



NWSA-Education Sciences
ISSN: 1306-3111/1308-7274
NWSA ID: 2014.9.1.1C0605

Status : Original Study
Received: September 2013
Accepted: January 2014

E-Journal of New World Sciences Academy

Durdağı Akan

Atatürk University, durdagiakan@atauni.edu.tr, Erzurum-Turkey

Fatih Bektaş

Eskisehir Osmangazi University, fbektas@ogu.edu.tr, Eskişehir-Turkey

İsa Yıldırım

Atatürk University, isayildirim@outlook.com, Erzurum-Turkey

<http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2014.9.1.1C0605>

SINIF ÖĞRETMENİ ALGILARINA GÖRE ETİK LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÖZET

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenleri algılarına göre etik liderlik ile örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Amaca yönelik olarak buldukları okulda en az üç yıl görev yapan sınıf öğretmenlerine yanıtlamaları için, Yılmaz(2005) tarafından geliştirilen Etik Liderlik Ölçeği ve Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm ölçeği yöneltmiştir. Elde edilen verilerin analizinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon ve Çok Değişkenli Regresyon Analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Öğretmen algıları doğrultusunda elde edilen bulgulara göre, etik liderliğin tüm alt boyutlarıyla örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu, etik liderlik alt boyutlarının örgütsel sinizmdeki varyansın %17'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Etik Liderlik, Sinizm,
Örgütsel Sinizm, Okul Yöneticisi.

THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CYNICISM BASED ON PRIMARY TEACHERS' PERCEPTIONS

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the concepts of ethical leadership and organizational cynicism based on primary teachers' perceptions. In line with this purpose, the Ethical Leadership Scale developed by Yılmaz (2005) and the Organizational Cynicism Scale developed by Sagır and Oguz (2012) have been applied to 221 teachers who work in primary schools. Pearson Product-moment Correlation Analysis and Multiple Regression Analysis techniques have been used to analyze the data. The results of this analysis show that there is a significant negative relationship between all sub-dimensions of the Ethical Leadership and the Organizational Cynicism. It is concluded that sub-dimensions of ethical leadership explained %17 of the variance of organizational cynicism.

Keywords: Leadership, Ethics Leadership, Cynicism,
Organizational Cynicism, School Principal



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Yaşadığımız çağda meydana gelen hızlı ve kapsamlı değişiklikler, örgütleri büyük bir karmaşaya ve belirsizliğe sürüklemektedir. Bu karmaşa ve belirsizliğin üstesinden gelinebilmesi için örgütlerin liderlik özelliğine sahip bireyler tarafından yönetilmesi gerekmektedir.

Liderlik, izleyenleri, dahil oldukları gurubun amaçlarına ulaştırıcı yönde davranmaları konusunda ikna etme sürecidir. Her ne kadar izleyiciler kavramı pasif bir davranışı ve lidere olan bağlılığı çağrıştırırsa da, günümüzde liderlik yaklaşımlarında lider ile izleyenler arasında çok yönlü bir etkileşime vurgu yapılmaktadır (Çelik, 2005; Gronn; 2006; Nourthouse, 2010; Whyte, 1943). Liderliğin bir sorumluluk olduğunu ifade eden Sergiovanni (2005) liderlerin yardım sağlayarak ve hizmet ederek okulun ihtiyaçlarını giderdiğini, liderliğin etik ve değerler ile teknik bilgi yönetimini birleştirdiğini vurgulamıştır.

Foster (1989) liderliğin eleştirici, dönüştürücü, eğitici ve etik olma gerekliliğini ifade etmiştir. Parent'e (2009) göre etkili, faydalı ve değerli bir okul yöneticisi olmayı amaçlayan okul liderinin ahlaki, etik ve değer merkezli olma gereksinimi kaçınılmazdır. Foster (1989) etik düşüncelerin eğitim liderleri için birinci sınıf bir sorumluluk olduğunu bu yüzden, onların hazırlanan liderlik programlarının bir ana bileşeni olması gerektiğini savunmaktadır (Grace, 2000).

Etik liderlik, çalışanların geliştirilmesi, teşvik edilen sağlık ve güvenlik, desteklenen denge ve farklılıklara değer verme olmak üzere dört temel ilke etrafında dönmektedir. Etik yöneticinin ilk zorluğu bu temel alanların her birindeki eksikliklerle yüzleşmek ve onları düzeltmektir. Bunlardan farklı olarak etik liderin insanlara ilham vermek, insanları yetkilendirmek, ekip çalışması oluşturmak ve sorumluluk ve yetki sayesinde insanların özgürleşmesine önayak olmak gibi dört önemli amacı vardır (Bellingham, 2003).

Saygı uyandıran ve ahlakça zengin bir hikaye anlatmak liderler için önemlidir fakat etik liderler aynı zamanda bu hikayeyi somutlaştırır ve yaşarlar. Etik liderler, bir etiksel idealler anlayışı içerisinde, örgüt ve bileşenlerinin amacını, vizyonunu ve değerlerini somutlaştırır, bize kimliğimiz, ne olduğumuz, ne olabileceğimiz, nasıl yaşadığımız ve nasıl daha iyi yaşayabileceğimiz hakkında bilgi verirler. Etik liderler örgütün değerlerini ve amaçlarını somutlaştırır, örgütsel başarıya odaklanır, paydaşlar için değer oluşturur, farklı düşünme mekanizmaları oluştururlar (Brown ve Trevino, 2006; Freeman ve Steward, 2006).

Etkileme ve yönlendirme gücünü temel kültür öğelerinden ve etik değerlerden alan bir okul yöneticisi, örgütsel değerleri geliştirmede ulusal ve evrensel değerlerden yararlanmalı ve bu değerleri okul davranış normlarına dönüştürmek için bilinçli olarak model rolü oynamak durumundadır. Etik değerleri güçlendirerek okul yaşamına egemen kılan, bu değerleri etkili bir denetim aracına dönüştüren okul yöneticisi, etik liderlik rolünü yerine getiriyor demektir (Aydın, 2007).

Örgütlerde sergilenen liderliğin, çalışanların davranışlarına nasıl yansıdığı birçok araştırmanın konusu olmuştur. Literatürde birçok değişken ile etik liderlik arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda etik liderlik ile örgütsel çıktılar arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Altinkurt ve Karaköse; 2009; Ambrose ve Schminke, 1999; Brown, Trevino ve Harrison, 2005; Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Mendonca, 2009; Tayfur, Beytekin ve Yalçınkaya, 2013; Uğurlu ve Üstüner, 2011,



Uğurlu, Sincar ve Çınar, 2013; Yıldırım, 2010; Yukl, 2002; Zhu, May ve Avolio, 2004).

Örgütsel sinizm incelemesinin nispeten yeni olmasına rağmen, sinizm kavramının uzun bir geçmişi vardır(Eaton, 2000). Milattan önce 4.yüzyılda Atina' da ortaya çıkan ve uzun bir felsefi geleneğin oluşmasına neden olan sinizm(Shea, 2009),insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı kalmadan, bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine ulaşabileceğini savunan Antisthenes'in öğretileridir(TDK, 2013). Sinizm en iyi şekilde, bir kişi, gurup, ideoloji, sosyal düzen ya da kuruma güvensizlik ve bunlara yönelik olumsuz duyguların yanı sıra hayal kırıklığı ve hüsrana ile karakterize edilen özel ve genel tutumlar olarak tanımlanabilir (Anderson ve Bateman, 1997).

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998)'e göre; çalıştığı örgüte ilişkin olumsuz bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizmin üç boyutu vardır. Bunlardan ilki örgütün bütünlüğünün eksikliğine dair bir inanç, ikincisi örgüte yönelik negatif duygulanım, sonuncu boyut ise bu duygulanım ve inançlara uygun olarak örgüte yönelik küçültücü ve eleştirel davranış eğilimleri boyutudur.

Reichers ve arkadaşları (1997), bugünün işyerlerinde sıkça görülen yüksek örgütsel sinizm nedeniyle, kötü yönetilen değişim girişimlerinin, değişim hakkındaki bilgi eksikliğinden ve çalışanların sinizme yatkınlığından kaynaklı olabileceğini(akt: Eaton, 2000), Anderson ve Bateman (1997) ise özellikle yüksek yönetici maaşları, zayıf örgütsel performans ve işten çıkarmaların iş yeri sinizminin anahtar belirleyicileri olduklarını ileri sürmüşlerdir.

Bu çalışmalara paralel olarak, Çağ (2012) otantik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında, otantik liderliğe özgü kişisel farkındalık, ahlaki değerleri içselleştirme ve ilişkilerde şeffaflık boyutlarının örgütsel sinizmle mücadele etmede etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Okul yöneticilerinin iş yerlerinde sergilemiş olduğu farklı liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgüte ilişkin algılarını ve örgütle ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını etkilediğinden, etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması ve düzeyinin bilinmesi yönetsel açıdan okul yöneticilerine önemli ölçüde kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, sınıf öğretmeni algılarına göre etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- Etik liderlik alt boyutları (iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik) ile örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Etik liderlik alt boyutları (iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik) örgütsel sinizmi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Sağlıklı bir örgütsel işleyiş ancak, yönetim alanında yeterli düzeyde eğitilmiş ve liderlik rolünü oynayabilecek gerekli bilgi ve becerilerle donanımlı yöneticilerle sağlanabilir (Kaya,1984). Eğitimin içinden ya da dışından ilgili birçok insan ve kurumun her geçen gün eğitim kurumlarından artan beklentileri, eğitimde liderliği ön plana çıkarmıştır (Hoy ve Miskel, 2012).

Etkili okul araştırmaları, okullarda öğrenci başarısının artırılmasında, öğrencinin kişisel özellikleri ve öğrenme ortamının fiziksel niteliklerinin yanında, okul yöneticilerinin de etkili bir öğretim lideri olması gerektiğini ortaya koymuştur. Okul yöneticileri, kendilerini bir öğretim lideri olarak görmeli ve okulda eğitim-öğretim etkinliklerine rehberlik etmelidir (Özdemir ve Sezgin, 2002).



İyi yönetilen bir okulda okul çalışanları okulun amaçlarını anlar ve bunları diğerleri ile paylaşır. Böylece, okul çalışanları okulun amaç ve politikalarının gelişmesine katılır ve bunların okulda uygulanmasına destek olur (Çinkır, 2006) Okul yöneticisinin asil işi öğretim sürecine liderlik etmektir (Özden, 1999). Okul yöneticilerinin iş yerlerinde sergilemiş olduğu liderlik davranışları öğretmenlerin örgüte ilişkin algılarını etkileyebilmekte, duygu, düşünce ve davranışlarında değişikliğe yol açabilmektedir. Bu anlamda, okullardaki liderliğin kalitesi bir şekilde öğretmen ve öğrenci başarısına yansımaktadır. Lider, okulu için doğru değerler üretebildiğinde izleyenlerinde bir hayranlık, saygı, minnettarlık duygusu oluşturabilmekte ve kurumda oluşabilecek olumsuz havayı bu tür uygulamalarıyla önleyebilmektedir. Bu nedenle etik liderlik ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin varlığının ve düzeyinin bilinmesi, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının çalışanların inanç, duygu ve davranışlarına nasıl yansıdığını ortaya koyması açısından büyük önem taşımaktadır.

3. YÖNTEM (METHOD)

3.1. Araştırmanın modeli

Bu araştırma öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi betimlemeyi amaçladığından ilişkisel desende tasarlanmıştır.

3.2. Evren Örneklem (Population and Sample)

Araştırmanın evrenini Erzurum ili merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise merkez ilçelerde görev yapan sınıf öğretmenleri arasında yer alan 221 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada yer alan öğretmenlerin belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Bu amaçla aynı okulda en az 3 yıl görev yapıyor olmak araştırmanın örnekleme seçiminde ölçüt olarak belirlenmiştir. Araştırmada yer alan sınıf öğretmenleri cinsiyet durumlarına göre incelendiğinde; öğretmenlerden 96'sının (%43,4) erkek, 125'inin (%56,6) kadın; kıdem durumlarına göre incelendiğinde ise 42'sinin (%19) 3-6 arası, 49'unun (%22,2) 7-10 arası, 50'sinin (%22,6) 11-14 arası, 42'sinin (%19) 15-18 arası ve 38'inin (%17,2) 19 ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları saptanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı (The Data Collection Tool)

Araştırmada Veri Toplama aracı olarak Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen Etik Liderlik ölçeği ve Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm ölçeği kullanılmıştır.

Etik liderlik ölçeği: Yılmaz (2005) tarafından öğretmenlere yönelik olarak geliştirilen ölçek 5'li likert tipi toplam 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçek iletişimsel, iklimsel, karar verme ve davranışsal etik olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. Bu dört faktörün açıkladığı toplam varyansın %61 olduğu ilgili araştırmacı tarafından tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alfa Katsayısının ise bu dört faktör için .90-.95 arasında değer aldığı saptanmıştır. Bu çalışmada ise Cronbach Alfa Katsayısının .88-.93 düzeyinde değer aldığı görülmüştür.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Sağır ve Oğuz (2012) tarafından öğretmenlere yönelik olarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak geliştirilen ölçek 5'li likert tipi toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 25, en yüksek puan ise 125'tir. Alınan yüksek puan örgütsel sinizm tutumlarının yüksek, düşük puan ise örgütsel sinizm tutumlarının düşük olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda dört



alt boyuttan (çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararlara uygulamalara katılımı) olduğu ve bu dört faktörle birlikte toplam varyansın %59'unu açıklayabildiği ilgili araştırmacı tarafından saptanmıştır. Ayrıca ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alfa Katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise Cronbach Alfa Katsayısının .90 düzeyinde değer aldığı belirlenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi (Data Analysis)

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde etik liderlik ile örgütsel sinizm ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkilerin saptanması için Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi; etik liderlik ölçeğinden elde edilen puanlarının örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen puanları yordama düzeyinin belirlenmesinde ise Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Analizlerde etik liderlik ölçeği alt boyutları [(i)iletişimsel, (ii) iklimsel, (iii)karar, (iv) davranış] bağımsız değişken, örgütsel sinizm ölçeği ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

4. BULGULAR (FINDINGS)

Etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm puanları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde kullanılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi sonuçlarına Tablo 1'de yer verilmiştir. Öğretmen algıları doğrultusunda elde edilen bulgulara göre, etik liderliğin tüm alt boyutlarıyla örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm ile etik liderlik ölçeği alt boyutlarından iletişimsel etik [$r=-.40$], iklimsel etik [$r=-.37$], karar vermede etik [$r=-.34$] ve davranışsal etik [$r=-.40$] arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ayrıca kararlara katılım boyutu hariç diğer tüm örgütsel sinizm alt boyutları etik liderlik alt boyutlarıyla negatif yönde anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. İletişimsel etik ile çalıştığı kurumdan uzaklaşma [$r=-.43$], performansı düşüren etkenler [$r=-.35$], okula karşı olumsuz tutum [$r=-.37$], iklimsel etik ile çalıştığı kurumdan uzaklaşma [$r=-.42$], performansı düşüren etkenler [$r=-.35$], okula karşı olumsuz tutum [$r=-.29$], karar vermede etik ile çalıştığı kurumdan uzaklaşma [$r=-.36$], performansı düşüren etkenler [$r=-.30$], okula karşı olumsuz tutum [$r=-.31$], davranışsal etik ile çalıştığı kurumdan uzaklaşma [$r=-.41$], performansı düşüren etkenler [$r=-.36$], okula karşı olumsuz tutum [$r=-.34$] arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Kararlara katılım alt boyutunda örgütsel sinizm puanları ile tüm etik liderlik alt boyutları arasında aynı yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Etik liderliğin örgütsel sinizm puanlarını yordama düzeyinin belirlenmesinde yapılan Çok Değişkenli Regresyon Analizi Sonuçlarına Tablo 2'de yer verilmiştir. Sonuçta etik liderliğin bütün alt boyutlarının birlikte örgütsel sinizmi yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(4-216)}=11.419$, $p<.01$]. Dört yordayıcı değişkenin birlikte örgütsel sinizm puanındaki değişimin %17'sini [$R=.41$, $R^2=.17$] açıklayabildiği sonucu elde edilmiştir. Etik liderliğe ilişkin, İletişimsel Etik ($t=-1,272$, $p>.205$), İklimsel Etik, ($t=-.570$, $p>.570$), Davranışsal Etik ($t=1,045$, $p>.297$), Karar Vermede Etik ($t=-1,345$, $p>.180$) olmak üzere dört alt boyutun tek başlarına örgütsel sinizm üzerindeki açıklama gücünün istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç etik liderlik ölçeğine ilişkin boyutların tek başlarına değil, bir araya geldiklerinde örgütsel sinizmi istatistiksel olarak açıklama gücüne sahip olduklarını göstermektedir.



Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Matrisi
(Table 1. Correlation Matrix Between Variables)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-İletişimsel Etik	-								
2-İklimsel Etik	,88**	-							
3-Karar vermede Etik	,85**	,83**	-						
4-Davranışsal Etik	,92**	,87**	,90**	-					
5-Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	-,43**	-,42**	-,36**	-,41**	-				
6-Performansı Düşüren Etkenler	-,35**	-,35**	-,30**	-,36**	,50**	-			
7-Okula Karşı Olumsuz Tutum	-,37**	-,29**	-,31**	-,34**	,56**	,56**	-		
8-Kararlara Katılım	,24**	,24**	,23**	,23**	-,26**	-,13*	-,15*	-	
9-Örgütsel Sinizm(Toplam)	-,40**	-,37**	-,34**	-,40**	,73**	,87**	,80**	,011	-

n=221; **p<.01; *p<.05

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki Çok Değişkenli Regresyon Analizi Sonuçları

(Table 2. Results of Multiple Regression Analysis Between Variables)

Örgütsel Sinizm	B	SH _B	β	t	p
Sabit	96,802	5,031		19,240	,000
İletişimsel Etik	-,284	,224	-,221	-1,272	,205
İklimsel Etik	-,146	,256	-,081	-,570	,570
Karar Vermede Etik	,330	,316	,157	1,045	,297
Davranışsal Etik	-,582	,432	-,270	-1,345	,180

n=221, R=.41, R²=.17, F=11.419, p<.01

5. TARTIŞMA VE SONUÇ (DISCUSSION AND CONCLUSION)

Bu araştırmada sınıf öğretmeni algılarına göre etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Sınıf öğretmenleri algılarına göre etik liderliğin tüm alt boyutları ile örgütsel sinizm puanı arasında ters yönde bir ilişkinin olduğu, etik liderliğin dört alt boyutunun örgütsel sinizmdeki varyansın % 17'sini açıkladığı ve etik liderliğe ilişkin dört alt boyutun tek başlarına örgütsel sinizm üzerindeki açıklama gücünün istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç etik liderlik ölçeğine ilişkin boyutların tek başlarına değil, bir araya geldiklerinde örgütsel sinizmi istatistiksel olarak açıklama gücüne sahip olduklarını göstermektedir. Yağmur(2013), dört farklı ilde özel ve kamu firmaları ile 463 çalışan arasında yapmış olduğu bir çalışmada, etik liderlik ile toplumca hoş karşılanmayan davranışlar olarak tanımlayabileceğimiz etik dışı davranışlar arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulmuştur. Ayrıca Aksoy (2012)'un 9 farklı sektörde 1040 çalışan ile yapmış olduğu bir çalışmada etik liderliğin örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Güven, sözünde durmak ve çalışanlara ilham vermek bir lideri etik yapan en önemli niteliklerdendir (Pipkin, 2000; akt: Cemaloğlu ve Kılınc 2012). Özler, Atalay ve Şahin(2000)'e göre kişilerin sinik olmasına neden olan birçok faktör arasında kökeninde etik unsurlar taşıyan güven duygusunun ayrı bir yeri ve önemi vardır. Güvensizlik bireylerin birbirine şüphe ve önyargıyla bakmasına, zamanla kendi içine kapanmasına ve çevresine karşı olumsuz duygular beslemesine neden olmaktadır. Siniklerin örgüte ya da örgütü temsil eden insanlara



karşı bir güven problemi yaşadıkları düşünüldüğünde, etik liderlik davranışı sergileyen yöneticilerin örgütlerinde örgütsel sinizmin daha az olması beklenen bir durumdur. Benzer şekilde Jordan, Brown ve Trevino da (2013) etik liderlerin güvenilirlik, tarafsızlık, dürüstlük, özen gösterme gibi kişisel niteliklere sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Davranışların gizli bir nedeni olduğuna inanan, böylece samimiyetten ziyade aldatmayı önceleyen sinikler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1988) için etik liderin güven verici ve tutarlı davranışları, sinik inanç, duygu ve davranışlarını azaltıcı hatta onları değiştirici etkide bulunabilir.

Diğer taraftan, örgütsel sinizmin alt boyutlarından "kararlara katılım" boyutu hariç diğer tüm örgütsel sinizm alt boyutlarının etik liderlik alt boyutlarıyla ters yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda etik liderlik ile örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, yıldırma ile negatif yönde anlamlı, ilişkiler bulunmuştur (Yıldırım, 2010; Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Uğurlu ve Üstüner, 2011; Uğurlu ve Sincar, Çınar, 2013; Tayfur ve Beytekin; Yalçınkaya, 2013).

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) duygusal ve davranışsal sinizm boyutlarıyla iş doyumunu arasında ters yönde bir ilişki olduğu, Usta (2012) ise çalışanların etiğe ve ahlaki kurallara dikkat etmesi halinde örgütsel etkililiğin arttığı sonucuna ulaşmışlardır. İfade edilen araştırma sonuçları ışığında etik liderlik davranışlarının örgüte yansması ele alındığında, özellikle insanın insana risk oluşturduğu, etik ilkelerin unutulduğu ve eksikliğin çokça hissedildiği günümüz dünyasında, örgütsel amaçlara ulaşmada etik liderliğin eğitim kurumlarını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Yukarıda ifade edilen araştırmalara paralel sonuçlar ortaya koyan bu çalışma için; okul yöneticilerinin oluşmasında doğrudan ve dolaylı olarak büyük bir katkısının bulunduğu okul kültüründeki etik, ahlaki unsurların ve sergiledikleri etik liderliğin, çalışanların örgütlerine ve ilişkili tüm öğelerine duyacağı güveni, hissedeceği olumlu duygularını, örgütün bütünlüğüne yönelik inançlarını artırabileceği, olumsuz inanç, duygu ve davranışlarının ise oluşmasını engelleyebileceği söylenilebilir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin, etik liderlikle bağdaşmayan davranışlarının, etik ilkelerden beslenmeyen bir okul kültürünün çalışanların davranışlarına ve okulun amaçlarının gerçekleştirilmesine yansımaları açısından bilgilendirilmesi ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınması önerilebilir.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Altınkurt, Y. ve Karaköse, T., (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sayı:24, ss:269-280.
2. Ambrose, M.L. and Schminke, M., (1999). Sex differences in businessethics: The importance of perceptions. Journal of Managerial Issues, number:11, pp:454-474.
3. Anderson, L. and Bateman, T.S., (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. Journal of Organizational Behavior, number:18, pp:449-470.
4. Bellingham, R., (2003). Ethical leadership rebuilding trust in corporations. Amherst: HRD PressInc.
5. Brown, M.E. and Trevino, L.K., (2006). Ethical leadership: A review and future directions. The Leadership Quarterly, number:17, pp: 595-616.



6. Brown, M.E., Trevino, L.K., and Harrison, D.A., (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, number: 97, pp: 117-134.
7. Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A.Ç., (2012). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, cilt:37, sayı:165, ss:137-151.
8. Çağ, A., (2012). Yöneticilerin otantik liderlik düzeylerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi*, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
9. Çinkır, Ş., (2006). Okul Müdürlüğünü Anlamak, (Okul Yönetimlerini Geliştirme Programı Ders Notları) MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü, Ankara.
10. Çelik, V., (2005). Liderlik. İçinde Özden, Y. (Ed.). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı* (ss.187-215). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
11. Dean, J.W., Brandes, P., and Dharwadkar, R., (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, volume:23, sayı:2, pp:341-52.
12. Eaton, J.A., (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. (Unpublis hedmaster dissertation). York University, Toronto.
13. Freeman, E. and Stewart, L., (2006). Developing ethical leadership. *Institute for Corporate Ethics*.
14. Foster, W., (1989). Toward a critical practice of leadership. In J. Smyth (Ed). *Critical perspectives on educational Administration* (pp.27-42). Australia: Deakin University.
15. Grace, G., (2000). Research and the challenges of contemporary school leadership: them contribution of critical scholarship. *British Journal of Educational Studies*, volume:48, sayı :3, pp:231-247.
16. Gronn, P., (2006). The significance of distributed leadership. *Educational Leadership Research*, volume: 7, pp: 160-172.
17. Hoy, W.K. and Miskel, C.G., (2012). Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama (Çev. S.Turan). Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
18. Johnson, J.L. ve O'Leary-Kelly, A.M., (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, number:24, pp:627-647.
19. Jordan, J., Brown, M.K., Trevino, L.K., and Finkelstein, S., (2013). Some one to look up to: Executive-follower ethical reasoning and perceptions of ethical leadership. *Journal of Management*, cilt:39, sayı:3, pp:660-683.
20. Kaya, Y.K., (1984). Eğitim Yönetimi (Kuram ve Türkiye'deki Uygulamalar), Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi enstitüsü Yayınları No:208, Ankara.
21. Mendonca, M., (2009). Preparing for ethical leadership in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, volume: 18, number:4, pp:266-276.
22. Nourthouse, P.G., (2010). *Leadership: Theory and practice*. New York: Sage.
23. Özdemir, S. and Sezgin, F., (2002). Etkili Okullar ve Öğretim Liderliği, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:3
24. Özden, Y., (1999). *Eğitimde Yeni Değerler*, Ankara: Pegem Yayınları.



25. Özler, D.E., Atalay C.G. ve Şahin, M.D., (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, cilt:2, sayı:2, ss:47-57.
26. Parent, M., (2009). Ethics in leadership: The Call for morality and caring. SetonHall University. ELMP Cohort XI.([http:// www.slideshare.net/ mikeparent/ethics-paper-2645596](http://www.slideshare.net/mikeparent/ethics-paper-2645596)) Erişim Tarihi: 22.10.2013
27. Sağır, T. ve Oğuz, E., (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. International Journal of Human Sciences, sayı:2, ss:1094-1106.
28. Sergiovanni, T.J., (2005). Strengthening the heart beat: Leading and learning together in schools. San Francisco
29. Shea, L., (2009). The cynic enlightenment diogenes in the salon. Baltimore, Maryland: The Johns Hopkins University Press.
30. Tayfur, M. ,Baytekin, O.F. ve Yalçınkaya, M., (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı:21,ss:84-106.
31. TDK, (2013). Türk Dil Kurumu Sözlüğü http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5272d4a0d3be37.82138810 (Erişim Tarihi: 31.10.2013)
32. Usta, A., (2012). Kamu Örgütlerinde meslek etiği ve çalışma ahlakı üzerine bir değerlendirme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt:17, sayı:1, ss:403-421.
33. Uğurlu C.T. ve Üstüner M., (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı:41, ss:434-448.
34. Uğurlu, C.T., Sincar, M. ve Çınar, K., (2013). Orta öğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi. Erzincan Üni. Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Sayı:1, ss:266-281.
35. Whyte, W.F., (1943). Street corner society. Chicago, IL: University of Chicago.
36. Yağmur, A., (2013). Etik liderliğin ve etik iklimin etik dışı davranışlara etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
37. Yıldırım, A., (2010). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
38. Yılmaz, E., (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı:14, ss:739-756.
39. Yukl, G.A., (2002). Leadership in organizations (5th ed.).Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
40. Zhu, W., May, D.R., and Avolio, B.J., (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: the roles of psychological empowerment and authenticity. Journal of Leadership and Organizational Studies, Volume:11 Number:1, pp:16-26.