, 1998). Etik liderler, bireylere tarafsız ve önyargısız davranan, çalışanların gereksinimlerini dikkate alan ve onların haklarını savunan liderlerdir (Teyfur, Beytekin ve Yalçınkaya, 2013). Etik liderler, dürüst bir karaktere sahip, ahlaki farkındalığı yüksek, birey odaklı, diğerleri için ilham verici, motive edici ve güçlendirici olarak görülen kişilerdir (Resick, Hanges, Dickson ve Mitchelson, 2006). King (2006)'e göre etik liderlik doğru ve dürüst insan olmanın da ötesinde üstün değer yargıları ile harmanlanmış ruhsal bir liderlik anlayışıdır.

Bir kurumda örgütsel boyuttaki birçok durumun yöneticinin etik özelliklerinden etkilenerek şekillendiği düşünülmektedir. Dürüstlük, açıklık ve insanlara saygı duyma üzerine temellenen değer yargılarına sahip liderler örgüt üyeleri için esin kaynağı olmaktadır (Murray, 2017A). Bir kurumda etik iklim oluşabilmesi için öncelikle düzeyde belirlenmesi için öncelikle yöneticilerin etiğe uygun davranışlar göstermesi ve bu anlamda çalışanlara rol model olması gerekmektedir. Bu durumun tersi olarak etik dışı davranışlar sergileyen yöneticilerin olduğu kurumlarda çalışanlar da etik ilkelerden taviz vermeye başlayacaktır (Doğan ve Karataş, 2011). Bir örgüt içinde yöneticilerin etik ilkelere olan bağlılığı onların kurum içindeki çalışanlar tarafından lider olarak benimsenmesine temel hazırlayacağı gibi kendilerinin de iş ahlakına uygun davranmasını sağlamaktadır (Gül ve Gökçe, 2008). Liderlerin açıklık, tutarlılık, çalışanlara güven duyma gibi etik değerlere sahip olması o liderin çevresindekiler tarafından lider olarak benimsenmesini sağlamaktadır (Baltaş, 2018). Bu bağlamda etik liderlere sahip olmak, bir yöneticinin liderlik vasfına sahip olmasını sağlayan bir özellik olarak kabul edilebilir.

Bir kurumda etik kültürün oluşması için lider pozisyonundaki kişilerin etik değerleri örgüte gömmesi gerekmektedir. Liderlerin etik değerlerin belirlenmesi, iş alımların, terfiler, performans yönetimi ve mükafatlandırma süreçlerinde etik değerlere bağlı olması kurumsal etiğin oluşmasını sağlamaktadır (Reffo ve Wark, 2017). Bu bağlamda yöneticinin etik prensipleri gözetmesi, örgütsel etiği güçlendiren unsurlar arasında sayılabilir.

Kurumda liderlerin etik değerlere sahip olması, itibarına önem vermesi güvenilir olması bir örgütün verimliliğini ve maddi getirilerini arttıran manevi unsurların başında gelmektedir (Murray, 2017A). Başka bir ifade ile liderlerin sahip olduğu soyut değerler süreç içerisinde eylemlere ve somut rakamlara dönüşür (Murray, 2017B). Bu bağlamda etik değerler, örgütün performansını ve finansal kazançlarını olumlu etkileyen bir kaynak olarak düşünülebilir.

Topluma etik değerlere sahip bireyler yetiştirme rolü üstlenen başat kurumlar olan eğitim örgütlerinde yöneticilerin etik özelliklere sahip olmasının mühim olduğu düşünülmektedir. Okullar, öğrencilerin sosyalleşmesini, toplum için nitelikli insan gücü yetiştirilmesini sağlayan ve bu bağlamda toplumun devamlılığına temel dayanak oluşturan kurumlardır (Bursalıoğlu, 1987). Eğitim kurumları bireyi; bireylerin ve toplumların beklentileri doğrultusunda, içinde bulunduğu çağdaki toplumsal hayata hazırlayan ve bireylere gelecekteki toplumsal değişikliklere uyum sağlama becerisi kazandırmaya çalışan kurumlardır. Bu bağlamda okullar bireylerin toplum içindeki varlığını sağlıklı bir şekilde devam ettirmesini sağlama ve bireylerden meydana gelen toplumların birlik ve bütünlüğü koruma açısından önem taşımaktadır. Eğitim kurumları bireyleri topluma hazırlarken onlara toplumsal yaşama uyum için benimsemesi gereken etik ilkeleri de öğretmektedir. Bu yönüyle okullar aile kurumları ile birlikte toplumsal etiğin çekirdeğini oluşturmaktadır. Bu nedenle kurumda etik iklim atmosferi oluşturulmasında etkili olan kişiler okul yöneticilerin etik anlayışa sahip olmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Eğitim yönetimi açısından etik liderler, kendisine ve işine saygılı olan, öğretmenlere eğitim öğretim sürecinde gerekli yardım ve desteği sağlayan ve öğretmenler üzerinde olumlu bir etki bırakan yöneticilerdir (Buluç, 2009). Bu bağlamda okul yöneticileri, kurumun liderleri olarak çeşitli sorumluluklara sahiptir. Yöneticiler, okuldaki eğitim öğretim faaliyetlerini etkileyen rollere sahip olmaları nedeniyle sorumluluklarını yerine getirirken etik anlayışı prensip edinmelidir (Dobel, 1998). Okul yöneticilerinin örgütsel kültür yönetimindeki en önemli görevi etik bir iklim yaratmak olmalıdır (Çelik, 2009). Bursalıoğlu (1987)'na göre okul yöneticileri, eğitimde eşitliğe önem veren, yönetim süreçlerinde mantığa ve pratik zekaya dayalı yöntemleri kullanabilen, kurum içerisinde takım çalışmalarını, çift taraflı iletişimi ve işbirliğini destekleyen, karar alma süreçlerine öğretmenleri dahil eden liderler olmalıdır. Okul yöneticilerinin etik ilkelere sahip olmasının kurumsal imajı olumlu yönde etkilediği, yöneticilerin okul iklimi yaratma ve iletişim kurma süreçlerinde etik ilkelere bağlı hareket etmesinin okuldaki hizmet kalitesi arttırdığı tespit edilmiştir (Kurşun, 2011).

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından 24.06.2015 tarihinde yayımlanan “Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler” (MEB, 2015) başlıklı genelgeye göre okul yöneticileri, eğitim öğretim faaliyetlerinin sağlıklı ve güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesi için gerekli önlemleri alan kişiler olmalıdır. Bu bağlamda yöneticiler; öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında herhangi bir nedenle ayrımcılık yapmamalı, yaşanan sorunların çözümünde diğerlerinin fikirlerini açıkça ifade etmesine olanak sağlamalıdır. Yöneticiler, öğretmenlere karşı olan tutumlarında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelerinden ödün vermemelidir.

Eğitim kurumlarında yöneticilerin kişilik özelliklerinin, çalışanlarına yönelik davranışlarının ve görevlerini icra etme süreçlerinde esas aldıkları değerlerin ve prensiplerin örgütü meydana getiren üyelerin örgüte yönelik bakış açılarını ve örgüt içindeki tutum ve eğilimlerini etkilemesi olasıdır. Çalışanların kurum ile alakalı olumlu duygu ve düşüncelerinin oluşmasında yöneticilerin etik prensiplere bağlılığının etkili olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar eğitim kurumlarında liderlerin erdem sahibi olmalarının öğretmenlerin çalışma ortamı ve eğitim öğretim süreci açısından olumlu etki yarattığını; bu durumun tersi olarak karakter kusurları olan liderlerin ise hem kendi itibarlarına hem de okul ortamına zarar verdiğini göstermektedir. (Calabrese Raymond ve Roberts, 2002). Bu bağlamda yöneticilerin ahlaki yönlerinin güçlü olmasının çalışanlarda kuruma dair olumsuz bakış açıları geliştirmesini engelleyici bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda bireyin kurumla alakalı bıkkınlık, hayal kırıklığı gibi duyguları hissetmesinden kaynaklı olarak o duruma yönelik güven duymama, küçümseme ve rahatsız olma gibi olumsuz tutumlar geliştirmesi olarak ifade edilen sinizmin (James, 2005) etik özellikleri yüksek olan yöneticilerin olduğu örgütlerde daha az görülmesi beklenebilir.

Sinizm, bireylerin açıkça dile getirmediği gizli çıkarlarına hizmet etmesi için bir durum hakkında hayal kırıklığına uğramış ya da kötümserliğe sürüklenmiş gibi davranması, o durumu kendi lehine çevirmek için de durumla ilgileniyormuş gibi yapması olarak ifade edilen rolleri kapsamaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bu bağlamda sinizmin, bireyin örgütle ilgili bilinçli olarak olumsuz tutum içinde bir maske takınması olarak ifade edilebilir. Abraham (2000)’a göre sinizm, insanın olumsuz algılarından kaynaklı davranışlarını yansıtan, doğuştan getirdiği ve değişmeyen karakter özelliğidir. Bu tanımlamanın dışında sinizmin genetikten ziyade sosyal sebeplerle ortaya çıkabileceği de ileri sürülmektedir. Bireylerin kendi menfaatleri için doğruluk, dürüstlük ve samimiyet gibi etik değerleri göz ardı etmesi sinizme sebep olan etkenler olarak ifade edilmektedir (James, 2000). Bunun yanında örgüt içinde değişim sürecinin doğru yönetilememesi, bireylerin kurum içinde aşırı stres altında hissetmesi, bireysel ya da örgütsel ihtiyaçlarının giderilmemesi, kişiler arası çatışmalar, iletişim sorunları, terfi ve ödüllendirmelerin beklenen düzeyde olmaması gibi birçok sebep sinizme zemin hazırlamaktadır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Örgüt içinde psikolojik sözleşme ihlalinin olması sinizme neden olabilmektedir (Çetinkaya, 2014). Çalışan ve örgüt arasında yazıya dökülmeyen karşılıklı beklentiler olarak ifade edilen psikolojik sözleşmelerin çeşitli nedenlerle zedelenmesi ya da bozulması örgüte olan güven ve bağlılık duygusuna zarar vermektedir (Koçak, Koç, 2018). Kırboğa (2017) tarafından yapılan araştırmaya göre örgütte psikolojik sözleşmelerinin ihlal edilmesi örgütsel sinizmi arttırmaktadır. Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007)’na göre kötümserlik, şüphecilik ve güvensizlik gibi duyguları ifade etmek için kullanılan sinizm, çağımızda kusur görme, hata bulma, eleştirme ve hor görme gibi tutumları açıklamak için de kullanılmaya başlanmıştır.

Bir örgütte sinizmin varlığı olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Sinizm, bir kurumda örgütsel amaçlara ulaşılmasını engellemekle birlikte çalışanların iş bırakma gibi eğilimlerinde artış yaşanmasına ve buna bağlı olarak işgören devir hızının artmasına neden olabilir (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011). Örgütsel sinizm atmosferinin çalışanların örgüte duydukları güveni azalttığını ortaya koymaktadır (Yakın, 2017; Uyar Bulut 2018). Buna dayanarak örgütsel sinizmin çalışanların örgüte olan olumlu algılarına zarar verici etkileri olduğu söylenebilir. Bir örgütte güven ortamının olması ekip çalışmasının temelini oluşturmaktadır. Örgüte dair güvenlerini yitiren çalışanlar örgüte karşı duyarsızlaşma, çaba göstermeme, örgütsel kararlara katılmama, sorumluluk üstlenmeme, riskleri görmezden gelme gibi olumsuz tutum ve davranışlar içine girebilir (Baltaş, 2018). Bu bağlamda örgütsel güven ortamının oluşmadığı eğitim kurumlarında çalışanların sinizm eğilimi göstermesi beklenebilir.

Örgütsel sinizme neden olan etkenlerin başında örgütün genel atmosferi olduğu düşünülmektedir. Unilever küresel CEO’su Paul Polman değerler ve güven ilişkisinin bir şirket için çok önemli olduğunu belirtmiştir. Unilever dünyanın değişik ülkelerinde farklı dilleri konuşan çalışanları aynı mesleki değerlere sahip olmasının şirkette sistemler çatlakları dolduran, birlikte çalışma arzusu yaratan ve örgütsel güven ortamı oluşturan bir özellik olduğunu vurgulamaktadır (Murray, 2017A). Bu bağlamda bir örgütte etik atmosferin

olması örgütsel sinizm oluşmasını engelleyen faktörlerden biri olarak kabul edilebilir. Örgüt içinde etik bir havanın hakim olmasını sağlayan birincil etkiye sahip kişinin örgütün yöneticisi olduğu düşünülmektedir. Etik değerler, liderlerin çevresindekilere karşı sorumluluk duymasını ve çalışanlara tarafsız davranmasını sağlamaktadır. Buna bağlı olarak çalışanlar etik ilkelere bağlı liderler ile çalışmayı tercih etmektedir (Reffo ve Wark, 2017). Bu bağlamda liderin etik anlayışa sahip olmasının örgütsel memnuniyeti ve bağlılığı arttırması; sinizmi oluşmasını engellemesi beklenebilir. Değer yargılarına sahip olmak bir liderin örgüt içindeki etkisini arttırmaktadır. Buna bağlı olarak bir örgütte değerler kümesinin olması örgütün tamamına güç vermektedir (Murray, 2017B). Bu bağlamda liderlerin etik prensiplere sahip olduğu örgütlerde çalışanların kendini daha güçlü hissetmesi ve buna bağlı bu tür kurumlarda örgütsel sinizmin azalması beklenebilir.

Toplumsal birlik ve bütünlüğün sürekliliği için eğitim kurumlarının önemli olduğu düşünülmektedir. Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sinizm eğilimlerinin düşük olması ve buna bağlı olarak kurum içinde pozitif bir çalışma ortamının oluşması, kurumun etkili ve verimliliğini arttırıcı bir etken olabilir. Buna ek olarak kurumlarda yönetici pozisyonundaki kişilerin etik değerler çerçevesinde hareket etmesinin çalışanlara olduğu kadar öğrencilere de rol model olması ve dolaylı olarak toplumsal etiği geliştirmesi öngörülebilir. Buna dayanarak ahlaki değer yargıları olan liderlerin hem kurumu hem de toplumu geliştirdiği düşünülmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin etik liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi arasında ilişki olup olmaması araştırmanın önemini oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini cinsiyet, kıdem ve okulda çalışılan süre değişkenine göre incelemek ve aralarındaki ilişki düzeyini tespit etmektir. Araştırmada aşağıda verilen sorulara cevap aranacaktır:

1. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösteriyor mu?
2. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösteriyor mu?
3. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösteriyor mu?
4. Öğretmenlerin etik liderlik algıları ile okul yöneticilerine yönelik örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki var mı?

YÖNTEM

1.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama; iki ya da daha çok değişken arasındaki değişim varlığını ya da düzeyini belirlemek, bu değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkilerini tespit etmek ve açıklamak amacı ile kullanılan bir araştırma modelidir. (Karasar, 2009, Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017). Araştırma; öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemekte, her iki düzeyin; cinsiyet, kıdem, okulda çalışılan süre değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermediğini incelemektedir.

1.2. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ilinde 2018/2019 eğitim öğretim yılında resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem, tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiş olup ilgili ölçekler 328 gönüllü öğretmene uygulanmıştır.

Araştırma grubunda bulunan öğretmenler ile ilgili bilgiler Tablo 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Grubunun Dağılımı

Cinsiyet	Kıdem	Çalışma Süresi				Toplam
		1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	15 + Yıl	
Erkek	1-5 Yıl	2	6	10	4	22
	6-10 Yıl	6	11	14	7	38
	11-15 Yıl	10	6	13	13	42
	15 + Yıl	12	8	8	8	36
	Toplam	30	31	45	32	138
Kadın	1-5 Yıl	3	11	6	5	25
	6-10 Yıl	6	18	10	11	45
	11-15 Yıl	7	17	18	16	58
	15 + Yıl	13	14	19	16	62
	Toplam	29	60	53	48	190
Toplam	1-5 Yıl	5	17	16	9	47
	6-10 Yıl	12	29	24	18	83
	11-15 Yıl	17	23	31	29	100
	15 + Yıl	25	22	27	24	98
	Toplam	59	91	98	80	328

1.3. Veri Toplama Araçları

1.3.1. Etik Liderlik Ölçeği

Araştırma kapsamında katılımcı öğretmenlere Yılmaz (2005) tarafından geliştirilmiş olan Etik Liderlik Ölçeği uygulanmıştır. Etik liderlik ölçeği; iletişimsel etik, iklimsel etik, karar verme sürecinde etik ve davranışsal etik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin geliştirilme sürecinde ölçeğin iç tutarlılık katsayıları Yılmaz (2005) tarafından hesaplanmış olup, .97 olarak belirlenmiştir. Boyutlara göre güvenilirlik katsayıları ise iletişimsel etikte .95, iklimsel etikte .92, karar vermede etikte .94, davranışsal etikte .90 olarak bulunmuştur. Ölçek beşli likert sistemi ile hazırlanmış olup ölçekte ifadeler (5) Tamamen katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Hiç katılmıyorum şeklindedir.

1.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırma kapsamında katılımcı öğretmenlere ile Brandes, Dhartwadkar ve Dean (YIL) tarafından geliştirilmiş ve Kasalak ve Bilgin Aksu (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği; bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik ve iç tutarlılık hesaplamaları Kasalak ve Bilgin Aksu (2014) tarafından yapılmış olup 0,931 olarak bulunmuştur. Boyutlara dair iç tutarlılık katsayıları bilişsel boyutta 0,913; duyuşsal boyutta 0,948; davranışsal boyutta 0,866 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı güvenilirliği değerleri, üç boyutta da 0,70 ve üzerinde hesaplanmış olup varyans değerleri her üç boyutta 0,50 ve üzerindedir. Ölçek beşli likert sistemi ile hazırlanmış olup ölçekte ifadeler (5) Tamamen katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Hiç katılmıyorum şeklindedir.

1.4. Verilerin Analizi

Bu süreçte öncelikle verilerin normallik varsayımlarının karşılayıp karşılamadığı belirlenmiştir. Bunu için boyutların bağımsız değişkenlere göre Skewness ve Kurtosis değerlerin incelenmiştir. Büyüköztürk (2007)'e göre, Skewness ve Kurtosis değerlerinin ± 1 arasında olması normallik varsayımı için yeterlidir. Bu aralıkta olan değerlerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır. Normalliğin sayıldığı durumlarda, cinsiyete göre ortamlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını inceleme için T testi; sağlanmadığı durumlarda Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Normalliğin sayıldığı durumlarda, kıdem ve çalışma yılına göre ortamlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını inceleme için tek yönlü varyans analizi; normalliğin sağlanmadığı durumlarda ise Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Her iki değişkenin boyutları arasındaki ilişkiyi incelerken normalliğin sayıldığı durumlarda Pearson; sağlanmadığı durumlarda Spearman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Çalışmada anlamlılık için p değerinin .05'ten küçük olması kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklerin katılımcı öğretmenlere uygulanması ile elde edilen verilerin analizine ve bu analizin sonuçlarına yer verilmiştir.

Öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyet değişkenine göre ilişkisini tespit etmek amacıyla önce varsayımlar kontrol edilmiştir. Varsayımlara göre etik liderliğin tüm boyutları ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ve davranışsal boyutu parametrik olduğu için T testi ile analiz edilmiş, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu non-parametrik olduğu için Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir.

Tablo.2. Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	df	t
İletişimsel Etik	Erkek	138	34,86	9,25	326	.80
	Kadın	190	35,70	9,33		
İklimsel Etik	Erkek	138	27,23	5,62	326	.87
	Kadın	190	27,80	6,03		
Karar Verme Sürecinde Etik	Erkek	138	32,56	3,36	326	.67
	Kadın	190	32,81	3,19		
Davranışsal Etik	Erkek	138	38,51	3,23	326	.49
	Kadın	190	38,68	2,86		
Etik Liderlik	Erkek	138	133,17	14,84	326	1.11
	Kadın	190	134,99	14,61		
Bilişsel Boyut	Erkek	138	8,50	1,54	326	.20
	Kadın	190	8,46	1,65		
Davranışsal Boyut	Erkek	138	9,96	3,56	326	1.28
	Kadın	190	9,47	3,29		
Örgütsel Sinizm	Erkek	138	23,21	3,94	326	1.32
	Kadın	190	22,64	3,78		

Tablo 3. Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U
Duyuşsal Boyut	Erkek	138	165,56	22847,50	12963.50
	Kadın	190	163,73	31108,50	

Buna göre etik liderliğin alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre etik liderliğin alt boyutları incelendiğinde erkek öğretmenlerin yöneticilerin iletişimsel etik davranışlarını ($X=34,8623$) kadın öğretmenlere göre ($X=35,7000$) daha yüksek düzeyde algıladığı, kadın öğretmenlerin yöneticilerin iklimsel etik davranışlarını ($X=27,8053$) erkek öğretmenlere göre ($X=27,2319$) daha yüksek düzeyde algıladığı, kadın öğretmenlerin yöneticilerin karar verme sürecinde etik davranışlarını ($X=32,8105$) erkek öğretmenlere göre ($X=32,5652$) daha yüksek düzeyde algıladığı, kadın öğretmenlerin yöneticilerin davranışsal etik davranışlarını ($X=38,6789$) erkek öğretmenlere göre ($X=38,5145$) daha yüksek düzeyde algıladığı ve kadın öğretmenlerin yöneticilerin etik liderlik toplam davranışlarını ($X=134,9947$) erkek öğretmenlere göre ($X=133,1739$) daha yüksek düzeyde algıladığı; örgütsel sinizmin alt boyutları incelendiğinde bilişsel boyutta erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sinizm davranışı gösterdiği, örgütsel sinizmin alt boyutları incelendiğinde bilişsel boyutta erkek öğretmenlerin ($X=8,5000$) kadın öğretmenlere göre ($X=8,4632$) daha yüksek düzeyde sinizm davranışı gösterdiği, davranışsal boyutta erkek öğretmenlerin ($X=9,9638$) kadın öğretmenlere göre ($X=9,4737$) daha yüksek düzeyde sinizm davranışı gösterdiği, duyuşsal boyutta erkek öğretmenlerin ($X=165,56$) kadın öğretmenlere göre ($X=163,73$) daha yüksek düzeyde sinizm davranışı gösterdiği ve erkek öğretmenlerin ($X=23,210$) kadın öğretmenlere göre ($X=$

22,6421) örgütsel sinizm toplam boyutunda daha yüksek düzeyde sinizm davranışı gösterdiği şeklinde açıklanabilir.

Öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kıdem değişkenine göre ilişkisini tespit etmek amacıyla önce varsayımlar kontrol edilmiştir. Varsayımlara göre okul yöneticilerinin etik liderlik boyutlarından iletişimsel etik ve karar verme sürecinde etik ile örgütsel sessizlik boyutlarından davranışsal boyut ve bilişsel boyut parametrik olduğu için tek yönlü varnans analizi ile, etik liderlik boyutlarından iklimsel etik ve davranışsal etik ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal boyut non parametrik olduğu için Kruskal Wallis testiyle analiz edilmiştir.

Tablo 4. Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	df	X ²
İklimsel Etik	1-5 Yıl	47	176,39	3	1.69
	6-10 Yıl	83	161,88		
	11-15 Yıl	100	156,73		
	15 + Yıl	98	168,94		
Davranışsal Etik	1-5 Yıl	47	146,45	3	4.03
	6-10 Yıl	83	155,86		
	11-15 Yıl	100	171,33		
	15 + Yıl	98	173,50		
Duyuşsal Boyut	1-5 Yıl	47	165,77	3	2.12
	6-10 Yıl	83	165,93		
	11-15 Yıl	100	172,30		
	15 + Yıl	98	154,73		

Öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi testi sonuçları incelendiğinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Verilerin analizine göre öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin iklimsel etik davranışları en yüksek 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerde, en düşük 11-55 yıl kıdemi olan öğretmenlerde; okul yöneticilerinin davranışsal etik davranışları en yüksek 15 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerde, en düşük 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerde örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu en yüksek 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerde, en düşük 15 ve daha fazla yıl yıl kıdemi olan öğretmenlerde tespit edilmiştir.

Tablo 5. Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	N	Ortalama	Standart Sapma	df	F
İletişimsel Etik	1-5 Yıl	47	34,42	8,91	3	.55
	6-10 Yıl	83	34,71	9,04	324	
	11-15 Yıl	100	35,50	9,57	327	
	15 + Yıl	98	36,17	9,46		
Karar Verme Sürecinde Etik	1-5 Yıl	47	31,98	3,23	3	.97
	6-10 Yıl	83	32,95	3,02	324	
	11-15 Yıl	100	32,77	3,47	327	
	15 + Yıl	98	32,78	3,24		
Etik Liderlik	1-5 Yıl	47	132,53	14,50	3	.63
	6-10 Yıl	83	133,50	13,19	324	
	11-15 Yıl	100	134,13	15,37	327	
	15 + Yıl	98	135,75	15,41		
Bilişsel Boyut	1-5 Yıl	47	8,28	1,61	3	.97
	6-10 Yıl	83	8,63	1,46	324	
	11-15 Yıl	100	8,60	1,50	327	
	15 + Yıl	98	8,33	1,79		

Davranışsal Boyut	1-5 Yıl	47	9,49	3,33	3	.34
	6-10 Yıl	83	9,71	3,64	324	
	11-15 Yıl	100	9,49	3,24	327	
	15 + Yıl	98	9,94	3,45		
Örgütsel Sinizm	1-5 Yıl	47	22,47	3,53	3	.31
	6-10 Yıl	83	23,15	4,14	324	
	11-15 Yıl	100	22,83	3,63	327	
	15 + Yıl	98	22,90	4,01		

Öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kıdem değişkenine göre Kruskal Wallis testi sonuçları incelendiğinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Verilerin analizine göre öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin iletişimsel etik davranışları en yüksek 15 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerde ($X=36,1735$) en düşük 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerde ($X=34,4255$); okul yöneticilerinin karar verme sürecinde etik davranışları en yüksek 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerde ($X=32,9518$), en düşük 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerde ($X=31,9787$); örgütsel sinizmin bilişsel boyutu en yüksek 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerde ($X=8,6265$) en düşük 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerde ($X=8,2766$), örgütsel sinizmin davranışsal boyutu en yüksek 15 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerde ($X=9,9388$) en düşük 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerde ($X=9,4894$) tespit edilmiştir.

Öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okulda çalışılan süre değişkenine göre ilişkisini tespit etmek amacıyla önce varsayımlar kontrol edilmiştir. Varsayımlara göre okul yöneticilerinin etik liderlik boyutlarından iletişimsel etik ile örgütsel sessizlik boyutlarından davranışsal boyut ve bilişsel boyut parametrik olduğu için Anova testi ile, etik liderlik boyutlarından iklimsel etik, karar verme sürecinde etik ve davranışsal etik ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal boyut non parametrik olduğu için Kruskal Wallis testiyle analiz edilmiştir.

Tablo 6. Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	N	Ortalama	Standart Sapma	df	F
İletişimsel Etik	1-5 Yıl	59	35,41	9,13	3	.51
	6-10 Yıl	91	36,07	9,70	324	
	11-15 Yıl	98	34,44	9,11	327	
	15 + Yıl	80	35,60	9,25		
Etik Liderlik	1-5 Yıl	59	133,20	15,05	3	.19
	6-10 Yıl	91	134,91	14,44	324	
	11-15 Yıl	98	133,94	14,30	327	
	15 + Yıl	80	134,56	15,47		
Bilişsel Boyut	1-5 Yıl	59	8,41	1,51	3	1.04
	6-10 Yıl	91	8,46	1,66	324	
	11-15 Yıl	98	8,33	1,64	327	
	15 + Yıl	80	8,74	1,53		
Davranışsal Boyut	1-5 Yıl	59	10,15	3,27	3	.50
	6-10 Yıl	91	9,66	3,65	324	
	11-15 Yıl	98	9,49	3,39	327	
	15 + Yıl	80	9,59	3,28		
Örgütsel Sinizm	1-5 Yıl	59	23,36	3,94	3	.90
	6-10 Yıl	91	22,81	4,09	324	
	11-15 Yıl	98	22,43	3,78	327	
	15 + Yıl	80	23,16	3,60		

Öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okulda çalışma süresi değişkenine göre Anova testi sonuçları incelendiğinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Verilerin analizine göre öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin

iletişimsel etik davranışları en yüksek 6-10 yıl çalışma süresi olan öğretmenlerde ($X=36,0659$), en düşük 11-55 yıl okulda çalışma süresi olan öğretmenlerde ($X=34,4388$); örgütsel sinizmin bilişsel boyutu en yüksek 15+ yıl okulda çalışma süresi olan öğretmenlerde ($X=8,7375$), en düşük 15 ve daha fazla yıl okulda çalışma süresi olan öğretmenlerde ($X=8,3265$), davranışsal boyutu en yüksek 1-5 yıl okulda çalışma süresi olan öğretmenlerde ($X=10,1525$), en düşük 15 ve daha fazla yıl çalışma süresi olan öğretmenlerde ($X=9,4898$) tespit edilmiştir.

Tablo 7. Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Okul Çalışılan Süre Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Süre	N	Sıra Ortalaması	df	X ²
İklimsel Etik	1-5 Yıl	59	145,70	3	4.76
	6-10 Yıl	91	157,45		
	11-15 Yıl	98	174,94		
	15 + Yıl	80	173,59		
Karar Verme Sürecinde Etik	1-5 Yıl	59	161,31	3	.89
	6-10 Yıl	91	172,45		
	11-15 Yıl	98	161,65		
	15 + Yıl	80	161,29		
Davranışsal etik	1-5 Yıl	59	168,75	3	.71
	6-10 Yıl	91	167,08		
	11-15 Yıl	98	165,47		
	15 + Yıl	80	157,24		
Duyuşsal boyut	1-5 Yıl	59	164,86	3	.58
	6-10 Yıl	91	167,57		
	11-15 Yıl	98	159,14		
	15 + Yıl	80	167,31		

Öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okulda çalışılan süre değişkenine göre Kruskal Wallis testi sonuçları incelendiğinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Verilerin analizine göre öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin iklimsel etik davranışları en yüksek 11-15 yıl okulda çalışma süresi olan öğretmenlerde ($X=174,94$) en düşük 1-5 yıl okulda çalışma süresi olan öğretmenlerde ($X=145,70$); okul yöneticilerinin karar verme sürecinde etik davranışları en yüksek 6-10 yıl okulda çalışma süresi olan öğretmenlerde ($X=172,45$), en düşük 15+yıl okulda çalışma süresi öğretmenlerde ($X=161,29$); okul yöneticilerinin davranışsal etik davranışları en yüksek 1-5 yıl okulda çalışma süresi olan öğretmenlerde ($X=168,75$), en düşük 15+yıl okulda çalışma süresi öğretmenlerde ($X=157,24$); örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu en yüksek 6-10 yıl okulda çalışma süresi olan öğretmenlerde ($X=167,57$) en düşük 11-15 yıl okulda çalışma süresi olan öğretmenlerde tespit edilmiştir.

Öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla önce varsayımlar kontrol edilmiştir. Varsayımlara göre etik liderlik tüm boyutları ve örgütsel sinizmin davranışsal ve bilişsel boyutu arasındaki ilişkiyi belirleme için Pearson Korelasyon Testi, etik liderliğin tüm boyutları ve örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

	İklimsel Etik	Karar Verme Sürecinde Etik	Davranışsal Etik	Etik Liderlik	Bilişsel Boyut	Davranışsal Boyut	Örgütsel Sinizm
İletişimsel Etik	,51**	,15**	0,06	,88**	-0,05	-0,05	-0,05
İklimsel Etik		,13*	0,02	,75**	-0,04	-0,01	-0,01
Karar Verme Sürecinde Etik			0,09	,39**	-0,05	-0,04	-0,05
Davranışsal Etik				,27**	-0,01	-0,07	-0,06
Etik Liderlik					-0,06	-0,06	-0,06*1
Bilişsel Boyut						-0,04	,40**
Davranışsal Boyut							,86**

Pearson korelasyon analizine göre öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak etik liderlik değişkeninin de kendi boyutları içerisinde bazı anlamlı ilişkiler yer almaktadır. Buna göre etik liderliğin alt boyutlarından iletişimsel etik ve iklimsel etik arasında pozitif yönde ilişki, iletişimsel etik ve karar verme sürecinde etik arasında pozitif yönde ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Tablo 9. Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi İle Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösteren Spearman Korelasyon Testi Sonuçları

	İletişimsel Etik	İklimsel Etik	Karar Verme Sürecinde Etik	Davranışsal Etik	Etik Liderlik	Bilişsel Boyut	Davranışsal Boyut	Örgütsel Sinizm
Duyuşsal Boyut	0,05	0,030	-0,03	0,04	0,06	,14*	0,01	,30**

Spearman Korelasyon analizine göre etik liderlik boyutları ve örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ve bilişsel boyutu anlamlı düzeyde olmayan pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir.

TARTIŞMA SONUÇ

Bu kısımda, öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve örgütsel sinizm ilişkisinin cinsiyet, kıdem, okulda çalışılan süre değişkenleri açısından bir farklılık yaratıp yaratmadığı ile ilgili bulgular tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermeme açısından bulgular; Doğan ve Uğurlu (2014), Akatay, Yücekaya ve Kısat (2016) tarafından yapılan araştırmaların

sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve örgütsel sinizm ilişkisinin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgular Doğan, Uğurlu (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve örgütsel sinizm ilişkisinin okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Değişkenlere göre sonuçların benzerlik göstermesinin nedeni olarak devlet okullarında öğretmenlerin tek öğretmenler odasını kullanması ve buna bağlı olarak birbirleri ile sosyalleşmeleri, iletişimlerinin güçlü olması olabilir. Bu bağlamda öğretmenlerin yöneticiler ve örgüt hakkındaki düşüncelerinin ve kurumdaki tutum ve davranışlarının birbirinden sosyal olarak etkilenmesi, birbirine benzerlik göstermesi; dolayısıyla yöneticiler hakkındaki görüşlerinin ve örgüt içindeki davranışlarının farklılaşmaması söz konusu olabilir. Dönmez (2016) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin birbiri ile sosyalleşme davranışlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Oğuz ve Kalkan (2014) tarafından yapılan çalışmada Türkiye’de öğretmenlerin kurum içinde sosyalleşmeme, bireysel tutum geliştirme, kendi içine kapanma olarak ifade edilen “iş yerinde yalnızlık” tutumun düşük olduğu tespit edilmiştir. Buna dayanarak öğretmen algılarının cinsiyet, kıdem ve okulda çalışılan süreye göre benzer olması öğretmenler arası etkileşim ve iletişimin ağının güçlü olmasına bağlanabilir. Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışları ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçtan farklı olarak Kılınç (2017) tarafından yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme, sapkın davranışlar ve örgütsel sinizm üzerinde etkisi hakkında yaptığı çalışmada etik liderlik ve sinizm arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Benzer şekilde Doğan ve Uğurlu (2014) tarafından yapılan çalışmanın bulgularına göre etik liderlik ve sinizm arasında orta düzeyde ve negatif yönlü ilişki mevcuttur.

Araştırmada etik liderliğin iklimsel boyutu ve iletişimsel boyutu arasında anlamlı olmayan pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. İletişimsel etik boyutunda yönetici; bencil olmama, hatalarını kabul etme, sabırlı, yapıcı, anlayışlı, merhametli, içten, saygılı, adaletli ve eşitlikçi kişilik özellikleri ile ifade edilmiştir. Belirtilen özellikleri yüksek bir yöneticinin kurumda pozitif örgüt iklimi yaratması; açık bir ifade ile iklimsel etik boyutunun nitelikleri olarak ifade edilen öğretmenleri teşvik etme, özgür tartışma ortamları yaratma, farklı görüş ve önerilere açık olma, adaletli bir ödüllendirme sistemi kullanma, öğretmenlerin ihtiyacı olan öğrenme ve öğretme ortamları hazırlama gibi davranışları sergilemesi beklenebilir. Araştırma sonucunda iletişimsel etik ve karar verme sürecinde etik arasında anlamlı olmayan pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlere iletişim kurarken etik değerleri önemseyen bir yöneticinin kurumda problemlerin çözümü ya da kurumun gelişmesi yönünde aldığı kararlarda da ahlaki değerleri gözetmesi olası bir durumdur. Etik liderliğin alt boyutlarının birbiri ile ilişkili olmasının bir diğer nedeni de etik kavramının etik değerlere sahip olmanın bireyin kişiliği, bakış açıları, tutum ve davranışları ve sosyal yaşam içindeki duruşunu içine alan bir yaşam felsefesi olması; buna bağlı olarak okul yöneticisinin iletişimsel, iklimsel, karar vermeye yönelik ve davranışsal etik özelliklerinin düşük ya da yüksek düzeyde olmak üzere tümsel olarak birbirinden etkilenmesi söz konusu olabilir.

Literatürde okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve örgütsel sinizm arasındaki doğrudan ilişkiyi inceleyen araştırmalar kısıtlı olmakla birlikte yöneticilerin etik özelliklerini içinde barındıran liderlik kavramları ile örgütsel sinizmi kapsayan organizasyonel durumlar ile ilgili araştırmalar mevcuttur. Diğer bir bakış açısı ile örgütsel sinizm temel alınarak etik kavramını içinde barındıran yönetici özelliklerinin dolaylı olarak incelendiği ilişkisel araştırma sonuçları mevcuttur. Bu araştırmalar; yöneticilerin ahlaki değerlere sahip olup olmamasının çalışanların örgütü benimsememe, kurumla ilgili olumsuz bakış açısında sahip olma, örgütte problem çözme ya da kuruma yenilik getirme konusunda fikrini söylemekten kaçınma gibi davranışlarını etkilediğini ortaya koymakta; buna bağlı olarak etik ve sinizmin direkt olarak olmasa da dolaylı yoldan ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Eğitim kurumlarında yöneticilerin etik prensiplerinin olmasının örgütsel güven ortamı oluşturarak sinizmi azaltabileceği düşünülmektedir. Akın (2015) tarafından yapılan çalışmaya göre örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda güven ortamı oluşturabilen yöneticilerin olduğu kurumlarda sinizmin azalması beklenebilir. Yöneticilerinin etik değerlere sahip olmasının kurumda güven ortamı oluşturmada çok etkili olduğu düşünülmektedir. Yılmaz (2006) ile Cemaloğlu ve Kılınç (2012) tarafından yapılan araştırmalar bu düşünceyi destekler niteliktedir. Araştırmalarda etik liderlik ve örgütsel güven arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu ortaya

konmuştur. Bu bağlamda etik liderliğin örgütsel güveni arttırdığı ve sinizmi azalttığı dolaylı olarak ifade edilebilir.

Okul yöneticilerinin etik değerlere sahip olmasının örgütsel bağlılığı arttırdığı ve buna bağlı olarak sinizmi azalttığı düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmalar mevcuttur. Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından yapılan araştırmaya göre örgütsel bağlılık ve sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yöneticinin ahlaki özellikleri, örgütsel bağlılık açısından belirleyici etkenlerden biri kabul edilebilir. Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu (2014) tarafından yapılan araştırmaya göre okullardaki örgütsel bağlılık düzeyi, yöneticinin etik liderlik özelliklerini yordamaktadır. Bundan hareketle yöneticilerin etik anlayışlarının öğretmenlerin bağlılığı arttırması ve dolaylı olarak sinizmi azaltması beklenebilir.

Öğretmenlerin başka kurumdan ayrılarak başka okula tayin isteme davranışlarının en önemli sebeplerinden birinin yöneticilerin kendilerine yönelik tutum ve davranışları olduğu düşünülmektedir. Yalçın (2017) tarafından yapılan araştırmada çalışanların işten ayrılma niyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı yönde ilişki tespit edilmiştir. Kaya, Balay ve Tınaz (2014) tarafından yapılan araştırmaya göre kurumda yönetsel etkililiğin yüksek olması öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttırmaktadır. Buna dayanarak eşitlikçi, adil, hoşgörülü olma gibi etik değerleri içinde barındıran etkili yönetsel liderliğin öğretmenlerde bağlılık ve benimseme gibi ilgili olumlu tutumları artırıcı; örgütsel sinizm, sessizlik yabancılaştırma, ayrılma isteği gibi olumsuz tutumları azaltıcı etkisi olabileceği düşünülebilir.

Okul yöneticilerinin etik dışı davranışları arasında gösterilebilecek olan “mobing” tutumunun da dolaylı olarak örgütsel sinizme neden olabileceği düşünülmektedir. Turhan, Neumaan ve Dilbaz (2015) tarafından yapılan araştırmada yöneticiler tarafından mobinge uğrayan öğretmenlerin bu durumu açıkça ifade etmedikleri, sessiz ve pasif kaldıkları ve tayin isteme gibi yöntemlere başvurdukları tespit edilmiştir. Bu bağlamda yöneticinin etik yoksunluğunun öğretmenler arasında sinizm kapsamına giren örgütte sessiz kalma, işe yabancılaştırma, gibi benzer olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olabileceği düşünülmektedir. Çalışanların işi bırakmayı düşünmesine örgütte sıkça personel değişikliklerinin yaşanmasına, örgütte yönetsel ve sistemsel sıkıntıların doğmasına neden olabilir.

Benzer durumlarda kurumdan ayrılma gerçekleşmese bile öğretmenlerin kurum içinde verimli ve etkili çalışma motivasyonlarının düşmesi söz konusu olabilir. Büroğlu (2018) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sinizm arttıkça işten kaytarma davranışının arttığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda devam bağımlılığının azalmasından ya da işten kaytarma davranışlarının artmasından kaynaklanan işgücü eksikliğinin süreç içerisinde örgütsel verimliliği düşürmesi beklenebilir. Çivilidağ (2015) tarafından yapılan araştırma da bu görüşü destekler niteliktedir. Araştırma bulgularına göre işe örgütsel sinizm ve işe yabancılaştırma arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler mevcuttur. Buna dayanarak yönetici etik anlayışının öğretmenlerin işe yabancılaştırma ve işten kaytarma eğilimleri üzerinde belirleyici olduğu ve bu durumların örgütsel sinizm ile ilişki olabileceği düşünülmektedir.

Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm ile benzer durumları içinde barındıran örgütsel sessizlik kavramının yöneticinin etik davranışları ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Özdemir, Orhan ve Özkayran (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin sessizlik davranışlarının artması ile sinizm tutumlarının da arttığı ortaya konmuştur. Yöneticilerinin etik davranışları ile örgütsel sessizlik arasındaki negatif yönlü anlamlı ilişki Paşa ve Işık (2017)'in araştırması ile ortaya konmuştur. Buna dayanarak okul yöneticilerinin etik değerlerinin yüksek olmasının örgütsel sessizliği azaltması; buna bağlı olarak sinizm atmosferinin oluşmasını engellemesi beklenebilir.

Araştırmada elde edilen bulgulara ve ilgili literatür taramasına dayanarak şu önerilerde bulunabilir:

Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm hakkında bilgilendirici seminerler verilebilir. Eğitim kurumlarındaki yöneticilere ve öğretmenlere etik anlayış konusunda seminerler verilebilir. Okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm üzerindeki etkileri araştırılabilir. Okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin işe yabancılaştırma, işten kaytarma ve örgütsel sinizm üzerindeki etkileri araştırılabilir. Okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin öğretmen motivasyonu ve örgütsel sinizm üzerindeki etkileri araştırılabilir. Okul yöneticilerinin sergiledikleri mobing tutumunun örgütsel sinizm üzerindeki etkileri araştırılabilir. Okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm üzerindeki etkileri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. generic, social, and general. *Psychology Monographs* 126(3), 269-292.
- Akatay, A. Y., & Kısacık, P. N. Ç (2016). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14, 28.
- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181).
- Altaş, S.S., & Kuzu, An. (2013). Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1 (2), 29-41.
- 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.
- Aydın, İ. (2012). Yönetimsel, mesleki ve örgütsel etik, Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Baltaş, A. (2018). *Türk kültüründe yönetmek, yerel değerlerle küresel başarılar kazanmak*. Remzi Kitabevi:İstanbul.
- Biroğlu, E. (2018). *Örgütsel sinizm ve sosyal kayıtsızlık ilişkisi: otel işletmelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Bölür, S. (2018). *Algılanan liderlik davranışının örgütsel sinizm ve presentizm üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- 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.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirek, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- Calabrese Raymond, L., & Roberts, B. (2002). Character, school leadership, and the brain: learning how to integrate knowledge with behavioral change, *International Journal of Educational Management*, 16(5), 229-238.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165).
- Çalışkan, K., & Ekici, S. (2017). The investigation of organizational cynism and organizational commitment perceptions of academic staff at higher education institutions offering sports education. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1674-1689.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(4), 259-286.
- Cuilla, J. B. (1998). Leadership ethics: mapping the territory. In J. B. Cuilla (Ed.), *Ethics, the heart of leadership*, Quorum Books, Westport, CT.
- Çelik, V. (2009). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Çetinkaya, F. F. (2018). Psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 652-674.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(4), 259-286.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir ili merkez ilçeleri örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Dobel, J. P. (1998). Political prudence and the ethics of leadership, *Public Administration Review*, January-February, 74-89.
- Doğaç, A. (2017). *Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Van ili konaklama işletmeleri örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- 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. (2014). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeleri. (2015,02,07). Resmi Gazete.. (Sayı:687.2675). Erişim adresi: https://banaz.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_07/03041501_eitimcileriinmeslekietikilkeleri.pdf
- Erdost E., H., Karacaoğlu K., & Reyhanoğlu M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi: 514- 524.
- Gül H., & Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*, (13)1.
- Hakan, K., Hakan, Koç. (2018). Psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi: kamu ve özel sektör karşılaştırması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 1217-1241.
- Hitt, W. D. (1990). *Ethics and leadership: Putting theory into practice*. Columbus: Battelle.
- Kasalak, G., & Bilgin Aksu, M. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115,133.
- Karlı, M.D. (2004). *Yönetimsel etkililik*, Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaya, A., Balay, R., & Tınaz, S. (2014). Yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 15(2).
- Kılınç S., (2017). *Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme, sapkın davranışlar ve sinizme etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kırboğa, R. (2017). *Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- King, M.T. (2006) Ethical leadership: a case study exploring pedagogy and practical application. unpublished doctoral dissertation, San Francisco University.
- Koçak, H., & Koç, H. Psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi: kamu ve özel sektör karşılaştırması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 1217-1241.
- Kurşun, A. T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Linda A, H. (2017). *Yöneticiliğe giden yol (Çev. Ümit Şensoy)*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., & Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 47-69.
- Matrecia S. L. J. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of potential positive and negative effects on school systems. Unpublished doctoral dissertation, College of Business, The Florida State University, USA.
- Mengüşoğlu, T. (1965). *Değişmez değerler ve değişen davranışlar*. İstanbul: İstanbul Matbaası.

- Murray, K. (2017A). *Liderlik ve İletişim* (Çev. Ümit Şensoy). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Murray, K. (2017B). *Liderlik dili başarılı Ceo'ların iletişim sırları* (Çev. Ümit Şensoy). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Nuttall, J. (1997). *Ahlak üzerine tartışmalar: etiğe giriş*. (Çeviren: Abdullah Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Oğuz, E., & Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin İş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. *Elementary Education Online*, 13(3).
- Özdemir, T. Y., Orhan, M., & Özkayran, S. E., . İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm davranışları ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (37), 1-20.
- Paşa, Ö., & Negiş Işık, A. (2017). Öğretmenlerin okul müdürüne güven düzeyleri ve okul müdürü tarafından sergilenen etik liderlik davranışlarının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 16(60).
- Pipkin, C. H. (2000). A call for ethical leadership , *GSU Educational Forum*, 5(1), 1-3.
- Reffo, G., Wark, V. (2017). *Liderlik ve politik zeka* (Çev. Ahmet Aksoy). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P. ve Austin, J. T. (1997). *Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change*. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Resick, C. J., Hanges, P.J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A CrossCultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics* (2006)63, 345–359.
- Sarıbay, A. Y.(1998). *Siyaset, demokrasi ve kimlik*, İstanbul: Asa Yayınları.
- Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Terzi, C. (2018). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi hekimlere yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Teyfur, M., Beytekin, & O. F., Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi, İzmir il örneği, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (2013) 84-106.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Turhan, E., Neumann, S., & Dilbaz, E. (2015). Okul örgütlerinde mobinge maruz kalan öğretmenlerin başa çıkma davranışına ilişkin görüşleri, Eskişehir ili örneği . *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Tütüncü, Ö., & Savran, G. (2007). Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemi üzerine etkileri: bir laboratuvar uygulaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4), 177-218.
- Uğurlu, C. T., & Sincar, M. (2010). Yönetici etik liderlik ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *V. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya*.
- Uğurlu, C. T., Sincar, M., & Çınar, K. (2013). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 266-281.
- Uyar Bulut. B. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.
- Yakın, B. (2017). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yetim, Ş. (2018). *Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma: Karaman örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi).Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Zaleznik, A. (1993). *Learning leadership*. Chicago: Harward Business School Press.