

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI



**ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

İsmail KÖKDEN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KAZANCI TINMAZ

SAMSUN
2024

TEZ KABUL VE ONAYI

İsmail KÖKDEN tarafından, Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KAZANCI TINMAZ danışmanlığında hazırlanan “ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 26.1.2024 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Nagihan TEPE Samsun Üniversitesi İletişim Tasarımı ve Yönetim Ana Bilim Dalı	<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KAZANCI TINMAZ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır

18 /12 / 2023
İsmail KÖKDEN

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 17/12/2023 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 16

Tek kaynak oranı : % 2 çıkmıştır.

23 /02/ 2024
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KAZANCI TINMAZ

ÖZET

ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İsmail KÖKDEN

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans, Aralık/2023

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KAZANCI TINMAZ

Bu çalışmanın amacı, ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleme, küme örneklem belirleme yöntemi ile belirlenmiştir. Örneklem Samsun iline bağlı seçilen beş İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapan 389 ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak "Etik Liderlik Ölçeği" ve "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 28.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Cinsiyet ve öğrenim durumu değişkeni için bağımsız gruplar t- testi, kıdem değişkeni için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Etik liderlik davranışları ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkinin yönü ve gücünü belirlemek için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki yordayıcılık ilişkisi tespiti için ise çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin algıladıkları ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının tüm boyutlarda (iletişimsel, iklimsel, karar verme, davranışsal) ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderlik davranışlarından karar vermede etik boyutu hariç, tüm boyutlarda elde edilen puan ortalamalarının öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öğrenim durumuna, kıdemlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyetlerine, öğrenim durumlarına ve kıdem gruplarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin ortaokul müdürleri için algıladıkları etik liderlik davranışlarının alt boyutları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, etik liderlik boyutlarında iklimsel etik dışında diğer üç değişkenin (iletişimsel, karar verme, davranışsal) öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı yordayıcı olduğu görülmüştür. Tüm sonuçlar doğrultusunda etik liderlik davranışının okul yöneticileri tarafından üst düzeyde sergilenmesi gerektiğinin önemli olduğu söylenebilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Etik liderlik, Okul müdürleri, Ortaokul, Örgütsel özdeşleşme

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS' ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOR AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION LEVELS

İsmail KÖKDEN

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Educational Sciences

Educatin Management Programme

Master,December/2023

Supervisor: Dr. Ayşe KAZANCI TINMAZ

The purpose of this study is to examine the relationship between the ethical leadership behaviors of secondary school administrators and teachers' organizational identification levels. The relational research model, one of the quantitative research methods, was used in the research. The sample of the research was determined by the cluster sampling method. The sample consists of 389 secondary school teachers working in five selected District Directorates of National Education in Samsun province. "Ethical Leadership Scale" and "Organizational Identification Scale" were used as data collection tools. SPSS 28.0 statistical package program was used to analyze the data. Independent groups t-Test was used for the gender and educational background variables, and One-Way Analysis of Variance was used for the seniority variable. Pearson Product Moment Correlation Coefficient was calculated to determine the direction and strength of the relationship between ethical leadership behaviors and organizational identification variables. Multiple Linear Regression Analysis was used to determine the predictive relationship between variables. According to the research findings, it is seen that the levels of communicative ethics, climatic ethics, ethics in decision-making and behavioral ethical leadership and organizational identification among the ethical leadership behaviors of secondary school principals perceived by the teachers are high. It was determined that the mean scores obtained in all dimensions except the ethical dimension in decision-making, among the ethical leadership behaviors perceived by teachers in secondary school principals, did not differ according to the gender of the teachers. It was determined that the ethical leadership behaviors perceived by teachers in secondary school principals did not differ according to the teachers' education level and seniority. It was determined that the organizational identification levels of teachers working in secondary schools did not differ according to their gender, education level and seniority groups. It was found that there is a positive, strong and statistically significant relationship between the sub-dimensions of ethical leadership behaviors perceived by teachers for secondary school principals and teachers' organizational identification levels. As a result of the Multiple Linear Regression Analysis applied in the research, it was seen that three variables (communicative, decision-making, behavioral) except climatic ethics in ethical leadership dimensions were positively and significantly predictive of teachers' organizational identification perceptions. In line with all the results, it can be said that it is important that ethical leadership behavior be displayed at a high level by school administrators.

Keywords: Ethical leadership, School principals, Secondary school, Organizational identification

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KAZANCI TINMAZ'a çalışmam sürecinde göstermiş olduğu sabır, değerli emek ve katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca karşılaştığım tüm zorluklarda bana destek olan sevgili aileme teşekkür ederim. Bu süreçte bana her konuda destek olan ve desteği olmadan yapamayacağım sevgili kızım Serra'ya, sevgili oğlum Atahan'a ve tabii ki anlayışlı eşim Esra SÖNMEZ KÖKDEN'e çok teşekkür ederim.

İsmail KÖKDEN

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORUBEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.6. Tanımlar	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE: ETİK LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	7
2.1. Etik Kavramı ve İlgili Kavramlar.....	7
2.1.1. Ahlak-Etik İlişkisi.....	9
2.1.2. Adalet-Etik İlişkisi.....	11
2.2. Liderlik Kavramı	12
2.3. Etik Liderlik Kavramı	13
2.4. Etik Liderliğin Alt Boyutları	16
2.4.1 İletişimsel Etik	16
2.4.2. İklimsel Etik.....	17
2.4.3. Karar Vermede Etik	18
2.4.4. Davranışsal Etik.....	19
2.5. Eğitim Yönetiminde Etik Liderlik.....	20
2.6. Etik Liderlik ile İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	22
2.6.1. Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar	22
2.6.2. Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar	27
2.7. Özdeşleşme Kavramı.....	29
2.8. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	31
2.9. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri	33
2.9.1. Scott, Corman, Cheney Yapısal Özdeşleşme Modeli.....	33
2.9.2. Kreiner ve Ashforth Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli	35
2.10. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler	36
2.10.1. Örgütsel Faktörler	36
2.10.2. Kişisel Faktörler.....	38
2.11. Eğitim Yönetiminde Örgütsel Özdeşleşme	40
2.12. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	42
2.12.1. Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar	42
2.12.2. Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar	45
3. BÖLÜM: YÖNTEM	49
3.1. Araştırmanın Modeli	49
3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme	49
3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması.....	50

3.4. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi	53
3.5. Geçerlik ve Güvenirlik	53
4. BÖLÜM: BULGULAR	55
4.3. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik gösterme düzeylerinin demografik değişkenler bağlamında incelenmesi	56
4.4. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri demografik değişkenler bağlamında incelenmesi	61
4.5. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki	63
4.6. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini yordamasının incelenmesi	64
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	66
5.1. Tartışma ve Sonuç	66
5.2. Öneriler.....	73
KAYNAKÇA	74
EKLER.....	90
ÖZGEÇMİŞ.....	97

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1.Örneklem sayısının ilçelere göre dağılımı	49
Tablo 3.2. Katılımcılara ilişkin demografik bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları.....	50
Tablo 3.3. Etik Liderlik Ölçeğine ilişkin istatistikler.....	51
Tablo 3.4. Okullarda Örgütsel Kimlik Ölçeği Özdeşleşme Boyutuna ilişkin değerler.....	52
Tablo 3.5. Ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa değerleri.....	53
Tablo 3.6. Ölçeklere ilişkin uyum iyiliği ölçütleri.....	54
Tablo 4.1. Ölçeklerden elde edilen puan aralıklarına ilişkin yorumlama	55
Tablo 4.2. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler...	55
Tablo 4.3.Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler	56
Tablo 4.4. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları.....	57
Tablo 4.5. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre analiz sonuçları.....	58
Tablo 4.6. Etik liderlik ölçeğine ait levene testi sonuçları.....	58
Tablo 4.7. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının kıdem değişkenine göre analiz sonuçları.....	60
Tablo 4.8. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları	61
Tablo 4.9. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre analiz sonuçları.....	62
Tablo 4.10. Örgütsel özdeşleşme ölçeği levene testi sonuçları.....	63
Tablo 4.11. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kıdem değişkenine göre analiz sonuçları.....	63
Tablo 4.12. Etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki düzeyi analiz sonuçları....	63
Tablo 4.13. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini yordama düzeyi analiz sonuçları	64

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Günümüzde iş dünyasında ve toplumun diğer alanlarında etik liderliğin önemi artmaktadır. Kuruluşlar etik uygulamaları artırmaya ve itibarlarını zedeleyen sorunlardan kaçmaya çalıştıkça, liderlerin etik davranışları son yıllarda artan bir önem kazanmıştır. Bu kapsamda etik liderlik, hem liderlerin hem de örgütlerin güvenini ve itibarını zedeleyen kurumsal sorunlar nedeniyle ön plana çıkmıştır (Waldman, vd., 2017: 1285).

Eğitim alanı da etik liderliğin önemli olduğu alanların başında gelmektedir. Eğitim alanındaki liderler, öğretmenlere, öğrencilere ve diğer eğitim paydaşlarına örnek olurlar ve onları etkilerler. Bu nedenle eğitim alanındaki liderlerin etik liderlik anlayışını benimsemeleri oldukça önemlidir. Okulların uygun şekilde yönetilmesi için etik anlayışın hayati öneme sahip olduğu görüşü, etkili okul liderliği için gerekli olan bilgi tabanının yaygın olarak kabul edilen bir parçası olarak ortaya çıkmıştır. Okul liderlerinin rasyonel olmayan bir ortamda rasyonel kararlar alması ve bu kararları yerleşik yasal ve etik ilkelere dayanarak savunması beklenmektedir (Stader, 2013: 5).

Etik liderlik, dürüstlük, adalet, sorumluluk ve saygı gibi evrensel etik değerlerin temel alındığı bir liderlik yaklaşımını temsil etmektedir. Etik liderleri, diğer liderlerden ayıran temel özellikleri, etik değerlere bağlılıklarıdır. Etik liderler, görevlerini yerini getirirken, her zaman doğru ve adil kararlar vermeye çalışırlar. İşyerinde etik değerlere ve prensiplere sahip olmanın önemini kavrayan bu liderler, işlerini yaparken sürekli olarak etik unsurları göz önünde bulundururlar. Literatürde etik liderlik üzerine yapılan araştırmalarda, etik liderlik davranışının çalışanların motivasyonunu artırdığı ve çalışanları daha üretken ve kuruluşa daha bağlı hale getirdiği gözlemlenmiştir (Başar ve Basım, 2015; Hoogh and Hartog, 2008; Liman, Elçi ve Murat, 2019; Resick, et al., 2006; Turhan, 2007). Aynı zamanda etik liderliğin kuruluş içerisinde işbirliği ve iletişimi güçlendirdiği ve kuruluşün sürdürülebilirliğini sağladığı da ortaya konulmuştur (Akduru, 2019; Brown et al., 2005). Çalışmalar sonucunda okul müdürlerinin kurumları için yüksek etik değerler belirlemeleri ve bu etik değerleri uygulamaları çalışanların yüksek motivasyon ile üretime katılım sağlamaları açısından önemli olduğu görülmüştür.

Etik liderlik, uygulamada etik normlar ile liderlik becerisi arasındaki dengeyi

sağlamaktır. Etik liderlik, insanlara önyargısız bir yaklaşımın olduğu, insanların inanç ve düşünceleri yüzünden değerlendirilmediği (Yılmaz, 2006: 29), iş görenlerin doğru düşüncelerini dikkate alan, açık davranan, doğruyu uygulama çabasında olan bir liderlik tarzıdır (Kalfaoğlu, vd :1110). Abay (2019) ise etik liderlerin, hem karar almada hem de bu kararları uygulama aşamasında etik ilke ve kurallara uygun olarak davranmalarını gerektiği üzerinde durmuştur. Etik liderlerin bireylerin ilgilerini, ihtiyaçlarını ve isteklerini dikkate alarak onların haklarını gözeten davranışlar sergilemelerinin önemli olduğunu belirtmiştir. Etik liderler, aldıkları kararların ileriki dönemlerde nasıl sonuçlar doğuracağını düşünürler. Başka bir deyişle etik liderler, etik normlar ile liderlik kabiliyeti arasında bir denge kurar ve etik kararlar alabileceği bir sistemi benimserler. Etik liderlikte liderlerin sadece bu beceriye sahip olmaları yetmez bu beceriyi etik değer ve ilkelerle beslerler (Yıldırım, 2010: 27).

Örgütsel özdeşleşme, kişilerin kendilerini bir örgüte ait olarak görmesi ve bu bağlamda örgüte daha fazla katkıda bulunmaya motive olması anlamına gelmektedir (Çırakoğlu, 2010: 6). Örgütsel özdeşleşme birçok faktörden etkilenir. Literatürdeki ilgili çalışmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin; liderlik tarzı (Cinnioğlu, 2019; Fettahloğlu vd., 2018; Li et al., 2002; Martin and Epitropaki, 2001; Qiuyun, et al., 2020), örgütün kültürü (Kam ve Seymen, 2020; Pomyalova et al., 2020; Vijayakumar and Padma, 2014; Walker, 2020; Xenikou, 2017), işten ayrılma niyeti (Arıkök, 2022), iletişim (Yue et al., 2020) ve örgütsel destekten (Alcan, 2018; Edwards and Peccei, 2010) etkilendiği belirlenmiştir.

Örgütsel özdeşleşme, birey ve örgüt için önemli bir role sahiptir. Bireyler, özdeşleştikleri örgüte daha fazla bağlılık gösterir ve örgütte daha yüksek motivasyon ile çalışırlar (Akten, 2014: 7). Literatürde örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşme sonucunda çalışanların performansının (Alnehabi and Al-Mekhlafi, 2023; Efraty and Wolfe, 1988), motivasyonlarının arttığı (Akman, 2017; Miao et al., 2019), işbirliği ve dayanışmanın arttığı (Carmeli et al., 2007) ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığı (Liu and Ngo, 2017; Okşit ve Kılıç, 2019; Öcal, 2021; Taşkiran, 2017) tespit edilmiştir.

Etik liderlik davranışı sergilemenin çalışanlar üzerinde olumlu etkilerinden biri çalışanların örgütleri ile gerçekleşen özdeşleşmeleridir. Kurumlarda tercih edilen liderlik tarzının etik liderlik olması çalışanlar arasındaki uyumu ve örgütsel özdeşleşmeyi olumlu ve pozitif yönde etkiler. Aksi olan durumlarda ise çalışanların

yaşayacağı özdeşleşme düzeyinde düşüş olduğu belirtilmektedir (Valentine et al., 2002). Tyler ve Blader (2003) liderlerin adalet ve dürüstlük gibi etik davranışlar sergilemelerinin işyerinde önemli bir özdeşleşme etkisi yarattığını belirtmiştir. Bu durumun son yıllarda örgütsel özdeşleşme özelinde etik liderlik üzerine yapılan araştırmaların artmasına neden olduğu söylenebilmektedir.

Etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan çalışmalar incelendiğinde, etik liderliğin örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırdığı görülmüştür. Sonuçlar etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir (Abu-Bakar and Omillion-Hodges, 2020; Aksoy-Kürü, 2020; Awad and Khalifa, 2018; Başar ve Basım, 2015; Başar ve Filizöz, 2015: 210; Costa et al., 2021; Çakıroğlu ve Öztürk-Başpınar, 2021; Hatipoğlu, 2015; Islam, et al., 2018; Kılınç, 2017; Mıhçı ve Uzun, 2020; Öktem, 2013; Palalar-Alkan ve Arıkboğa, 2017; Sökmen vd., 2015; Suifan., 2020; Tseng and Wu, 2017; Walumbwa et al., 2011; Yeşiltaş vd., 2017; Yeşiltaş, 2012; Zhu et al., 2015). Okul müdürlerinin liderlik tarzı olarak etik liderliği benimsemeleri, öğretmenlerin kurumlarına aidiyet hissetmesi ve kurumları ile üst düzey özdeşleşmenin gerçekleşmesi açısından önemlidir.

Eğitim öğretimin temel taşı olan öğretmenlerin başarılarına, çalışma azimlerine, aidiyet duygularına, kurumları benimseme düzeylerine etki eden çeşitli faktörlerin belirlenmesi, etkili bir eğitim öğretim ortamı için önem arz etmektedir. Çalışanlar için rahat bir çalışma düzeninin oluşturulması gibi çalışanların verimliliği üzerine olumlu etkilerinin bulunduğu önemli değişkenlerin varlığından söz edilebilir. Yapılan çalışmalardan yola çıkarak bu önemli değişkenlerden birinin de müdürlerin benimsedikleri liderlik tarzlarından etik liderlik olduğunu söylenebilir. Diğerinin ise bu liderlik tarzının etkilediğini gördüğümüz örgütsel özdeşleşme olduğunu söylenebilir. Literatür incelendiğinde ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Mevcut araştırmaların, liderlerin etik liderlik davranışı sergilemeleri ve çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu göstermesi sebebi ile bu çalışmada eğitim alanında ortaokul müdürlerinin etik liderliği ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, ortaokul müdürlerinin öğretmenlerin algılarına göre etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmanın amacı kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik gösterme düzeyleri nedir?
2. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri nedir?
3. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik gösterme düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim alanında etik liderliğin, eğitim yöneticilerinin doğruluk, dürüstlük, adil davranma, güvenilirlik gibi değerlere dayalı olarak hareket etmelerini ve bunları öğretmenlere yansıtılmalarını ifade ettiği söylenebilmektedir. Öğretmenler ise, kurumlarına ve yöneticilerine özdeşleşme sağladıklarında, onların değerlerine, vizyonlarına, amaçlarına inanır ve bu doğrultuda çalışmak için çaba gösterirler. Bu ilişki doğrultusunda, etik liderlik davranışlarına sahip olan yöneticiler, öğretmenlerin motivasyonunu artırır, iş tatminini yükseltir ve örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirir. Dolayısıyla eğitim yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri birbiriyle güçlü bir ilişki içindedir. Bu nedenle eğitim yöneticilerinin etik liderlik davranışı sergilemelerinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerine etkisinin araştırılması, eğitim alanındaki paydaşların motivasyonları, başarıları ve mesleki gelişimleri açısından oldukça önemlidir. Müdürlerin sergilediği farklı liderlik davranışları, farklı alanlardaki öğretmenler üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu etkiler öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarla arasındaki çeşitli bağları güçlendirmekte veya zayıflatmaktadır. Müdürlerin sergiledikleri olumlu liderlik davranışları sonucunda öğretmenlerin değişen ve gelişen özdeşleşme düzeyleri örgütlerin devamlılığı ve gelişimi açısından önemlidir.

Eğitim yöneticilerinin etik davranışlar gösterme düzeylerinin, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin etkileriyle öğretmenlerin algıları ve bunların farklı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öğretmenlerin de etik liderlik tarzına ilişkin dikkatlerini çekmek amaçlanmıştır. Çalışma sonuçlarının, etkili eğitim öğretim ortamları oluşturulmasına ve etkili yönetim tarzlarının benimsenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik davranışlarının, öğretmenlerin motivasyonu, huzuru, kurumların gelişimi ve devamı üzerinde sonuçlarının neler olacağı konusunda kendilerine rehberlik edebilecektir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada, evrenin örneklem tarafından temsil edildiği, uygulanan ölçeklere katılımcılar tarafından içten cevap verildiği, ölçme araçlarının, araştırmanın amacı doğrultusunda ölçme yaptığı sayıtlarından hareket edilmiştir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma,

- 2021-2022 eğitim öğretim yılında Samsun ili Atakum, Canik, İlkadım, Ladik ve Tekkeköy ilçelerine bağlı resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler arasından çalışmaya katılan gönüllü öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
- Araştırmadan elde edilen sonuçlar, araştırmada kullanılan ölçeklere verilen cevaplar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel özdeşleşme: “Kişisel çıkarların örgütsel çıkarlarla birleştiği ve özdeşleşmenin bu çıkarlara dayalı olarak ortaya çıktığı ikna sürecidir”(Johnson, Johnson and Heimberg, 1999).

Etik: “Doğru ve yanlışın ne olduğunu, nasıl analiz ve değerlendirilmesi gerektiğini belirleyen, insanın doğru olana nasıl varacağını sorgulayan bir felsefe yaklaşımıdır” (Liman, Elçi ve Murat, 2019).

Liderlik: “Bireyleri amaçlara ulaşmak için harekete geçirme yeteneğidir. Bir başka deyişle liderlik, bireyler ve gruplar arası etkileşimi sağlamak için kişinin mizacında var olan gizil gücü kullanmasıdır” (Güney, 2007).

Öğretmen: “Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğini yerine getiren uzmanlardır” (Ergin, 1993).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE: ETİK LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Bu araştırmanın temeli, etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme kavramlarına dayanmaktadır. Çalışmanın teorik çerçevesinde; etik kavramlar, liderlik kavramları, liderlik türleri, etik liderlik davranış özellikleri, etik liderlik kavramları, etik liderlik teorisi, etik liderliğin öğretmenler üzerindeki etkisi, özdeşleşme, örgütsel özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmenin önemi, örgütsel özdeşleşme modelleri, örgütlerde örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen faktörler tartışılmaktadır.

2.1. Etik Kavramı ve İlgili Kavramlar

Etik kelimesi, Yunancada karakter ve davranış anlamı taşıyan ethos kelimesinden türemiştir (Özmen ve Güngör, 2008: 139). Etik, Sokrates, Platon ve Aristoteles'ten günümüze kadar devam eden felsefenin önemli bir dalıdır. Etik, insan davranışlarının incelenmesi sonucunda insanların hayatlarında düzen oluşturmak için belirlenen kurallardır (Kaygın vd., 2018: 166).

Derinlemesine düşünmenin ayrılmaz bir parçası olan felsefenin bir şekilde çözmeye çalıştığı üç temel soru vardır (Rebore, 2014: 5):

1. İnsan olmak ne anlama gelir?
2. İnsanlar diğer insanlara nasıl davranmalıdır?
3. Toplumun kurumları nasıl organize edilmelidir?

Bu soruların her tartışmada açıkça ortaya konulmadığı ve sıklıkla ayrı ayrı tartışıldığı doğrudur. Ancak insan olmanın ne anlama geldiği, insan davranışının temelidir. Irk ayrımcılığı politikasının altında örtülü olarak insan olmanın ne anlama geldiğine dair bir çarpıtma vardır. Bununla birlikte kadınlara, engelli insanlara ve genel olarak yaşlı yetişkinlere yönelik kötü muamele ve işyerinde yaşlı yetişkinlere karşı ayrımcılık gibi örneklerin temelinde insan olmanın anlamına ilişkin çarpıtmalar yer almaktadır. Bu ilk soru etiğin en temel ve en önemli işleyiş ilkesi olan “İnsana saygı” (HHS, 1979: 4; European Commission, 2021: 5) ilkesini ortaya koymayı gerektirmektedir. Kişiye saygı en az iki etik inancı içermektedir. İlki, bireylerin doğuştan özgür oldukları ve ikincisi ise, özgürlüğü birtakım nedenlerle azalmış olan bireylerin korunmasının gerekliliğidir. Bütün insanlar doğuştan özgürdür ve sırf insanlıklarından dolayı kendi kaderini tayin etme hakkına sahiptirler. Bu ilke ancak bir kişinin davranışının başkalarının özgürlüğünü ve kendi kaderini tayin etme hakkını

etkilemesi durumunda hafifletilebilir (Rebore, 2014: 6). Dolayısıyla insanların birbirlerine nasıl davranması gerektiği, insanlığa ilişkin belirli kavramlara dayanmaktadır. Bu kavramlar her toplumun kültüründen ve geleneklerinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Tarih, toplumların iyiye ya da kötüye doğru daima değiştiğini doğrulamıştır. Hükümet ve yasal yapılar, ekonomi ve bilimsel ilerlemeler de insanlık hakkındaki kavramları etkilemiştir. İkinci soruda formüle edilen konu, etiğin her zaman diğer insanlara yönelik davranışlarla ilgili olduğu perspektifini oluşturmaktadır (Oruç, 2012: 16).

İnsanlık ve insan davranışına ilişkin kavramlar, hükümetlerin eğitim, sağlık hizmetleri, sosyal hizmetleri organize etme ve sunma biçimini etkilemektedir. Bu durumda bir disiplin olarak etik, belirli bir durumda doğru ya da yanlış davranış biçimi hakkında karar vermektен çok daha karmaşıktır. Felsefi bir girişim olarak etik, mevcut ve gelecekteki eylemler hakkında karar vermede kullanılacak bilgiyi elde etmek amacıyla rasyonel araştırmayla ilgilidir. Bu itibarla, etik bir hakikat arayışıdır. Normatif olan etiğin nihai amacı, etik davranış standartlarının oluşturulmasıdır (Özdemir, 2003: 153).

Thonzhe ve Vyas-Doorgapersad (2017) etik kavramını, belirli eylemlerin doğruluğu ve yanlışlığı, bu tür eylemlerin amaçlarının iyiliği ve kötülüğü ile ilgili olarak insan davranışına ilişkin değerlerle ilgilenen felsefe dalıyla ilgili bir ahlaki ilkeler sistemi olarak tanımlamıştır. Etik, ahlaki değerleri ve ilkeleri tanımlayan bir kavram olmakla birlikte, iyiyle kötünün ayrılması olarak tanımlanmaktadır (Bakan ve Doğan, 2013). Başka bir ifadeyle etik, ahlaki olan gerekli fiil veya ahlaki olarak izin verilen eylem için doğru eylemde bulunmak olarak tanımlanabilir (Moore, 2007: 297). Aydın (2002), etiği bir cemiyetin farklı etkileşimler sonucu toplum tarafından onaylanmış davranış kuralları olarak tanımlamaktadır. Etik, davranış kurallarına dayalı olarak gerçekleştirilen doğru eylemin temel ilkelerini oluşturmaktadır (Fox ve Meyer, 1995: 55).

Etik, neyin doğru neyin yanlış olduğunu, bunların nasıl analiz edilip değerlendirileceğini, insanların doğru hedeflere nasıl ulaşacağını sorgulayan felsefi bir yaklaşımdır (Liman vd., 2019: 184). Etik, insanlara ne yapmaları ve ne yapmamaları gerektiğini tavsiye eden bir değerler bütünüdür (Svara 2007: 12). Etik, tavırlarımızı kontrol edecek prensipleri tespit etmekte ve hayatımızda arayacağımız değerlere karar vermede bizlere yardımcı olur (Buchholz ve Rosenthal, 1998:2). Başka bir söyleyişle,

toplumsal hayata yön veren değer yargılarıdır. Nelerin doğru veya yanlış olduğuna odaklanan, toplumsal kültürün bir çıktısıdır (Çevikbaş, 2006: 266).

Etik, toplumun değer yargılarından değil, herkes için neyin doğru, neyin yanlış olduğuyula ilgilidir ve bu değerler bazen toplumun ya da bireyin ahlakıyla çelişebilmektedir. Başka bir deyişle etik, bir şeyin doğru veya yanlış olmasıyla ilgilidir; neyin iyi veya kötü olduğunu anlamaya çalışır. Etik davranış bünyesinde doğruluk, iyilik, güzellik, cesaret ve adalet gibi temel değerleri barındırdığı için evrensel ahlaki ilkelere dayanmaktadır. Bu temel değerler tüm kültürlerde bulunsa da ilgili değerlerin hayata geçirilme şekli kültürden kültüre değişiklik gösterebilmektedir (Mendonca ve Kanungo, 2007: 12).

Etik üzerine yapılan çalışmalar son derece karmaşık bir girişimdir. Çünkü konu insan davranışlarıdır. İnsanlarda davranış tek başına meydana gelmez, insan davranışlarının belirli sebepleri vardır. Çocukların davranışları genellikle tepkisel olabilmektedir. Ancak olgun bireylerden, eylemlerinin arkasındaki düşüncüyü ortaya koymaları beklenmektedir. Etiğin bu davranışların amaçlarının, ortaya çıkış sebebinin iyiliğini-kötülüğünü, doğruluğunu-yanlışlığını konu alan bir pencereden bakarak bu davranışları yorumlamaya çalıştığı söylenebilir.

2.1.1. Ahlak-Etik İlişkisi

Ahlak ve etik kavramları toplumsal hayatın hemen hemen her alanında giderek daha fazla etkileri olan ve daha sık kullanılan kavramlardır. Birbiriyle ilişkili tüm kavramlar gibi bu iki kavram da kimi zaman yanlış kullanılmıştır. Her ne kadar iki kavram hem kavramsal hem de ideal anlamda yakından ilişkili olsa da, hem farklılıkları hem de benzerlikleri bulunmaktadır (Mahmutoğlu, 2009: 226). Etik kavramının ahlak felsefesi çerçevesinde ele alınması ve ahlak olgularının da etiğin çalışma alanına girmesi nedeniyle etik ve ahlak kavramları yakın anlamlar taşımaktadır (Yaman, 2010: 9). Bu yüzden doğru olmamakla birlikte bazen birbirinin yerine kullanıldıklarını ifade edebiliriz.

Etik, uygun davranış veya davranışlara ilişkin kurallardır ve kesinlikle belirli bir zaman dilimine bağlı değildir. Öte yandan ahlak, belirli bir zamanda bir toplumda kabul edilebilir kurallardır (Bolay, 1997: 4). Etik, ahlaktan daha temel ve kalıcıdır; dolayısıyla ahlak etiğin bir alt kümesidir. Benzer şekilde, etik ahlaka yol açarken, bunun tam tersi bir durum geçerli değildir. Bunun yanı sıra, etikteki bir değişikliğin

ahlakta da bir değişikliğe yol açması muhtemeldir. Bir toplum veya kurumun etik kurallarını değiştirdiği durumlarda ahlaki kuralların da değişmesi mümkündür (Kafadar ve Kaygın, 2017: 79). Örneğin; etik davranış kuralları, on sekizinci yüzyılda kölelik yasasında değişiklik yapılmasına yol açmıştır ve bu da o zamandan beri köleliğin ahlak dışı olarak görülmesine neden olmuştur.

Yazılı yasalara yerleşmiş olan etik davranış kurallarından farklı olarak, ahlak az çok bireyin kişiliğine yerleşmiştir. Ahlak, yazılı olmayan kurallar ile davranışların doğruluğunu yanlışlığını değerlendirir. Etik ise genel ahlaki kuralları yazılı olarak ifade eder. Ahlaki normları kişiler, yaşadığı toplumda kendi kendine öğrenebilirken, etik ilkeleri ve değerleri öğrenmek için eğitim gerekir (Kaya, 2020: 23). Kişinin karakter özelliğinin iyiye doğru değişmesi bireyin daha ahlaklı olmasını sağlayabilirken, bu durumun tam tersi de olabilir. Ancak etik ve ahlak arasındaki benzerlik, herkesin içinde yaşadığı organizasyon, kurumlar veya toplumdaki bireyler arasında arzu edilen ilişkiyi geliştirmeye yönelik olmalarıdır (Peterson et al., 2005).

Ahlak, kişiden kişiye bireysel olarak belirlendiği için göreceli bir kavramdır. Ayrıca ahlak, geçmiş deneyimlerin yanı sıra ailelerden ve hatta dini inançlardan da büyük ölçüde etkilenebilmektedir. Etik ise kişiden kişiye, farklı topluluklara ve költürlere göre değişmemektedir. Bu etik değerler, topluma bir bütün olarak önem verilmesini teşvik ettiği için önemlidir (Xhemağli, 2022: 82). Ahlak bireylerin inanışlarına, költürlerine, gelenek ve göreneklerine bağlı olarak farklılık gösterdiği için evrensel bir yapıya sahip değerildir. Etik ise evrensel kurallara bağlı, bireylerin doğru ve yanlış ayırt etmelerinde yol göstericidir (Yaman, 2010: 9). Bu sebeple etik kavramının çerçevesinin daha geniş olduğu söylenebilir. Dolayısıyla etik kavramının ahlak kavramını içine alan bir yapısının olduğunu söylemek mümkün olacaktır.

Küreselleşmeyle birlikte dünyada yaşanan gelişim ve değişimler bireyler arası, birey-toplum ve toplum-diğer toplum arasındaki farklılıkları artırmakta ve etkileşimleri üzerinde etkili olabilmektedir. Bu mevcut etkileşimler sırasında yaşanan olumsuzluklar ahlaki bir krize neden olabilmektedir. Çünkü toplumlar buldukları coğrafyaya uygun olarak kendi doğru-yanlış ve iyi-kötü anlayışlarını geliştirmektedir. Toplumlar bazı olayları kendi anlayışlarına göre değerlendirirler. Bunun amacı, toplum içindeki ilişkileri en iyi biçimde oluşturmaktır. Bunu yapabilmek için ahlak ve etik kavramlarının anlaşılması ve kavramlar arasındaki ilişki bu süreçte oldukça önemlidir (Küçükali ve Ada, 2022: 2).

2.1.2. Adalet-Etik İlişkisi

Adalet ve etik arasındaki ilişki haklar ve yasalar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Delgado ve Stefancic (2000), politika oluşturmada kademeli ilerleme, hukuk sistemine güven ve ilerleme umuduyla karakterize edilen liberal demokratik geleneğin bir parçasıdır. Bu geleneğin liberal kısmı “insan özgürlüğüne bağlılık” olarak tanımlanırken, demokratik boyutu ise “halkın eşit egemenliğine saygı gösteren karar alma prosedürlerine” atıfta bulunmaktadır (akt. Strike, 1991: 415).

Starratt (1994: 50), adalet etiğini, Hobbes ve Kant’ın ve Rawls ve Kohlberg gibi daha çağdaş bilim adamlarının çalışmalarını içeren, 17. yüzyılda ortaya çıkan düşünce okulundan kaynaklanan bir kavram olarak tanımlamıştır. Eski okul, bireyi merkezde görür ve sosyal ilişkileri, bireyin insan aklını kullanarak bütünü iyiliği veya sosyal adalet için bazı haklardan vazgeçtiği bir tür sosyal sözleşme olarak görür. Adalet etiğinin diğer tanımı ise Aristoteles, Rousseau, Hegel, Marx ve Dewey gibi filozofların eserlerine dayanmaktadır. Adalet etiği, bireyi değil toplumu merkezde görme eğilimindedir ve bireylere, topluluk içindeki yaşamları boyunca nasıl davranmaları gerektiğini öğretmeye çalışır. Bu gelenekte adalet “toplumsal anlayışlardan” doğmaktadır.

Beck ve Murphy (1994), adalet perspektifinden gelen filozof ve yazarların, evrenin doğası, Tanrı’nın doğası, kadere karşı özgür irade, iyilik ve kötülük, insan ve devlet arasındaki ilişki gibi konuları sıklıkla ele aldıklarını belirtmektedir. Beauchamp ve Childress (1984) ve Crittenden (1984) adalet ve etik ile ilgili rekabetçi kavramları tanımladıklarını ifade etmektedir. Bu araştırmacılar çalışmalarında diğer bakış açılarını ve bunların olumlu yönlerini kabul etseler de adalet ve etik anlayışına geri döndüklerini dile getirmiştir. Toplumlardaki eğitim liderlerinin, hoşgörü ve saygı gibi belirli temel ilkelere bağlı kalmasının tüm bireylere adil davranmasının, önemli olduğunu ve davranışlarında etik yasa ve adil politikalara bağlı kalmalarını önermişlerdir (akt. Shapiro and Stefkovich, 2011: 11). Toplumsal adaletin oluşması açısından liderlerin bu davranışlarının önemli olduğu söylenebilir.

Adalet ve etik hukuki ilke ve ideallerin temeli olarak hizmet etmektedir. Adalet ve etik ilişkisine, geleneksel ya da çağdaş perspektiften bakıldığında çok çeşitli konular dikkate alınabilmektedir. Etik ikilemlere bu bakış açısından bakıldığında, hukukun üstünlüğü ve daha soyut adalet, eşitlik ve adalet kavramlarıyla ilgili sorular

sorulabilmektedir. Bunlar, eşitlik ve eşitlik konularıyla ilgili soruları içerebilir, ancak kesinlikle bunlarla sınırlı değildir; kuralların, yasaların ve politikaların adilliği, yasaların mutlak olup olmadığı ve eğer istisnalar yapılacaksa hangi koşullar altında ve bireylerin hakları ile toplumun yararına yönelik soruları içerebilmektedir (Shapiro and Stefkovich, 2011: 12). Etiğin bireyi ön planda tutan bir anlayışla toplumsal adaleti sağlamaya çalıştığını ifade edebiliriz.

2.2. Liderlik Kavramı

Liderlik kavramı bireylerin bir arada yaşamaya başladığı günden bu yana varlığını sürdürmektedir. Toplumlar tarih boyunca farklı ihtiyaçlarını karşılamak için bir araya gelmişler ve grup adına karar verecek farklı özelliklere sahip birey veya yapıları var etmişlerdir. Liderlik toplumların her devirde ihtiyaç hissettikleri bir olgu olmuştur (Başaran, 2004: 69). 1960 ve 1970'lerde liderlik ile ilgili çalışmaların sayısı oldukça artmıştır. Bu yıllardan sonra liderlik kavramı popüler hale gelmiştir. Araştırmacıların kendi ilgi alanları ve bakış açılarına göre yaptıkları farklı tanımlar literatürde yerini almıştır (Gediklioğlu, 2015).

Liderlik, bireyleri amaçlara ulaşmak için harekete geçirme yeteneğidir. Bir başka deyişle liderlik, bireyler ve gruplar arası etkileşimi sağlamak için kişinin mizacında var olan gizil gücü kullanmasıdır (Güney, 2007). Liderlik, bulunduğu makamdan ve erkten çok "kişileri etkileme yoluyla yaptırım gücünü hissettiren şahıs" olarak tanımlanır (Şimşek ve Çelik, 2009: 53). Liderlik bir vasıf ve sıfattır, bu nedenle liderin bazı meziyetlere sahip olması gerekmektedir. Liderin kişileri iyi tanıyarak onlarla iyi ilişkiler geliştirmesi onun önemli bir özelliğidir. Liderler aynı zamanda kitleleri etkileyebilme, heyecanlandırma, yönlendirme gücü ve meziyetine sahip olmalıdır (Bolat, 2009). Liderlik amaç veya vizyonun gerçekleşmesi için grubu güdüleme becerisidir (Erdem, 2013). 1940'larda lider ve grup etkileşimine yoğunlaşmıştır. 1950-60'larda ise ortak amaçları gerçekleştirmek için lider ve grubun bir araya geldiğine dikkat çekilmiştir. Daha sonraki yıllarda liderin psikolojik boyutuna ve grup ile arasındaki fikir birliğine dikkat çekilmiştir (Temel, 2016: 6).

Kaya'ya (1999) göre liderliğin asıl amacı belirli vazifeleri başarılı bir şekilde yerine getirmektir. Hedefine ulaşmak isteyen lider, bireyleri ve toplulukları motive etme, koordine etme, yönlendirme yeteneğini ve yol gösterme niteliğini kullanmaktadır. Öğretim kurumları açısından bakıldığında, Özdemir ve Sezgin (2002:

271) liderlerin en önemli vazifelerinin, okulda bütün paydaşlar için etkili bir öğrenme ortamı yaratma, yapılan çalışmalarını, öğrenmeleri ve eğitim programını değerlendirme olarak belirtmiştir.

Etkin bir liderlik altında, etkili ve başarılı bir iletişim vardır. İletişim ağının kuvvetli bir şekilde kurulması, liderlik özelliklerinin kazanılmasında ve devam etmesinde önemli bir yere sahiptir. Etkisiz iletişim, zayıf karar verme becerileri, hedeflerin net bir şekilde ifade edilememesi, karar alma sürecine katılım eksikliği, gizli duygular ve değerler hem lidere hem de liderin yönlendirildiği gruba zarar verebilir, dolayısıyla yeterli etkinliği engelleyebilir. Bu bağlamda bir liderin kendi kendini yönetebilmesi büyük ölçüde onun iç dinamik yapısının gücüne bağlıdır (Alireisoğlu, 2020: 11). Etkili bir iletişim becerisinin yönetim faaliyetlerini gerçekleştirmede ve insanları etkilemede liderlerin işini kolaylaştıracağını ifade edebiliriz.

Liderlik, Şimşek'e (2007: 154) göre bir süreçtir. Bu süreç liderler ve ekip üyeleri arasındaki karmaşık ilişkileri içerir. Lider karizmatik özellikleri sayesinde karşındakileri etkileyebilmektedir. Çalışanların ihtiyaçlarını karşılama, hedefleri gerçekleştirmesinde bu etkileme gücünün etkisi yüksektir. Liderlik grubun ortak amacının belirlenmesiyle öneme kavuşmaktadır. Hedef koyma ve güdüleyici özellikleri sayesinde hedefe ulaşma liderin sayesinde olmaktadır.

Yapılan tanımların ortak noktalarının olduğu görülmektedir. En önemli noktaların mizacındaki gizil güç ile insanları güdülemesi, liderin hedef koyması, yol göstermesi ve hedef yolundaki engellerin aşılması olduğu söylenebilir.

2.3. Etik Liderlik Kavramı

Etik liderlik kavramı Helen filozoflarından Platon zamanına kadar dayanmaktadır. Ünlü filozof, Devlet adlı çalışmasında insanların hak ve hukukunu koruyup bireylere doğru yolda liderlik yapabileceklerini düşündüğü etik liderlerden bahsetmiştir. Platon bu etik liderleri ütopya şehirlerinin idare koltuklarına oturtmuştur (Platon, 2006). İnsanların onay vereceği davranışların hayata geçirilmesi ve kişileri ortak bir amaç uğruna bir araya getiren bu liderlik çeşidi etik liderlik kavramına doğru varmıştır.

Etik liderlik, kişilerin grup olarak yaşamaya başlamasından bu yana devam eden tarihsel ve kültürel yapının adlanmış halidir. Eski zamanlarda insanlar, ihtiyaçlarını gidermek için avlanmış, yiyecek toplamış, vb. faaliyetlerde bulunmuştur. Bu

gayretlerden sonra gruplara liderlik edenlerin, dağıtımı adil yapmaları, dürüst davranmaları, cesaret göstermeleri, iyi davranışlar sergilemeleri ile etik liderlik davranışları gösterilmeye başlanmıştır. Geçmişten günümüze gelişim süreci bulunan etik liderlik, olumlu birçok özelliği bünyesinde barındıran bir liderlik türü olmuştur (Topçuoğlu, 2021: 9).

Brown, Treviño ve Harrison (2005: 120) etik liderliği, kişisel davranış ve kişilerarası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışlar sergilemek ve takipçileri iki yönlü iletişim, güçlendirme ve karar verme yoluyla bu davranışları takip etmeye teşvik etmek olarak tanımlamaktadır. Bu tanımın ilk bölümü etik liderlerin normatif olarak uygun bir şekilde davranarak güvenilir rol modeller olduklarını ve aynı zamanda takipçilerini etkilediklerini ima etmektedir. Etik liderin örgütteki çalışanlar ile geliştirdiği etik kurallara bağlı iletişim, paydaşların başarılı bir örgüt iletişimi kurmalarına ve etik kuralları anlamalarına, benimseyip geliştirmelerine de katkı sunduğu söylenebilir.

Etik lider, kendini gerçekleştirmiş, istediğini bilen, dürüst, davranışlarında ve düşüncelerinde tutarlı olan bir yapıya sahip olmalıdır (Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 109). Yıldırım'a (2010) göre etik lider örgüt adına aldığı kararları hayata geçirirken var olan kanunlar ve politikalar çerçevesinde hareket eder. Beşeri sermayeyi verimli bir şekilde kullanmayı gerektiren liderlik becerilerini sergileyen etik lider, mesleğin gerekli kıldığı etik kurallara da uygun davranır.

Etik lider, bulunduğu ortamda etik davranışlar sergileyen, çalışanların haklarını savunan, kişilerin istek ve ihtiyaçlarını göz önüne alarak adaletli olan, toplumu ve insanı merkeze aldıklarından ötürü çalışanlara karşı hoşgörülü, saygılı, dürüst, güvenilir kişi olarak tanımlanabilir (Derin, vd., 2013: 687). Etik lider, grup performansını, başarısını olumsuz yönde etkileyecek motivasyonu bozacak haksızlıklara, hukuksuzluklara karşı tepki göstererek bu sorunların engellenmesi ve ortadan kalkması konusunda bir savunma kalkanı gibi görev yapar. Bu tavırlar örgütte güven ortamı oluşmasında, örgüt üyelerinin sorumluluk üstlenmelerinde ve kendilerini örgütün önemli bir üyesi olarak hissetmelerinde önemli bir yere sahiptir. Bireyin örgüt üyelerini etkileyerek onların gözünde başarılı bir lider olmasında kararlarında adil, dürüst, isabetli olması önemli bir yer tutmaktadır (Yaman, 2010: 11). Her koşulda verilen kararın etik değerlere sahip olması liderlerin paydaşların gözündeki değerini arttıracak ve lidere karşı güven duygusunun da gelişebileceğini söylemek

mümkündür.

Vural ve Coşkun (2007), etik liderliğin paydaşları kuvvetlendiren en yüksek liderlik şekli olduğunu vurgulamıştır. Kişilerle etkili iletişim ağı geliştirir ve bakış açılarını olumlu/olumsuz ifade ederek onları güçlendirir. İnsanlara sorumluluk yükleyerek akabinde farklı alanlarda onları yetkilendirir. Bu davranışları hisseden bireylerin kurum içinde etkililiği, verimliliği ve kurumsal bağlanma düzeyleri artar (akt. Karaburç, 2022). Etik liderliğin, bireylerin kendilerini değerli ve güvende hissettikleri iklimsel bir ortamın oluşmasında etkili olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Etik liderler, olaylar karşısındaki tutumları, vermiş oldukları kararlar ve sergiledikleri davranışları ile lideri olduğu grup üyelerinin beğenisini, takdirini ve güvenini kazanan bireylerdir. Bu liderler bir gruba karşı iyi davranışlar sergilerken diğer gruplara karşı da kötü davranışlardan kaçınmaları gerekir (İncekara vd., 2022: 778). Liderin yöntemleri ve tavırları, grup üyeleri nezdinde etik açıdan doğru algılanırsa ancak o zaman anlamlı olur (Arslantaş ve Dursun, 2008: 113). Liderin kendisini iç ve dış paydaşlara doğru tanıtılabilmeleri için etkili bir iletişim tarzına sahip olmasının yararına olacağı söylenebilir.

Etik liderlik, görünen ve görünmeyen etik açısından da ikiye ayrılabilir. Görünen kısımda, liderin diğer bireylere nasıl yaklaştığı ve onlara nasıl davrandığı, iletişim dili ile davranış ve tutumları yer alır. Görünmeyen kısımda ise, liderin fikir ve düşünceleri, kişiliği, karakteri, karar verme yöntemleri, değer ve prensipleri yer almaktadır (Yetimoğlu, 2014).

Harvey'e (2004) göre, grupta etik bilincin oluşturulması için eğitim verilmesi, grup üyelerine sorumluluk verilmesi, etik davranışlar sergileyerek gruba örnek olunması, karar vermede etik değerlerin dikkate alınması, örgütsel değişim ve gelişime önem verilmesi, etik değerleri ölçüt olarak insan kaynaklarının geliştirilmesi, dönem şartlarına uygun olarak adalet ve eşitlik gibi etik değerlerin uygulanması, liderde var olması ve liderin göstermesi gereken etik liderlik becerileri arasındadır (akt. Yılmaz, 2006: 33-34).

13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı Resmî Gazete'de Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında kamu görevlileri etik davranış ilkeleri "görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinci, hizmet standartlarına uyma, amaç ve misyona bağlılık,

dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, nezaket ve saygı, yetkili makamlara bildirim, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, savurganlıktan kaçınma, bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan, bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, yöneticilerin hesap verme sorumluluğu, eski kamu görevlileriyle ilişkiler, mal bildiriminde bulunma” başlıkları altında düzenlenmiştir.

Etik liderler, sergilediği etik davranışlar ve bu davranışları paydaşlara doğru bir şekilde aktardığında örgüt içi ve örgüt çevresindeki paydaşların beğenisini kazanabilirler. Liderlerin bu sayede ortaya koydukları etik davranışlarla çalışanların da bu değerleri kurum içinde geliştirmelerine ve sergilemelerine rehberlik edecekleri söylenebilir.

2.4. Etik Liderliğin Alt Boyutları

Etik liderliğin alt boyutları; iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik olmak üzere dört başlık altında ele alınmaktadır.

2.4.1 İletişimsel Etik

Belirlenen hedeflere ulaşmak için örgütler kurulur. Örgütlerin bu hedeflere ulaşmak için etkili bir iletişim mekanizmasına gereksinimleri vardır. Aynı zamanda var olmak ve örgüt devamlılığını sağlamak için de kuvvetli bir iletişim sağlamaları gerekmektedir. Etkin bir yönetim sürecinin temelinde etkili bir iletişim yatmaktadır (Demir, 2003). İletişimin paydaşlar arasındaki bağları güçlendiren, çalışma uyumunu sağlayan bir görevi vardır. Bu iletişim sadece örgüt içinde değil, örgüt çevresi ile de iyi ilişkiler kurulması için önemlidir. Eğer ki örgütte iletişim, gereken değeri görmez, göz ardı edilirse, dikey ve yatay yönlü ilişkiler zarar görür (Tutar, 2003: 32).

Etik lider anlayışlı, hoşgörülü, iletişimi güçlü ve bu değerlere sahip birey olarak kabul edilir. Bireyler bu özellikleri barındıran liderler ile iletişime geçmekten geri durmazlar. Böylelikle iletişim ağı örgütte daha da güçlenir. Liderin etik değerlerden uzak bir iletişim tarzı ile paydaşlara yaklaşması onları olumsuz etkiler. Bireylerin başarıları, motivasyonları azalır. Yöneticiler de yönetim faaliyetlerini yapmakta zorlanırlar (Yılmaz, 2022: 13). Örgüt içerisinde etik değerlere bağlı olarak yürütülen bir iletişimin, hedeflerin doğru algılanmasında ve bu hedeflerin gerçekleşmesi için paydaşların gerekli motivasyonu göstermelerinde önemli bir etkiye sahip olduğu

söylenbilir.

Bireylerin iletişim kurarken zamanlama ve üslup gibi kavramlara dikkat etmeleri iletişimin etik yanı ile ilgilidir. İletişimde yanlış yer ve zamanda kullanılan, işaret ve kullanılan iletişim tarzı olumsuz sonuçlar doğurur. İletişimin önemli bir ayağı da dinlemedir. Dinleme dürüstlük, hoşgörü ve anlayışla yapılmalıdır. İletişimde sessiz kalmak da bazı zamanlar zararlı sonuçlanabilir. Bireyler karşılıklı olarak iletişim sürecinde mesajın doğruluk, dürüstlük ve adillik özellikleri konusunda hassas olmalıdır. Örgütlerde güven ortamının sağlanması ve örgütsel bağlılığın sağlanması açısından iletişimde söz konusu değerler oldukça önemlidir. Liderlerin bu değerlere uygun olarak iletişim kurmaları etik açısından önemlidir (Uğurlu, 2009: 65). Karşılıklı güven duygusunun gelişmesinde, örgüt ile çalışanların bağlarının güçlenmesinde iletişim önemlidir diyebiliriz.

2.4.2. İklimsel Etik

Bulunulan ortamda nasıl hissediliyorsa bu hissi sağlayan o yerin iklimidir. İklim, örgüt içerisindeki ast-üst ilişkileri ile sınırlandırılmaz. İklim, örgütün bütün ilişkiler yapısının sonucunda ortaya çıkmaktadır (Erdoğan, 2012: 83). Örgütün kimliğine has özelliklerini ve örgütteki bireylerin davranış şekillerini içeren kavram örgüt iklimidir. Bireyin üyesi olduğu örgütün beklentilerini karşılamaında örgüt iklimini tanıması oldukça önemlidir. Birey davranışlarını buna göre şekillendirir. Bu iklim sadece liderin veya üyelerin tek taraflı çabası ile değil paydaşlar arasında sağlam bir iletişim ve etkileşim sonucunda oluşur. Örgüt iklimi, örgütün benimsediği, üyeler tarafından kabul gören değerleri ve kuralları içinde bulundurur. Örgüte has davranışların, kuralların belirlenmesinde ve uygulanmasında örgüt ikliminin niteliği önemli bir yer tutmaktadır (Aydoğan, 2004: 10).

Esmer ve Özdaşlı'ya (2018: 57) göre iklimsel etiğin oluşması, gelişmesi ve devamı için liderin fikir ve düşüncelerini saygı ve sevgi çerçevesinde aktarması, ulaşılabilir hedefler belirlemesi, sorumluluk sahibi olması, takipçilerini teşvik etmesi, takipçilerinin motivasyonlarını yükseltecek davranışlar sergilemesi, ödüllendirme sisteminin adaletli olması, örgüt içi kuralların planlı bir şekilde oluşturulması, özgür tartışma ortamı yaratması, kişisel ve mesleki gelişime önem vermesi gerekmektedir.

Etik liderler, örgütte uygun veya uygun olmayan davranışlar hakkında grup üyelerini bilgilendirmek ve grup üyelerini etik davranışlara yönlendirmede rehberlik

görevi görürler. Grup üyelerinin problem çözmeye daha fazla önem verdikleri, problem çözmeye yönelik fikir üretme olasılıklarının daha yüksek olduğu ve grup içinde daha az çatışma yaşadıkları görülmektedir (Yıldızbaş-Türk, 2019: 35). Örgütlerde iklimsel etiğin oluşmasının sorunların tespiti ve çözümünde de önemli bir role sahip olduğu söylenebilir.

Okullarda etik iklimin ortaya çıkmasında okul yöneticilerine çok büyük görev ve sorumluluk düşmesine rağmen bu iklimin oluşmasında bütün paydaşların rolü vardır. Etik iklimin tesis edilmesinde yöneticinin etik kurallara ve etik ilkelere riayet etmesinin yanında iş ve işlemleri titizlikle ve sorumluluk bilinciyle yürütmesi de önemli bir etkidir. Kalitesiz ve görevlerin yerine gelmediği niteliksiz bir eğitim ortamına müdahale edilmediğinde, olumsuzluklar görmezden gelindiğinde örgüt iklimi zarar görür (Aydın, 2002: 159). Okul müdürlerinin yanında okullarda iklimsel etiğin oluşmasında sorumluluklarını bilen ve bunları mümkün olduğunca etik ilke ve kurallar çerçevesinde yerine getiren öğretmenlerin de katkısının olduğu söylenebilir.

2.4.3. Karar Vermede Etik

Karar verme, “bir sorunu kararlaştırmak ya da karara bağlamak” anlamına gelmektedir (TDK, 2023). Etik karar alma ise, karar verme sürecinde etik değerlerle kararı özdeşleştirerek farklı alternatifler arasından etik ilkeler doğrultusunda seçim yapma sürecidir (Özdemir, 2009: 132). Simon, rasyonelliği alternatifler arasından seçim yapılırken örgüt için en önemli ilke olarak görmektedir. Örgütlerde, yönetim faaliyetlerinde karar verme sürecini, yönetsel faaliyetlerin önemli bir bileşeni olarak kabul etmektedir (akt. Bursalıoğlu, 1997). Aydın’a (2021) göre karar verme süreci, belli alternatiflerden seçim yapmadır. Liderin karar verme süreci öncesi ve aşamasında çok dikkatli davranması, etik davranışları sergilemesi ve etik değerlere önem vermesi gerekmektedir. Lider bu süreçlerde etik dışı davranışlardan kaçınmalıdır. Lider karar verirken, hedefleri açık bir şekilde tanımlamak, düşünmek için yeteri kadar zaman ayırmak, alternatifler geliştirmek, olası sonuçları tahin etmek ve göze almak, seçim yapmak ve karara varmak gibi aşamalara dikkat etmelidir.

Lider aldığı kararların ilk olarak grup ve üyeleri nazarında etik ilke ve değerlerle bağdaşp bağdaşmadığına dikkat etmelidir. Kararların etik ve doğru olması için süreçteki çalışmalar etik değerlere dayandırılmalıdır (Uğurlu, 2009: 65).

Etik liderlerin en belirgin ve önemli özelliği, uyguladığı kararların ahlaki

bakımdan doğru olmasıdır. Aldığı kararlarda etik ilke ve değere bağlı kalan, doğru karar veren lider, grup üyelerinin gözünde büyür, onların güvenini kazanır ve onları bu şekilde etkiler. Liderin kararları etik açıdan doğru ise grup üyeleri arasında dürüstlük, sadakat, doğruluk gibi erdemlerin gelişmesini sağlar ve örgütsel bağlılığı güçlendirir (Turhan, 2007: 18).

Örgütsel huzur, motivasyon, bağlılığın sağlanması ve çalışanların güvenini kazanması için liderlerin aldıkları kararlar örgütün çıkarlarıyla örtüşmeli, liderler eksiksiz, açık ve tutarlı açıklamalar yapmalı, alınan kararlar yanılma payı en az olan kararlar olmalıdır. Alınan bu kararlarda ilk kural doğruluk ve dürüstlük olmalı, örgütün sürdürülebilirliği için etik ilkelere dayalı olarak kararlar alınmalı ve örgütün bugünü ve geleceği için önemli olan bu kararlar örgütün tüm paydaşlarını memnun etmelidir (Özdemir, 2003: 156-157). Karar verme sürecinde örgüt paydaşlarının bu sürece dahil edilmesi, kendilerinin ve fikirlerinin önemli olduğunu hissetmeleri etik anlayışın örgütte yaygınlaşması açısından önemli görülebilir.

2.4.4. Davranışsal Etik

Davranışsal etik, bir liderin eylemlerinin altında yatan ahlaki ilkelere bağlılık düzeyini belirlemeye çalışır (Yılmaz, 2006: 89). Liderin sergilediği davranışlar iletişime geçtiği kişileri etkiler. Sergilenen her davranış karşıdaki kişilerin duyu ve düşüncelerinde davranışlarını etkiler. Liderin davranışlarına göre grup üyeleri de davranışlarını şekillendirir. Liderin davranışları etik ilkelere bağlı olarak gelişirse grup üyeleri ile aralarındaki güven, bağlılık gelişir ve güçlenir. Liderin etik davranışlar sergilemesi grubun gelişmesi ve devamı için önemli bir konudur. Liderin etik davranışlarına doğruluk, dürüstlük, hoşgörü, nezaket, fedakârlık gibi değerler kaynaklık eder (Uğurlu, 2012: 211).

Toor ve Ofori'ye (2009: 536) göre davranışsal etik, liderlerin grubun bütün paydaşlarına karşı adaletli ve dürüst davranışlar içinde olmasıdır. Toor ve Ofori etik liderin davranışlarının temelinde hoşgörü, saygı, sorumluluk duygusu, mesleğe bağlılık, anlayış ve inanç gibi değerlerin olması gerektiğini vurgulamıştır.

Lider olarak okul yöneticisinin, örgütün bütün paydaşlarına eşit mesafede, davranışlarında adil ve dürüst olması gerekmektedir. Etik ilkelere bağlı kalarak davranışlarını sergilemeyen liderler, örgüt üyelerini olumsuz etkileyebilecektir. Bunun sonucunda örgüt üyelerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri düşer. Bu durum

okul içinde ayrımcılığa, farklı gruplaşmalara, örgüte karşı duyarsızlaşmaya sebep olabilir (Buluç, 2009: 8). Liderin okul yönetiminde etik liderlik ilke ve kurallarına göre davranması, etik liderliğin davranışsal ayağını yönetim sürecine katması öğretmenleri etkilediği gibi öğrencileri de etkileyecektir. Çünkü liderin aldığı kararların bir kısmı doğrudan öğrencileri etkilemektedir. Bunun yanında okul yöneticisinin, öğretmenler ile ilgili aldığı kararlar ve öğretmenlere karşı sergilediği davranış biçimi de öğretmenin dersine girdiği öğrencisini dolaylı da olsa etkileyecektir (Yılmaz ve Güven, 2016: 37).

Okulda maksimum verimliliği sağlamak etkili bir çalışma ortamı oluşturmak ve eğitim öğretim hazırlamak için okul yöneticileri etik liderlik özelliklerini kullanmalı ve buna göre davranmalıdır. Etik lider, bencillikten uzak örgütün çıkarlarını ön planda tutmalıdır. Etik lider, davranışlarını etik ilke ve kurallara uygun bir şekilde sergilediğinde örgüt paydaşları üzerinde olumlu etkiler bırakır (Helvacı, 2010: 393). Davranışlarıyla etik ilke ve değerleri aktarabilen liderler çalışanların örgütle olan ilişkilerinin pozitif yönde gelişimine, lidere ve örgüte güven duymalarına ve örgütleri ile özdeşleşmelerine katkı sağlayabilirler.

2.5. Eğitim Yönetiminde Etik Liderlik

Yönetim biliminin alt bilimlerinden biri olan eğitim yönetimi, eğitim öğretim ihtiyaçlarını karşılamak için kurulan eğitim kurumlarının belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için etkili bir şekilde düzenlemesi, yönetilmesi, geliştirilmesi ve gelişmelere ayak uyduracak şekilde yenileştirilmesi sürecidir (Başaran,1993: 12).

Eğitim sisteminin merkez ve taşra teşkilatlarında, okullarda, eğitim öğretim faaliyetlerini sürdüren bütün kurumlarda eğitim yönetimi faaliyetleri sürdürülmektedir. Bu vesile ile eğitim yönetimi, oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu kadar geniş alana yayılmasından dolayı da birçok paydaşını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Eğitim yönetimi biliminin, alt yönetim bilimi olan okul yönetimi işi okul yöneticileri tarafından yapılmaktadır. Okulların eğitim öğretim faaliyetlerinin hedefler doğrultusunda gerçekleştirildiği, devlet kanalıyla veya özel teşviklerle kurulmuş, devlet tarafından denetlenen kurumlar olduğu söylenebilir.

Eğitim yönetiminde önemli olan üç tane insan kaynağı gücü bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, henüz işlenmemiş bazı donanımları kazanmamış ve belli hedefler doğrultusunda yetiştirilen öğrenci kaynağı gücüdür. Bir diğer güçlü ve değerli olan

insan kaynağı gücü ise öğrenci kaynağını hedefler doğrultusunda işleyen, şekillendiren, davranış kazandıran öğretmen kaynağı gücüdür. Bu iki kaynağı da doğrudan etkileyen ve bu kaynakları yöneten yönetici kaynağı gücü de üçüncü insan kaynağı gücüdür (Çelik, 2000: 23). Okullar genel yapıları itibari ile paydaşları oldukça kalabalık yapılardır. Okulların bu özellikleri ile etik sorunlarla karşılaşma riski oldukça yüksektir. Böylesine kalabalık ve karmaşık yapı içerisinde, lider olarak okul idarecisi ani kararlar vermek zorunda kalabilir. Bu kararların, eşitlik, adalet, saygı çerçevesinde paydaşlar tarafından benimsenmesi için etik ilkeler bağlamında alınması gerekmektedir. Bu sebeple okul müdürlerinin etik liderlik becerilerine sahip olması kaçınılmazdır (Turhan, 2007:41).

Rebore'e (2014) göre eğitim yönetiminde etik liderlik anlayışında tüm etik hususlar, eğitim alanındaki liderlerin insan olmanın ne anlama geldiğine dair anlayışından ve insanların birbirlerine nasıl davranması gerektiğine dair anlayışından etkilenmektedir. Bu anlayışın eğitim alanındaki liderlerin kendi okulunu yönetme şeklinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bir müdürün veya müfettişin, kendi etik değerleriyle çelişmeden bir okulu etkili bir şekilde yönetmesinin oldukça zor olduğunu belirten Rebore, etik analizin eğitim sorunlarının yönetimini ve öğretimsel analizleri geliştirdiğini vurgulamıştır. Dolayısıyla felsefecilerin etik çalışmalarını, meslek kuruluşların etik belgelerini incelemeleri, etik kararlar vermek için eğitim liderine güvenilir temel sağlar (Rebore, 2014: 14-15).

Çelik (2000) tarafından yapılan çalışmada okul yöneticisi olarak lider, örgütteki etik davranışların temel ilkelerini belirleyerek etkili bir okul oluşturur. Sergilediği etik ve demokratik davranışlar sayesinde erdemli bir okulun oluşmasında etkili bir rol oynar. Bununla birlikte Çelik (2020), çalışmasında liderin örgütteki varlığını kabul ettirmek, paydaşları etkilemek için gücünü makamdan değil, sergilediği ve uyduğu etik ilke ve kurallardan aldığını ifade etmektedir. Lider etik davranışlarla örgütün bütün paydaşlarına model oluşturur. Liderin toplumsal ve evrensel etik değerlerle okulda kabul gören etik değerler arasında bir bütünlük sağlaması, etik dışı davranışlara izin vermemesi, etik ilke ve değerlere uyan bir örgüt kültürü inşa etmesi açısından önemlidir.

Foster (1986) eğitim yönetiminde etiğin ciddiyetini ve önemini, "Her idari karar insan yaşamının yeniden yapılanmasını beraberinde getirir. Bu nedenle yönetimin özünde ahlaki ikilemlerin çözümüdür" şeklinde ifade etmiştir. Bu paradoksal,

istikrarsız ve etik açıdan kutuplaşmış çağda, eğitim liderlerinin okullarında ve topluluklarına sıklıkla karşılaştıkları gerçek hayat ikilemelerini çözmelerine yardımcı olmak için farklı bakış açıları sunmanın gerekli olduğu ortaya çıkmıştır (akt. Shapiro ve Stefkovich, 2011: 112).

Okul sadece öğretim faaliyetlerini sürdürüldüğü bir kurum değildir. Okullar, öğrencilerde olmasını istediğimiz tarafsızlık, adaletli olma, hoşgörü, saygı, hırsızlık yapmama, iltimas geçmeme vb. etik davranışları kazanmaları ve içselleştirmeleri için çabalayan, kültürel aktarımı sağlayan ortamlardır denilebilir. Erdemli bir insan olma yolunda davranışların kazanılmasında sadece söylemler yeterli değildir. Okul yöneticisinin etik liderlik özellikleri göstermesi ve öğretmenin etik davranışlar sergilemesi öğrencilerin erdemli davranışlar kazanmasında oldukça önemli olduğu söylenebilir.

2.6. Etik Liderlik ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Çalışmada etik liderlik ile ilgili literatürdeki bazı çalışmalar yurtiçinde yapılmış çalışmalar ve yurtdışında yapılmış çalışmalar olmak üzere iki başlıkta ele alınmıştır.

2.6.1. Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar

Turhan (2007), yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin okullardaki sosyal adaleti algılama düzeylerine etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda araştırmada ilişkiyel tarama modelini kullanarak, anket yoluyla verileri elde etmiştir. Genel ve Mesleki toplam 106 lisede görev yapan yönetici ve öğretmenlerden 1195'inin anketlere verdiği cevapları analiz ederek sonuçlara ulaşmıştır. Çalışmasında okul yöneticilerinin sergilediği etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin sosyal adalet algıları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Karagöz (2008), yaptığı çalışmasında ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algıları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ilişkiyel tarama modeli kullanarak belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmasının örneklemini 2007-2008 eğitim öğretim yılında Bursa ilinde görev yapan 747 öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme "Etik Liderlik Ölçeği" ve "Örgütsel Adanmışlık Ölçeği" kullanarak verileri toplamış ve analiz etmiştir. Verilerin analizi sonucunda okul müdürlerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Etik liderlik davranışları ile

örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İskele (2009), ilköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okulun yaratıcı iklimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik 1246 öğretmene “Etik Liderlik Ölçeği” ve “Yaratıcı Okul İklimi Ölçeği” uygulamıştır. Çalışmasında etik liderlik davranışlarını farklı değişkenler açısından incelemiştir. Öğretmenlerin etik liderlik davranışı algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Branşları bakımından bakıldığında karar vermede etik ve etkileşim etiği alt boyutlarında farklılık bulunmazken, iklim ve davranış etiği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde ulaşılan sonuç, etik liderlik davranışlarının okullarda yaratıcı bir iklim oluşturulması üzerinde olumlu bir etkisinin olduğudur.

Uğurlu (2009), tarafından, etik liderlik davranışları ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada öğretmen ve yöneticilerin etik liderlik davranışları konusunda yüksek düzeyde farkındalığa sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki pozitifdir.

Acar (2011), “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi” isimli bir doktora çalışması yapmıştır. Örnekleme, “Etik Liderlik Ölçeği”, “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “Motivasyon Ölçeği” uygulayarak verileri toplamıştır. Verilerin analizi sonucunda, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, öğretmenler tarafından oldukça yüksek bir şekilde algılandığını tespit etmiştir. Okul yöneticisinin benimsediği etik liderlik özelliği, öğretmenlerin örgütsel adalet ve motivasyon düzeylerini olumlu yönde yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Kurşun (2011), çalışmasında okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerini ve bazı değişkenlerin okul kurumsal imajına etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonuçları, okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin okulun kurumsal imajını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir.

Toksoy (2011), 307 öğretmeni dahil ettiği çalışmasında, kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okullarındaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarına ilişkin algı düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Yöntem olarak tekil

tarama modelini kullanmış ve örneklem için seçilen öğretmenlere anket uygulamıştır. Veriler analiz edildikten sonra öğretmenlerin, yöneticilerin uygulamalarında etik ilkelere uymalarına yönelik olumlu algıya sahip olduklarını görmüştür. Fakat okul yöneticilerinin güvene bağlı liderlik özelliği açısından okul yöneticilerini çok başarılı bulmadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Gülcan vd. (2012), ilköğretim okullarında müdürlük yapan kişilerin etik liderlik davranış düzeylerini çeşitli değişkenlere göre inceleyerek literatüre katkı sağlamışlardır. Bu çalışmada öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mesleki yeterlilik, bölüm ve mezun oldukları kurum türüne göre anlamlı farklılıkların varlığı incelenmiştir. Tarama modelini kullandıkları betimsel bir çalışma olan bu çalışmaya Karabük ilinde resmi ilköğretim okullarında çalışan 188 öğretmen katılmıştır. Çalışmalarında Etik Liderlik Ölçeği ile verileri toplamışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, okul müdürlerinin etik liderlik davranışı göstermelerine yönelik görüşlerinin, medeni hal ve cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak branş öğretmenlerinin iklimsel etik boyutuna ilişkin eğilimleri arasında anlamlı farklılıklar bulunurken, diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Farklı fakültelerden mezun öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmakta olup, eğitim fakültesi mezunu olanların daha olumlu olduğu görülmektedir. Davranış etiği ve karar verme etiği boyutlarında kıdeme göre farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Madenoğlu ve ark. (2014), öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını yordamada okul müdürlerinin etik liderlik düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan 940 öğretmene anket uygulanmıştır. Sonuçlar; okul yöneticilerini etik liderlik düzeylerinin öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini yordadığını göstermektedir. Öğretmenlerin yöneticilerin etik liderlik davranışlarına ilişkin algılarının örgütsel bağlılığı birincil değişken olarak yordadığını, öğretmenlerin iş tatmininin ise örgütsel bağlılığı aracı değişken olarak yordadığını bulmuşlardır.

Çakıroğlu (2015), araştırmasında okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Bu ilişkiyi ortaya çıkarmak için ilişkiyel tarama modelini kullanmıştır. Çalışmada, Etik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ni 693 ilkokul ve ortaokul öğretmenine uygulayarak veri toplamıştır. Sonuçlar

incelendiğinde, öğretmen algılarına göre müdürlerin genel etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dolayısıyla okul müdürlerinin genel etik liderlik davranışları sergileme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri artmaktadır sonucuna ulaşmıştır.

Işık ve Çetin (2020), okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada “Etik Liderlik Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” İstanbul'un Beylikdüzü ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 262 yönetici ve öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonuçları; müdürlerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini yordadığını ortaya koymaktadır.

Yayık (2020), okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada İstanbul ili Pendik ilçesindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 393 öğretmene “Etik Liderlik Ölçeği” ve “Mesleki Bağlılık Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmaya göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde artırma noktasında okul yöneticilerinin sergilediği etik liderlik davranışlarının önemli bir etkisinin olduğunu görmüştür. Yüksel (2021) öğretmenlerin algılarına göre okul öncesi yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada Antalya’da okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan 163 öğretmene “Etik Liderlik Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; okul öncesi yöneticilerinin sergiledikleri iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik davranışlarının öğretmenlerin algılarına göre orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Bayat ve Akbaba (2022), okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen özerkliği arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan 795 öğretmene anket uygulamışlardır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin algıladığı etik liderlik ve öğretmen özerkliği arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğunu göstermiştir.

Kahvecioğlu (2022), 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Ankara'nın Çankaya ilçesinde 325 öğretmen arasında bir araştırma gerçekleştirmiştir. Veriler Etik Liderlik

Ölçeği ve Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin öğretmenlere uygulanmasıyla toplanmıştır. Bu çalışma, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul etik iklimi arasındaki ilişki düzeyini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Öğretmenlerin yöneticilerin etik liderlik davranışlarını algılama düzeylerinin yüksek olduğuna ulaşmıştır. Farklı değişkenler açısından öğretmenlerin algıladığı etik liderlik davranışlarını algılama düzeyini incelemiştir. Bu algı düzeylerinin cinsiyet ve yaş yönünden değişmediği ancak eğitim durumu ve okulda geçirilen süre yönünden farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Etik liderlik davranışının etik iklim arasında ilişki incelendiğinde de etik liderliğin etik iklimi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Tut (2023), hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada hemşirelerin etik liderlik algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Etik liderlik davranışları ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu ilişkide uzlaşın, alttan almanın ve bütünleştirici olmanın önemli bir etkisi olduğunu belirlemiştir.

Gök (2023), tez çalışmasında öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada 623 öğretmene “Okul Müdürü Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği” uygulamıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin algıladıkları okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum ve eğitim düzeylerine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.

Şahin ve Arslan (2023), okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi incelemek için bir çalışma yapmıştır. Yaptığı çalışmada demografik değişkenler açısından öğretmenlerin etik liderlik algılarını analiz etmiştir. Öğretmenlerin etik liderlik algılarının yüksek düzeyde olduğunu ve bu algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmiştir. Aynı zamanda etik liderlik ile sinizm davranışı arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Akkuş (2023), doktora çalışması sonucunda, etik liderliğin birincil amacının takipçilerine rol model olmak olduğunu belirtmiştir. Bu süreçte liderin davranışları, dile getirdikleri, karar verme yöntemleri ile paydaşlara rol model olarak onların etik kuralları öğrenmelerini sağladığını söylemektedir. Bireylerin etik kuralları benimseyip, uygulamaya geçirmelerinin toplumda etik kuralların yayılması açısından

önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

2.6.2. Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Moorhouse (2002), farklı örgüt türlerinde etik liderde var olması beklenen etik değerlerin neler olduğunu belirlemeyi amaçlamıştır. Bu örgüt tipleri; dini örgütler, eğitim örgütleri, siyasi örgütler ve iş örgütleridir. Çalışmasında farklı örgütler için ortak olan beş etik değer tespit etmiştir. Örgütün etik değerleri; güvenilir, dürüst, adil olmak, yüksek etik standartlara bağlı olmak ve son olarak kuruluşun yaptığı işin amaçlarına uygun olması olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda eğitim örgütlerindeki okul yöneticilerinde ve diğer örgütlerdeki liderlerde de bulunması gereken becerileri de tespit ederek ortaya koymuştur. Bu etik becerilerin; etik davranışlarla örnek olma, önyargısız bir şekilde takım oluşturma, geleceğe dönük bir vizyon oluşturma, kararlarda örgüt üyelerinin fikrini alma, dürüst olma, güven verme bu güveni örgüt atmosferine yayma ve etkili iletişim kurma, şeklinde olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Langlois ve Lapointe (2007), Kanada'nın yedi eyaletindeki Fransızca eğitimi veren azınlık okullarında çalışan okul müdürlerinin, etik liderlikle ilgili görüşlerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada açık uçlu soru formu kullanılarak 47 müdüre dilsel azınlık bağlamında etik liderlik ile ilgili görüşlerini sormuşlardır. Araştırma sonucunda; eleştiri etiğinin varlığının, dilsel ve kültürel hayatta kalmanın yanı sıra Fransızca konuşan bir kimliğin korunmasına yönelik mücadele bağlamında nasıl güçlü bir şekilde var olduğunu tespit etmişlerdir. Katılımcıların okul müdürü olarak görev yaptıkları yıl sayısının gösterdikleri etik liderlik davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini tespit etmişlerdir. Yeni göreve başlayan okul müdürlerinin yalnızca adalet etiğini kullanırken, tecrübeli müdürlerin özen etiği ve eleştiri etiğini içeren birleştirilmiş bir etik çerçeve kullandıklarını tespit etmişlerdir.

Gardiner ve Tenuto (2015), etik karar alma sürecinde okul yöneticilerinin liderlik ikilemlerini ve kendi etik kurallarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma nitel bir araştırma olarak tasarlanmış ve bu kapsamda devlet okullarında görev yapan okul yöneticileriyle görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin ve yöneticileri yetiştiren öğretim üyelerinin kurumsal gelişim için etik karar alma ve etik liderlikten yararlanabileceklerini tespit etmişlerdir.

Arar vd. (2016), İsrail'deki Arap okullarında etik liderliğin uygulanmasında

farklı etik paradigmaların oynadığı rolü belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç kapsamında 189 okul liderine “Etik Liderlik Anketi” uygulamışlar ve ankete 150 kişinin dönüş yaptığını belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda; okul yöneticilerinin kültürel ve sosyal geçmişlerinin etik liderlik davranışlarını etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca deneyimi daha az olan okul yöneticilerinin en çok eleştiri etiğine değer verdiklerini ortaya koymuşlardır.

Indra ve Kustati (2019), okul müdürlerinin öğretmenlerin algılarına göre etik liderlik davranışlarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada sekiz İslami ortaokuldan 80 öğretmene anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin etik liderlik algılarının başkalarının hizmetinde liderlik ilkelerinin etik bir topluluk düzeyinde geliştirildiği, başkalarına saygı açısından ise etik dışı düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca etik liderlik yapılarının toplumsal kalkınma çabasının oluşturulması üzerinde doğrudan etkisi olduğunu belirlemişlerdir.

Khan vd. (2020), Pakistan’daki okullarda etik liderliğin öğretmenlerin moral ve motivasyonun üzerindeki etkisi isimli bir çalışma ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin ahlaki motivasyonlarını etkileyip etkilemediğini veya ne kadar etkilediğini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmalarının örneklemini 182’si erkek ve 156’sı kadın olmak üzere 338 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmanın verilerini “Etik Liderlik Ölçeği” ve “Ahlaki Kimlik Ölçeği” uygulayarak toplamışlardır. Çalışmalarında etik liderlik davranışları sergileyen liderlerin, öğretmenlerin içsel ahlaki motivasyonu üzerinde güçlü bir etkiye sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Etik liderlik davranışı olan dürüstlük davranışını sergileyen liderler, karar vermeye yüksek ahlaki standartlar aşılıyarak ve etik davranış göstererek öğretmenleri ahlaki davranış sergilemeleri konusunda motive ettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Çok az da olsa öğretmenlerin görüşlerine göre; karar vermede etik davranışlarının öğretmenleri motive etmede o kadar yararlı olmayacağı ve bazen geri tepebileceği sonucuna da ulaşmışlardır.

Nemr ve Liu (2021), yaptıkları çalışmada etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel sinizmin düzenleyici rolünü belirlemeyi hedef almışlardır. Veri toplamak için Mısır’daki Sohag Üniversitesi’nde 400 öğretim üyesi ve asistanları arasında bir anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçları; etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olduğunu, örgütsel sinizmin, etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki

ilişkiyi değiştirdiğini, öyle ki sinizm düzeyi yüksek çalışanların sinizmle daha düşük bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

Berges-Puyó (2022), çalışmasında etik liderliği ve etik liderliğin eğitime yansımalarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada literatür taraması yaparak, literatür çerçevesinde etik liderliğin eğitime yansımalarını ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, eğitim alanındaki etik liderliğin öğrenciler, öğretim üyeleri ve personel arasındaki işbirliğini teşvik ettiğini, etik dışı davranışların azaldığını ve yüksek verimlilik sağlandığını tespit etmiştir.

Arar ve Saiti (2022), etik liderliğin eğitim yöneticilerinin karar verme süreçlerine etkisini belirlemek için 2018 yılında İsrail'in iki farklı bölgesindeki okullarda bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada veri toplamak için Etik Liderlik Anketi'nden yararlanmışlardır. Araştırma sonucunda; okul yöneticilerinin uyguladığı etik liderliğin, sosyal değerlerin takdir edilmesini, ahlaki ikilemlerin daha iyi ele alınmasını ve etik karar vermenin geliştirilmesini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

2.7. Özdeşleşme Kavramı

Çevre ve iş yaşamındaki değişim ve gelişmeler, örgütlerde çalışanların işveren ve örgüt arasındaki duygusal bağın önemini ortaya koymaktadır. İşverenler çalışanlardan örgütlerini sevmelerini, yüksek performans göstererek çaba göstermelerini, örgütün hedeflerine ulaşması için gereken motivasyonu göstermelerini beklemektedirler. Değişen ve gelişen dünyada insan kaynaklarının örgütler bakımından daha verimli ve etkili kullanılması için işverenler çalışanların örgütlerini benimsemelerini, örgütlerine karşı aidiyet duygusu beslemelerini en önemlisi örgüt ile kendilerini özdeşleştirmelerini beklemektedir (Polat, 2009: 18).

Özdeşleşme teriminin kökenleri, büyük ölçüde milliyetçilik gibi kitlesel özdeşleşmelere odaklanan Lasswell'in (1965), politik teorisine kadar takip edilebilmektedir. Freud'un tanımıyla, özdeşleşme "başka bir kişiyle duygusal bir bağın ilk ifadesi" dir. Lasswel bu tanımlamayı biraz sınırlı bulmuştur. Onun tanımıyla özdeşleşme, duyguların benzerlik algıları tarafından yönlendirildiği bir süreçtir. Bu süreçte ödeşleşme bireylerin birbirine kenetlenmesi, değer ve simgelerin bir bütün olarak paylaşılmasıyla mümkün olmaktadır (akt. Cheney and Tompkins, 1987: 2).

Amerikalı Psikolog Edward C. Tolman özdeşleşme kavramını, "bir bireyin,

parçası olarak hissettiği herhangi bir gruba bağlı olması” olarak ifade ettiği tanımıyla literatüre bu kavramı kazandırmıştır (Tolman, 1943: 142). Türk Dil Kurumu’nun Yönetim Bilimleri Sözlüğü’ne göre özdeşleşme kavramı, “ Bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi yada onunla bütünleşmesi” şeklinde ifade edilmiştir (TDK, 1981).

Kişinin gruba/örgüte aidiyet hissetmesi, kendisini grubun önemli bir üyesi gibi görmesi özdeşleşme sürecinin başladığını göstermektedir (Wiesenfeld et al., 2001: 215). Bu süreçte kişi örgütün değerlerini, kültürünü kabul eder, içselleştirir ve mevcut amaçlarıyla örgütün amaçları arasında bağlantı kurar (Eicholtz, 2000: 6). Smidts vd. (2001), özdeşleşmenin tam manada oluşmasında bazı faktörlerin olması gerektiğini belirtmiştir. Bu faktörleri aidiyet duygusu, ortak değerlerin ve duyguların paylaşımı, birlikte hareket edebilme becerilerinin hayata geçirilmesi olarak ortaya koymuştur. Reade (2001: 1271) ise özdeşleşme kavramının iki temelli olduğunu ifade etmiş ve bu temellere dikkat çekmiştir. Bunlar özdeşleşmenin değer temelli ve bilişsel temelli olduğudur. Birbirinden farklı düşünce, inanış ve değerlerin bir araya gelip aynı noktada birleşmesi değer temelli özdeşleşmeyi, bireyde topluluğa-gruba aidiyet duygusu oluşturması bilişsel temelli özdeşleşmeyi ifade etmektedir.

Bireyler içinde buldukları örgütleriyle kendilerini özdeşleştirdiğinde örgütü ile ilgili konularda örgütün bir temsilcisi olarak davranırlar. Alınan kararlarda önemli ölçüde örgütün lehine karar verme eğilimi gösterirler. Örgütlerinin aleyhine davranışlar sergileyen kişilerden kendilerini farklı görür ve ayrı tutarlar (Kalemci-Tüzün, 2006: 152). Kendisini örgüte ait hisseden, örgütün önemli bir üyesi olarak gören, örgüte olan bağlılığını içselleştiren, anlamlandıran bireylerin örgüt ortamındaki davranışlarını açıklamada özdeşleşme kavramı rehber olarak kullanılabilir (Karabey, 2005: 20).

Özdeşleşmenin temelinde üç öge bulunmaktadır. İlk ve temel ögesi, bireyin örgütün değerlerini ve inançlarını benimsemesi ve bunlara inanmasıdır. Örgüt içerisindeki görevlerini ve sorumluluklarını istekli olarak yerine getirmesi bir diğer ögesidir. Son ve üçüncü olan ögesi ise örgütüne olan bağlılığını, üyeliğini devam ettirmek için çabalaması ve istekli olmasıdır (Tosun, 1981). Bireyin örgütü tanımlarken kendine ait olan özellikleri kullanarak tanımlaması, örgütü kendine çok yakın bir yere konumlandırması özdeşleşmenin gerçekleştiğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

2.8. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Örgütsel özdeşleşme, kişisel çıkarların örgütsel çıkarlarla birleştiği ve özdeşleşmenin bu çıkarlara dayalı olarak ortaya çıktığı ikna sürecidir (Johnson et al., 1999: 160). Ashforth ve Mael (1989), örgütsel özdeşleşmeyi, örgütün hedefleri ve özellikleri ile bireyin özelliklerinin zaman içinde benzeşmesi ve uyumlu hale gelmesi süreci olarak tanımlamışlardır. Örgütün başarısını ve başarısızlığını, kendi başarısı veya başarısızlığı olarak görmesi özdeşleşme açısından önemlidir. Aynı zamanda örgütsel özdeşleşmeyi bilişsel inşa süreci olarak da görmektedirler. Örgütsel özdeşleşmeyi Reade, birey ve örgütün özelliklerinin aynı noktada ve düzlemde kesişmesinden dolayı oluşan sağlam bir psikolojik bağ olarak ifade etmiştir (Reade, 2001: 1270). Başka bir deyişle örgütsel özdeşleşme, örgütün başarısında ve başarısızlığında bireyin örgüte olan bağlılığında bir değişim olmaması ve ekip ruhundan ayrılmaması ve bu ruhu devam ettirme durumudur (Turunç ve Çelik, 2010: 187).

Simon (1997: 293) örgütle özdeşleşmeyi, “Bir kişi, bir karar verirken, çeşitli seçim alternatiflerini belirlenen grup için sonuçları açısından değerlendirdiğinde kendisini bir grupla özdeşleştirir” olarak açıklamıştır. Benzer şekilde, Cheney ve Tompkins (1987: 2) örgütle özdeşleşmeyi “Bir karar verici, örgütün algılanan çıkarlarını en iyi şekilde destekleyen alternatifini seçmek istediğinde, kendisini örgütle özdeşleştirir” şeklinde ifade etmiştir. Cheney (1983: 343) örgütsel özdeşleşmenin; karar verme, iş tutumları, motivasyon, iş tatmini, iş performansı, hedef başarısı, rol çatışması, bireysel karar verme, çalışan etkileşimi, hizmet süresi, iş hareketliliği, personel akışı, sınırları kapsayan faaliyet ve örgütsel etkililiği içeren çok çeşitli örgütsel olgu ve davranışlarla ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Hem pratik hem de teorik anlamda özdeşleşmenin önemi, büyük ölçüde, örgütsel etki ve güçle olan ilişkisinde yatmaktadır. Nadler ve Tushman'ın (1980: 48-49) belirttiği gibi, “Toplumun işleri örgütler aracılığıyla yapılır ve yönetimin işlevi, örgütlerin bu işi yapmasını sağlamaktır”. Nadler ve Tushman, örgütsel davranış yönetiminin;

- “Bireylerin, grupların ve kuruluşların davranış kalıplarını anlamak;
- Çeşitli yönetsel eylemlerle hangi davranışsal tepkilerin ortaya çıkacağını tahmin etmek;
- Kontrolü sağlamak için bu anlayışı ve bu tahminleri kullanmak.”

olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışanlar örgüt içinde bütünlük ve aidiyet duygusunu tatmin etmek, karmaşık ve belirsiz duygu ve düşüncelerini azaltmak veya ortadan kaldırmak için örgütle özdeşleşirler (Kalemci-Tüzün ve Çağlar, 2008: 1012). Örgütle özdeşleşme, çalışanların örgütün değer ve hedeflerindeki benzerlikleri fark etmelerine, kararsızlığı azaltmalarına ve örgütün hedeflerini benimseme yoluyla şekillendirmelerine olanak sağlar. Örgütle özdeşleşen bireyler, örgütün üyesi olmayan kişilerle etkileşime girerek kendilerini örgütün bir üyesi olarak görme eğilimindedirler. Önemli iş kararlarında örgütün çıkarlarını ön planda tutarlar ve örgütün üyesi olan, örgütün değer ve hedeflerine karşı çıkan kişilerden uzak dururlar (Miller et al., 2000: 628). Lee'ye (1971: 215) göre ise örgütsel özdeşleşme, örgütteki paydaşların benimsedikleri, kendilerini ait hissettikleri örgütleri ile özdeşleşmelerinin derecesidir.

Örgütsel özdeşleşme, kişi ile örgüt arasında kurulan psikolojik bir bağ olarak ifade edilebilir. Bu bağ örgütün üyelerinin örgütün belli başlı kurallarını özelliklerini kendi kuralları ve özellikleri ile bütünleştirdiğinde benimsediklerinde gerçekleşen bir bağlıdır. Bireyin benliği ile örgütün kimliği arasında bir benzerlik, bir bütünlük, bir örtüşme var ise bu aradaki bilişsel bağa örgütsel özdeşleşme diyebiliriz. Bireyler kendisini bir örgütün üyesi olarak görüyor, örgütün özelliklerini benimsiyorsa, bu özellikleri içselleştiriyor ve gösteriyorsa, farklı kimlikler içinden daha baskın şekilde bu örgütün kimliğini kabul ediyorsa bu bireyin örgütü ile güçlü olarak özdeşleştiği söylenebilmektedir (Dutton et al., 1994: 244). Örgütsel özdeşleşmelerini gerçekleştirmiş olan bireylerin örgütleri ile aralarındaki psikolojik bağ, bireylerin karşılaştıkları zor durumlarda dahi örgütlerini terk etmemelerini sağlamaktadır. Bireylerin örgütün bir parçası olarak, örgüt dışı çevrelerde örgütü ile ilgili açıklama ve savunmada bulunmalarına kaynaklık etmektedir (Cüce vd., 2013: 7). Bazı zorluklar karşısında bireylerin ısrarla örgütlerine hizmet etmek istemeleri, örgütlerinden vazgeçmemeleri üzerinde örgütsel özdeşleşmenin önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşmenin literatüre kazandırılmış tanımlarına bakıldığında ortak noktalarının olduğu görülmektedir. Göze çarpan iki önemli nokta örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüt üyeliğini bilişsel ve duygusal olarak benliği ile ilişkilendirmesinden söz etmektedir. Bilişsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütün bir parçası olduğunu hissederek örgütün değerlerini benimsemesi; duygusal özdeşleşme ise bireyin

üyelikten gurur duymasıdır (Riketta, 2005: 361). Allen ve Mayer (1990), örgütsel özdeşleşmenin üç geniş iddiayla karakterize edildiğini öne sürmektedir. Birincisi, örgütsel özdeşleşme, örgütlerin tüm sosyal yönleriyle güçlü bir şekilde ilişkilidir. İkincisi, organizasyonların karmaşık yapısından dolayı örgütsel özdeşleşme örgütlerde karar vermede temeldir. Üçüncüsü, bireysel üyelerinin algılarına dayanan derin bir örgüt yapısı mevcuttur. Bu algılar, örgütün iletişimini kolektif bir örgütsel özdeşleşmeyi sürdürecektir şekilde yönlendirir ve şekillendirir. (akt. Vila and Faura, 2020)

Bireyin zihninde örgüt, değer ve özellikleri yer etmiş ve birey bu değerleri önemsiyorsa, diğer toplumsal gruplardan içinde bulunduğu örgütü daha ön planda tutuyorsa bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek demektir. Bireylerin yüksek özdeşleşme düzeyleri örgütün var olması, hedeflerine ulaşması ve varlığını devam ettirmesi açısından son derece önemlidir (Karabey, 2005: 1). İnsan kaynaklarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri bu hedeflere ulaşmada çok önemlidir. Bu hedeflerin hayata geçmesinde örgüt üyelerinin yüksek performans göstermeleri için bireylerin işe yönelik tutumları, bu tutumları yönlendiren etkenlerin belirlenmesi ve örgüt ile ilgili duygu ve düşüncelerinin tespiti önemlidir (Hatipoğlu, 2015: 45). Tanımlardan da anlaşılacağı gibi örgütsel özdeşleşme, hedefler doğrultusunda insan kaynaklarını yönlendirmede önemli bir araç olarak görülmektedir. Bu kavramın örgütler için oldukça önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenle öncelikle özdeşleşme kavramının önemini anlaşılmasının, insan psikolojisinin bilinmesinin ve etik bir anlayışla yönetim faaliyetlerini yerine getirilmesinin, özdeşleşmenin gerçekleşmesi için önemli olduğu söyleyebilir.

2.9. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme modelleri iki başlık altında ele alınmaktadır: Scott, Coleman ve Cheney yapısal özdeşleşme modeli ve Kreiner ve Ashforth geliştirilmiş özdeşleşme modelleridir.

2.9.1. Scott, Corman, Cheney Yapısal Özdeşleşme Modeli

Örgütsel özdeşleşme kavramının tanımına bakıldığında örgütler, insan kaynaklarından örgüte aidiyet, örgütün hedeflerine ulaşması için gayret gösterme ve değerlerine yönelik etkinliklerde bulunma gibi beklentiler içerisindedirler. Yapısal özdeşleşme modelinde “özdeşleşme bir adanmışlık süreci ve aynı zamanda bu sürecin

ürünü” olarak tanımlanmıştır. Yapısal özdeşleşme modeli örgütsel özdeşleşmenin yapısı ve süreci ilişkisinin eş zamanlı olarak analiz edilmesini hedeflemiştir (Scott et al.,1998: 304). Yapısal kuramcılar özdeşleşmenin kimlik ile birlikte ele alınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Yapısal özdeşleşme kuramı kimliği, örgütte var olan kurallar ve değerler olarak tanımlamaktadır. Bu araştırmacılar özdeşleşmeyi bir süreç olarak görmektedirler. Bu sürecin ise bireylerin ilişkilerinde kendi kimliklerinin gerektirdiği özellikleri kullandıkları bir yapı olduğu yorumunu yapmışlardır. Bu araştırmacılara göre kimlik, bireyi tanımaya ve anlamaya yarayan bireyin kim olup olmadığını ortaya koyan değerlerden meydana gelmektedir. Zamanla bireylerin kimliklerinde meydana gelen süreç özdeşleşme olarak tanımlanır. Bireylerin örgütlerin değerlerini benimseyip içselleştirdiğinde özdeşleşme süreci oluşmaktadır (Bulut, 2015: 31). Yapısalcılar, adanmışlık kavramını, yapısal özdeşleşme modeli ile yakından ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Özdeşleşmeyi yapısalcılar adanmışlık sürecinin kendisi ve bu sürecinin bir çıktısı olarak değerlendirilmiştir. Birçok önemli ve olumlu davranışı beraberinde getiren örgütsel adanmışlık düzeyleri örgütün hedeflerini gerçekleşmesinde önemli bir etkidir. Özdeşleşmenin tanımlarından hareketle adanmışlık, sadakat, aidiyet kavramları üyesi olunan topluluk ile ilgili olumlu sonuçlar doğuran kavramlardır. Yapısalcılar çalışmalarında bu kavramlar üzerinde durmuşlardır. Bu özelliği ile pek çok araştırmacı bu modeli önemsemektedir. Yapısalcı teoride özdeşleşmenin süreç boyutu, yapının ikiliği, yapının bölgeselleşmesi ve durumsal faktörler bağlamında üç temelde irdelenmiştir (Scott, Corman ve Cheney, 1998: 301):

- Yapının ikiliği: Adından da anlaşılacağı gibi birbirleri ile iç içe geçmiş olan yapı ve sistem unsurları arasındaki ikiliğe vurgu yapmaktadır. Bu kavram özdeşleşme ve kimlik özellikleri arasındaki bağın öneminden bahsetmektedir. Bu yapı sistem arasındaki bu ikilik özdeşleşmenin oluşmasında kimliklerin kabullenilmesinin, benimsenmesinin gereğine vurgu yapmaktadır. Kimliğin benimsenmesi ile özdeşleşme gerçekleşmektedir (Fındık, 2011: 82).
- Yapının bölgeselliği: Farklı kimlikleri kavramak ve kimliklerin birbirleri ile ilişkilerini anlamlandırmakta kolaylık sağlamaktadır. Toplumdaki gruplarda kişilerin birbirinden ayrı kimlikleri vardır. Bunlar, kişisel kimlik çalışma grubu kimliği, örgütsel kimlik ve mesleki kimlik olarak ifade edilmektedir (Scott vd., 1998: 300). Bu kimlikleri anlayabilmek

için kimlikleri bölgelere ayırmalı sonra her birinin arasındaki ilişkileri tek tek incelemek gerekmektedir (Karakuş, 2019). Bu kavram, örgütleri özdeşleşme etrafında homojenleştirir ve bir araya getirir (Fındık, 2011: 83).

- Durumsal eylem: Yapının bölgeselliğine destek olarak özdeşleşmenin hangi durumlarda oluşabileceği üzerinde durmaktadır (Scott, et al., 1998: 300).

2.9.2. Kreiner ve Ashforth Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

Kreiner ve Ashforth özdeşleşmeden farklı olarak bireylerin benliklerini başka şekillerde tanımlayabileceklerini ifade etmişlerdir. Ortaya koydukları geliştirilmiş özdeşleşme modelinde bu tanımlama yollarından bahsetmişlerdir. Bu modele göre kişilerin kendilerini ifade etmesine imkân sağlayan; özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve yansız özdeşleşme boyutlarını öne sürmüşlerdir (Kreiner and Ashforth, 2004: 4).

Özdeşleşmede bireyler bilerek ve isteyerek örgüt ile birlik beraberlik içinde hisseder ve buna göre davranır. Bireyi bu davranışa iten, içten gelen inanç ve arzudur. Birey bu durumda örgütün bir parçası olarak örgütte görev almaktadır. Özdeşleşmeme de ise tam tersi bir durum söz konusudur. Birey her yönüyle örgüt ile kendisini bir araya getirmeyebilir. Hatta birey örgütün hiçbir yönü ile de kendisini özdeşleştiremez, bir araya getiremez. Özdeşleşmeme, bireyin içinde bulunduğu örgütü ifade ederken kullandığı ifadeleri kendisini tanımlarken kullanmamasıdır. Özdeşleşmeme bireyin kimliğinin örgütten ayrılmasıdır. Özdeşleşmemede bireyin içinde bulunduğu örgüte karşı olumsuz duygularında yoğunluk vardır. Özdeşleşmeme örgütün ilkeleri özelliklerine karşı olumsuz bir algının kişide oluşması ve örgütün kimliği ile kendi kimliğini birbirinden ayırmasıdır (Çırakoğlu, 2010: 14). Kararsız özdeşleşmede, birey örgütün bazı özelliklerini benimsemesine rağmen, diğer özelliklerini henüz kabul etmemiştir. Kararsız özdeşleşmede birey, örgüte karşı hem olumlu hem de olumsuz duygular geliştirir (Pratt, 2000: 485). Yansız özdeşleşmede ise bir özdeşleşme durumunda boşluklar oluşabilmektedir. Bu alt modelde birey kurumun bazı özellikleriyle ve değerleriyle uyum içindeyken, bazılarıyla da uyum içinde değildir. Bu durum karşısında örgütün etkili, olumlu yönleri üzerinde durulursa bireye bu yönler daha fazla etki edebilirse bireyde özdeşleşmeye dönüşebilir. Aksine olumsuz yönlerin vurgulanması, ön plana çıkması halinde de tamamen özdeşleşmemeye

dönüşebilmektedir (Aksoy-Kürü, 2020: 17).

2.10. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen faktörler örgütsel faktörler ve kişisel faktörler olmak üzere iki başlıkta açıklanmıştır.

2.10.1. Örgütsel Faktörler

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen örgütsel faktörler; örgütsel adalet, örgütsel kültür, örgütsel iletişim ve örgütsel güvendir.

2.10.1.1. Örgütsel Adalet

İçerli (2010), örgütsel adaleti, paydaşların örgüt içindeki davranışları adil olarak algılama düzeyi ve örgüt üyelerinin, örgüt içinde gördüğü değer ve saygının bir göstergesi olduğu şeklinde tanımlamaktadır.

Örgütsel adalet kavramı örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen önemli kavramlardan biridir. Örgütsel adalet, örgütteki insan kaynağının, örgüt içerisindeki uygulamaların, alınan kararların doğruluğu, sergilenen davranışların adaletliliği, eşitliği ve haklılığı konusundaki algılarını etkileyen önemli bir yönetsel zorunluluktur. Örgüt liderleri örgütsel adalet kavramını bütün örgüte yayarak örgüt çalışanlarının adillik duygusunu gerçekleştirmiş olacaktır. Yöneticilerin davranışlarındaki adillik hissedilen iş görenler, diğer iş görenlerle aynı şartlara sahip olduğunu hissedecektir. Adil bir örgütün üyesi olduğu algısı gelişen iş görenler örgüt ile arasında güçlü bir bağ kuracaktır. Örgütsel adalet algısı, iş görenlerin buldukları örgüt hakkındaki düşüncelerini, örgüte karşı duygularını, bakış açılarını, davranışlarını etkilemektedir. Adil bir örgüt yapısı bireylerin, örgütle özdeşleşmelerini daha da güçlendirmektedir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 240). Adaletli, eşitlikçi bir yönetim anlayışıyla örgütlerinde bu ilkeleri uygulayan ve bireylere etik ilkeleri doğru bir şekilde aktaran liderlerin çalışanlar arasındaki uyumu da sağlayacağı, geliştireceği ve özdeşleşmenin gelişmesi için zemin hazırlayacağı söylenebilir.

2.10.1.2. Örgütsel Kültür

Kültür, toplumun kendi dışındaki çevresi ile karşılaştığı hayati problemlere ve içeride birlikte yaşama, kaynaşma, ortak değerlerde buluşma, bütünleşme sorunlarına çözüm üretmeye gayret eder. Bu grubun bu süreç zarfında paylaştığı dil, sezgiler, düşünüş süreçleri, duygular, tavırlar kültürü oluşturmaktadır (Schein, 2004). Aydın

(2008: 37)'ya göre, örgütün, grubun çevreye uyum, grup üyeleri arasında birlik, beraberliğin, bütünleşmenin sağlanması çalışmalarını esnasında örgütün tecrübe ettiği bazı öğretiler vardır. Bu öğretilerden geçerliliği ortaya konulmuş, olumlu sonuçlar doğurmuş olan ve grup üyelerine öğretilen örgütsel düşünmenin, hissetmenin ve örgütün devamı için ortak değer oluşturmanın doğru bir yöntemi olarak aktarılan bir takım varsayımlar, örgüt kültürü olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürü, örgütün performansına etki eden, farklı inanç ve değer yargılarına sahip bireyler tarafından oluşturulan, değerlerdir. (Çağlar, 2001: 129). Örgütsel kültürünü tam manasıyla gerçekleştirebilen, grup üyelerine bunu hissettirebilen örgütler, bireylere sorunlar karşısında alternatif çözümler sunar ve üyelerin örgütte nasıl davranacaklarını bilme yeteneklerini artırır (Atay, 2001: 183). Örgüt kültürü aracılığıyla örgütteki kişilerin örgüt ile arasındaki bağlar daha da güçlenir. Çalışanlar örgütün yararına daha çok çalışabilir, özveride bulunabilirler. Örgüt üyeleri arasındaki dayanışma ve paylaşım artar (Özkalp, 2004). Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere örgüt kültürünün örgüte olan bağlılığı güçlendirdiği ve örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkileyeceği ve özdeşleşme düzeyini artırıcı bir etkisinin olacağı söylenebilir.

2.10.1.3. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim, örgüt içinde bilginin paylaşılması ve etkili iletişim kanallarının oluşturulması sürecidir. İyi bir örgütsel iletişim, çalışanlar arasında bilgi akışının düzenli olmasını, iletişim engellerinin ortadan kalkmasını ve karşılıklı anlayışın artmasını sağlamaktadır. Bunun sonucunda, çalışanlar kendilerini örgüte daha bağlı hisseder, motivasyonları artar ve çalışanlar arasındaki işbirliği daha etkili hale gelir (Kaya, 2020: 7).

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel iletişim arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. İyi bir iletişim, çalışanların örgütün değerlerini, hedeflerini ve beklentilerini daha iyi anlaması ve buna göre davranması için önemlidir. İyi bir örgütsel özdeşleşme ise, çalışanların iletişimde daha aktif olmalarına ve örgütün amaçlarına daha çok katkıda bulunmalarına yardımcı olmaktadır. Bu iki kavram, çalışanların örgütüne bağlılık duygusu geliştirmesi, karşılıklı güvenin artması ve çalışma ortamının daha olumlu bir hale gelmesi açısından önemlidir. Örgütsel özdeşleşme ve iletişim, çalışanların motivasyonunu artırarak iş performansını olumlu yönde etkileyebilmekte ve başarılı bir örgüt kültürü oluşturulmasına katkıda bulunabilmektedir (Ertürk vd., 2005: 91).

2.10.1.4. Örgütsel Güven

Güven kavramının varlığı insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar toplum olarak birlikte yaşamaya başladıklarından bu yana aralarında güven ve güvensizlik kavramları her dönem kullanılmıştır (Çimen, 2007: 84). Polat (2007) güveni; ilişkide bireyin karşısındakinin kararlarına, davranışlarına, kullandığı iletişim diline ve sözlerine göre kendi davranışlarını düzenleme isteği, ondan zarar görmeyeceğinden, onun herhangi bir tehlike oluşturmayacağından emin olma durumu olarak tanımlamaktadır. Güven, kişilerarası ilişkilerin temel taşıdır. Devam eden ilişkilerde çok dile getirilmese de var olmadığı anlaşıldığı zaman ilişkilerde krizler ortaya çıkmaya başlar, ilişkilerin seviyesi düşer, ilişkinin faydalı sonuçlar doğurma olasılığı azalmaya başlar ve ilişki büsbütün yok olur (Erdem, 2003: 153).

Örgütsel güven ise, çalışanların örgütteki çalışmalara karşı olumlu tutum geliştirmesi, bu faaliyetlerden kendilerine karşı herhangi bir kötülük gelmeyeceğine inanmaları olarak tanımlanabilir. Bir başka ifadeyle risk bulunan, bulunmayan bütün örgüt içindeki faaliyetlerden bireyin emin olması ve bu faaliyetlere olumlu bir tavır takınması örgütsel güven olarak ifade edilebilir (Yılmaz, 2013: 20).

Örgütsel güven incelendiğinde iki boyutlu olduğu gözlemlenmektedir. Bu boyutlardan biri yöneticiye duyulan güven, ikincisi ise örgüte duyulan güvenidir. Yöneticiyi örgütün temsilcisi olarak kabul eden bireyler yöneticiye duyulan güveni bütün örgüt ile ilişkilendirebilmektedir. Bütünlük içinde olarak ve tutarlı davranarak yöneticiler örgüt çalışanlarının güvenlerini kazanmaya çalışırlar. Bütünlük konuştukları ve yaptıkları arasındaki uyumu, tutarlılık ise davranışların sonuçlarının kestirilebilmesini ifade etmektedir. Güven duygusunun kazanılması ve örgüte olan güvenin artması konusunda bu iki unsur çok önemlidir (Tokgöz ve Aytemiz-Seymen, 2013:63). Örgütsel güvenin kazanılması, bireylerin çalışma ortamında kendilerini rahat hissetmesi, örgüte dair olumlu duygular geliştirmesi ve örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Kaya, 2020). Liderin her şeyden önce güvenilir olması gerektiği söylenebilir. İnsanların güvenini kazanan ve bu güveni örgüt iklimine yayabilen liderler bireyleri etkileyebilir. Bu etkileme sayesinde de örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesine önemli bir katkı sunacağını ifade edebiliriz.

2.10.2. Kişisel Faktörler

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen kişisel faktörlerden; ruh hali, örgütteki kıdem ve

iş tatmini üzerinde durulmuştur.

2.10.2.1. Ruh Hali

Ruh hali, bir bireyin duygusal durumunu ve zihinsel durumunu tanımlamaktadır. Bireylerin ruh halleri örgütle özdeşleşmelerini etkileyebilmektedir. İyi bir örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgüte karşı bağlılıklarının oluşmasına ve gelişmesine neden olabilir. Bu durum çalışanların genellikle daha olumlu bir ruh haline sahip olduklarında ortaya çıkabilmektedir. Bu durum çalışanların daha büyük bir motivasyonla çalışmaları üzerinde de etkili olabilmektedir (Karabey, 2005: 19).

Öte yandan, düşük bir örgütsel özdeşleşme, çalışanların işlerine duygusal olarak bağlanmamalarına ve iş tatminsizliğine yol açabilir, bu da ruh hallerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olan ruh hali, bireysel faktörlerden ve iş dışı faktörlerden de kaynaklanabilmektedir. Örneğin, çalışanların kişisel yaşamındaki stres ya da zorluklar, genel ruh hallerini etkileyebilmektedir. Bu durum, iş performansını da etkileyebilmektedir. Bunun sonucunda örgütsel özdeşleşme bile olsa, kişinin ruh hali olumsuz olabilir. Örgütlerin çalışanların örgütle özdeşleşmelerini sağlamak ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak için çalışanların ruh halini desteklemeleri oldukça önemlidir (Merihli-Taştan, 2020: 23).

2.10.2.2. Örgütteki Kıdem

Bir kuruluştaki nispeten kısa bir süre çalışmış olan çalışanların, kuruluş içinde ve dışında nispeten daha uzun bir süre çalışmış olanlara göre daha düşük bilgi düzeyine sahip olmaları muhtemeldir. Yalnızca örgütte kalış süresi dikkate alındığında, örgütte daha kısa süre çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Çünkü çalışanlar ne kadar uzun süre çalışırsa, çevreleri hakkında o kadar çok bilgi sahibi olurlar, kendilerini diğer çalışanlarla o kadar çok karşılaştırırlar ve o kadar memnuniyetsiz olurlar (Langton et al., 2016: 136).

Hall ve Schneider (1972) tarafından yapılan bir araştırmada, bir kuruluştaki kalış süresi ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatürde Hall ve Schneider'in bulgularını destekler nitelikte çalışmalara da rastlanmıştır. Bu çalışmalardan biri Cheney (1983) tarafından yapılan çalışmadır. Cheney, yaptığı çalışmada örgütte geçirilen süre ile özdeşleşme derecesi arasında doğrusal bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanı sıra literatürde Bamber ve Iyer

(2000), İşcan (2006), Polat (2009) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel kıdem in örgütsel özdeşleşme düzeyine olumlu yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki bu çalışmalar dikkate alındığında uzun süre bir şirkette çalışan bireylerin özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir (Wan-Huggins et al., 1998; Polat, 2009). Özdeşleşmenin sabır isteyen bir süreç olduğunu söylemek mümkündür. Liderlerin ve örgütlerin bireylerden ilk etapta yüksek motivasyon beklmeleri, lidere ve örgüte güven duymalarını beklmeleri yanlış olacaktır. Verimli geçirilen süreler sonunda bireylerin özdeşleşme düzeyinin artacağı, böylelikle de bireylerin aidiyet duygularının gelişeceği, performansının artacağı söylenebilir.

2.10.2.3. İş tatmini

Çalışanların işlerinden tatmin olmaları, çalışma ortamı ve koşullarından memnun olmaları özdeşleşmeyi etkileyebilmektedir. İş tatmini, bir çalışanın işine ve çalıştığı örgüte duyduğu memnuniyet ve mutluluğu ifade etmektedir. İş tatmini arttıkça çalışanlar örgüte daha bağlı ve özdeşleşmiş hissedebilmektedir. Tatmin düzeyi yüksek olan çalışanlar genellikle kendilerini daha fazla örgüte ait hisseder ve örgütün amaçlarına ve değerlerine daha çok bağlanırlar. Bu bağlantı, çalışanların işlerine daha fazla bağlılık duymalarını ve motivasyonlarının artmasını sağlamakla birlikte çalışanların örgütle özdeşleşmesini sağlayabilmektedir (Erdoğan-Morçin ve Çarıkçı, 2016: 98). Öte yandan, düşük bir iş tatmini örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkileyebilir. Yani, tatmin düzeyi düşük olan çalışanlar, genellikle örgüte ve işlerine daha az bağlılık duyar ve örgütün hedeflerine ve değerlerine daha az katılım gösterirler. Bu durum örgütsel özdeşleşmeye engel olabilmektedir (Hoş ve Oksay, 2015: 2).

İş tatmini, örgütlerin dikkate alması gereken bir kavramdır. İş tatmini örgütsel bağların güçlenmesi, örgütlerin hedeflerine ulaşması açısından örgütler için önemli bir faktördür. Tatmin düzeyi yüksek olan çalışanlar genellikle daha motive olur, daha yüksek performans sergiler ve daha uzun süre örgütte kalma niyetinde olurlar (Gündoğan, 2010). Bununla birlikte iş tatmininin çalışanların üzerinde olumlu etki yarattığı, bireylerin örgüte olan sadakatini arttırdığı, örgütsel özdeşleşmenin oluşmasına katkı sağladığı söylenebilir.

2.11. Eğitim Yönetiminde Örgütsel Özdeşleşme

Pek çok alanda olduğu gibi eğitim alanında da yönetici, öğretmen ve öğrenciler

açısından özdeşleşmenin önemli bir kavram olduğu söylenebilir. Bir eğitim çalışanının, örgütsel özdeşleşme düzeyi ne kadar yüksekse o kuruma duygusal olarak bağlılık hissetmekte ve o kurumun hedeflerini benimsemektedir denilebilir.

Örgütsel özdeşleşmenin güçlü olduğu okullarda çalışanların, iş memnuniyetinin arttığı, motivasyonlarının yükseldiği ve bu durumun mesleki gelişimlerine katkı sağladığı söylenebilir (Cilasun, 2016). Çalışanların ne ölçüde özdeşleştiği okullar açısından önemli görünmektedir. Çünkü okullarda görev yapan öğretmenler eğitim örgütünün en güçlü organıdır (Özdemir ve Çavuş-Bekce, 2021: 446). Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler düşünüldüğünde, eğer kurumlarında örgütsel bir sahiplenme varsa, bu öğretmenler, okulun başarısının yanı sıra öğrenci başarısını da kendi kişisel başarıları olarak görecektir ve başarısızlık durumunda daha çok çaba göstereceklerdir (Olukçu, 2018: 18). Akademik açıdan hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin güçlenmesi bakımından yöneticilerin, örgütün hedeflerini uygun bir iletişim diliyle paydaşlara aktarmasının önemli olduğu söylenebilir.

Bir başka açıdan öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerinin artmasında okul yöneticilerin sorumluluğu fazladır. Özdeşleşmenin gerçekleşmesinde okulla ilgili kararların alınma sürecinde öğretmenlerin görüşlerinin alınması, fikirlerinin değerlendirilmesi önemli bir hamledir. Bu kararların alındıktan sonra ise neden alındıklarının etik ilkeler çerçevesinde net bir şekilde açıklanması gereklidir (Taşkın, 2016). Her eğitim kurumunun kendine bir organizasyon iklimi yaratması ve kararların bu organizasyonlar tarafından verilmesi olumlu duyguların gelişmesi açısından önemlidir (Turunç ve Çelik, 2010: 184).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşmeyi sağlamak için yöneticilerin, öğretmenlere ve diğer eğitim çalışanlarına kurumun değerlerini, amaçlarını ve hedeflerini doğru bir şekilde aktarması önemlidir. Yöneticilerin çalışanları motive etmesi, adaletli bir yönetim anlayışı benimsemesi, kararlara katılımı teşvik etmesi, destekleyici bir çalışma ortamı yaratması ve öğretmenlerin fikirlerine değer vermesinin önemli olduğu belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin sağlandığı ortamda, öğretmenlerin daha yüksek performans sergileyecekleri, okuldaki işbirliğinin artacağı, takım ruhunun güçleneceği ve okulun itibarının artacağı literatürde yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Akman, 2017; Argon ve Ekinci, 2016; Cilasun, 2016; Olukçu, 2018; Sezgin-Nartgün ve Kalay, 2014; Tore ve Erel, 2020).

Tüm bu bilgiler altında kendini görev yaptığı kurumla özdeşleştiren bir öğretmenin, çalıştığı kuruma ait olma duygusuna sahip olduğu söylenebilir. Okulla özdeşleşen öğretmenler, kuruluşun değerlerine ve hedeflerine kendisininmiş gibi sahip çıkar ve kendilerini kurumun önemli paydaşı olarak hissedebilirler. Öğretmenin “Ben kimim?” sorusuna verdiği yanıt buna bir örnektir. Öğretmenin bu soruya hem kendisinin hem de grubunun bakış açısına göre ortak bir amaç çerçevesinde cevap vermesi bir anlamda örgütsel özdeşleşmeyi temsil ettiğini göstermektedir.

2.12. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Literatürde örgütsel özdeşleşme üzerine yapılmış bazı çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmalar yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış olan çalışmalar olmak üzere iki başlık altında özetlenmiştir.

2.12.1. Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar

Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisini konu alan araştırmada Malatya ve Tunceli illerinde bulunan, özel eğitim kurumlarında çalışan 135 öğretmene ve yöneticiye anket uygulanmıştır. Bulgular; öğretmen ve yöneticilerin örgütsel özdeşleşme, normatif bağlılık ve duygusal bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu, devam bağlılığı düzeylerinin ise orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Araştırmalarında ayrıca örgütsel bağlılığın, örgütsel özdeşleşmenin önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sezgin-Nartgün ve Kalay (2014), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşlerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Bolu ili Mudurnu ilçesinde görev yapan 81 ilkokul ve ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için “Örgütsel Destek Ölçeği”, “Örgütsel Kimlik Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel özdeşleşme puanlarının farklılık gösterdiğini, örgütsel destek ve örgütsel sinizm puanlarının farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel destek arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğunu, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ise anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını belirlemişlerdir.

Fettahlıoğlu ve Koca (2015), yaptıkları çalışmada örgütsel desteğin, örgütsel

özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada bir üniversitenin meslek yüksekokulunda çalışan 123 personel araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel destek arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık ilişkisinde, örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Çanak ve Avcı (2016), öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel iletişim düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada Kayseri ili merkez ilçelerinde görev yapan 384 öğretmene “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “Örgütsel İletişim Ölçeği” uygulamışlardır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel iletişim düzeylerinin öğretmenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet, medeni hal, görev yapılan okul türü ve mesleki kademelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra araştırmada örgütsel iletişim düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Gün ve Turabik (2017), yaptıkları çalışmada öğretim elemanlarının psikolojik güçlendirme ile özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmayı ilişkisel tarama modelinde tasarlamışlar ve Türkiye’deki devlet üniversitelerinde çalışan 278 öğretim elemanına “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” uygulamışlardır. Bulgular, öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında orta düzeyde pozitif bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Ancak öğretim üyelerinin psikolojik güçlendirme algılarının, örgütsel özdeşleşme düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığını ortaya koymuşlardır.

Alcan (2018), tez çalışmasında ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada İstanbul ili Avcılar ilçesindeki ilkokullarda görev yapan 372 sınıf öğretmenine “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”, “Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulamıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ve orta düzey bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Uzun (2018), yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, yönetici desteği algıları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, Giresun ilindeki devlet liselerinde görev yapan 292 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”, “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “Yönetici Desteği Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile yönetici desteği algıları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkide yönetici desteği algılarının aracılık rolü olmadığı belirlenmiştir.

Atmaca (2021), öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada Düzce ilindeki okullarda görev yapan 660 öğretmene “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” uygulamıştır. Araştırma sonuçları; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında negatif, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca özel okul öğretmenlerinin devlet okulu öğretmenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek örgütsel sessizlik düzeylerine sahip oldukları belirlenmiştir.

Tepeköylü-Öztürk ve Soytürk (2021), yaptıkları çalışmada spor bilimleri öğretim elemanlarıyla iletişimden elde ettikleri tatmin ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki yordayıcı ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada 252 spor bilimleri öğrencisine “Öğrenci İletişim Memnuniyeti Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; spor bilimleri öğrencilerinin iletişim tatmini ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ve iletişimden elde ettikleri memnuniyetin örgütsel özdeşleşmenin yordayıcısı olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca kadınların iletişimden duydukları memnuniyet ve özdeşleşme düzeylerinin erkeklere göre çok daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

İmamoğlu vd. (2021), eğitim alanında görev yapan personelin öz-yeterlilik ve örgütsel özdeşleşmenin yenilikçi davranış ve görev performansına etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada Kocaeli ili Gebze ilçesinde bulunan eğitim alanında görev yapan 303 personele “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”, “Öz-Yeterlilik Ölçeği”, “Yenilikçi Davranış Ölçeği” ve “Görev Performansı Ölçeği” uygulamışlardır.

Araştırma sonucunda; eğitim sektöründe çalışanların öz-yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yenilikçi davranış ve görev performansı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Serinkan ve Tülü (2021), yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini bir üniversitede görevli 174 idari personel oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Ayrıca araştırmada, örgütsel sinizmin katılımcıların yaş, eğitim ve maaşlarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Özdemirli (2023), yaptığı çalışmada öğretmenlerin duygusal emeği ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada 495 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşmeye sahip oldukları tespit edilmiştir. Duygusal emeğin alt boyutlarından olan, derinden rol yapma ile örgütsel özdeşleşme arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü; doğal duygular alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında zayıf düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Sancı ve Dulkadir (2023), öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin sanal aylıklık düzeyi üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Bu çalışma için Karabük ilindeki 375 öğretmene anket uygulamışlardır. Bulgular; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile sanal kaytarma düzeyleri arasında orta düzeyde, negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

2.12.2. Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Christ vd. (2003), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin farklı örgütsel özdeşleşme odakları ile okullardaki örgütsel vatandaşlık davranışının biçimleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada Almanya'da 447 öğretmene anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme odaklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordadığını tespit etmişlerdir. Okullarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir belirleyicisi olarak örgütsel özdeşleşmenin önemine vurgu yapmışlardır.

Chan vd. (2008), yaptıkları çalışmada öğretmen yeterliliğinin ve okulla

özdeşleşme duygusunun, öğretmen deneyimi ve algılanan örgütsel politika ile öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada Singapur'da görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; algılanan örgütsel politikanın öğretmen bağlılığıyla negatif ilişkili olduğu, yansıtıcı diyalog ve öğretim deneyiminin ise pozitif ilişkili olduğu; öğretmen yeterliliği ve okulla özdeşleşmenin, örgütsel politika, yansıtıcı diyalog ve öğretim deneyimi ile öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkilere tamamen aracılık ettiği belirlenmiştir.

Chungtai ve Buckley (2009), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin okul yöneticisine olan güveninin öz-bildirimli rol içi iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrenme hedef yönelimi üzerindeki etkilerinde örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılığın rolünü belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada, Pakistan'daki liselerde görev yapan 130 öğretmenden anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılığın okul yöneticisine olan güven ve öz-bildirimli rol içi iş performansı arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılığın, okul yöneticisine olan güvenin, örgütsel vatandaşlık ve öğrenme hedef yönelimi arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiklerini tespit etmişlerdir.

Guglielmi vd. (2014), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişim ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılığın aracı rolünü belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada İtalya'da ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 202 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, mesleki gelişim fırsatlarının öğretmenlerde iş tatminini arttırdığını ve bu süreçte örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir.

Chawla ve Srivastava (2016), yaptıkları çalışmada lisansüstü öğrencilerin öğrenim gördükleri kurumlarla örgütsel özdeşleşmelerine yol açan faktörleri tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmada Hindistan'da 275 öğrenciye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; lisansüstü öğrencilerinin, kurumla özdeşleşmelerinin işe alım görevlilerinin beklentilerine ilişkin netlikten büyük ölçüde etkilendiğini ve bunu bilgi paylaşımının, karar alma süreçlerine katılımın ve son olarak performans geri bildiriminin izlediğini tespit etmişlerdir.

Myers vd. (2016), yaptıkları çalışmada öğrencilerin örgütsel özdeşleşmesi ile

üniversitenin yapılandırılmış dış imajı, üniversiteye duyulan güven, üniversiteden duyulan memnuniyet, algılanan örgütler arası rekabet ve algı arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada 555 üniversite öğrencisine anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; öğrencilerin üniversiteleriyle örgütsel özdeşleşmelerinin, üniversitenin yapılandırılmış dış imajı, üniversiteye duyulan güven, üniversiteden duyulan memnuniyet ve algılanan örgütler arası rekabet ile yordanabildiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca öğrencinin üniversitesiyle olan örgütsel özdeşleşmesinin, üniversiteyle gelecekte amaçlanan katılımı pozitif yönde ilişkili olduğunu belirlemişlerdir.

Avanzi vd. (2018), yaptıkları çalışmada okul bağlamında sosyal kaynakların harekete geçirilmesinde örgütsel özdeşleşmenin ve bu dinamiğin öğretmenlerin stresi (iş yükü) ve tükenmişliği üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada İsviçre Kantonu Ticino'daki okul öncesinde, ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan 2685 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin meslektaş desteğiyle olumlu yönde bir ilişkisi olduğunu, meslektaş desteğinin iş yüküyle olumsuz yönde bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel özdeşleşme, meslektaş desteği ve iş yükünün aracılık ettiği tükenmişliğin her iki boyutuyla da olumsuz ve dolaylı olarak ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Khorshid ve Mehdiabadi (2020), yaptıkları çalışmada İran'daki üniversitelerde ve yüksek öğretim kurumlarında örgütsel risk alma becerisinin aracılık ettiği örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırmada İran'ın üç coğrafi bölgesindeki üniversitelerde ve yüksek öğretim kurumlarında görev yapan fakülte dekanları, bölüm başkanları, araştırma ve eğitim dairesi başkanları, asistanları ve çalışanları olmak üzere 286 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; İran'daki üniversitelerde ve yüksek öğretim kurumlarında örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel risk alma yeteneği ve örgütsel yenilikçilik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel risk alma yeteneğinin, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel yenilikçilik arasında kısmen aracılık etkisi olduğunu belirlemişlerdir.

Weiß vd. (2023), yaptıkları araştırmada Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenlerinin meslekleriyle özdeşleşmelerinin temel psikolojik özerklik ihtiyaçları ile ne ölçüde ilişkili olduğunu ve bunun alanda kalma niyetleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada Almanya'da 79 öğretmen adayının

öğretmen eğitimi sırasında boylamsal bir tasarıma dayanarak gelişim süreçlerini bir yıl boyunca izlemişlerdir. Araştırma sonucunda; öğretmen eğitiminde altı ay sonrasındaki mesleki özdeşleşmenin, altı ay sonra öğretmenlik mesleğinde kalma niyetini anlamlı düzeyde yordadığını tespit etmişlerdir.



3. BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla farklı nicel değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve bunların neden-sonuç açısından tahminlerini araştırmak için kullanılmaktadır (Fraenkel, vd., 2012: 12). İlişkisel tarama modeli, güçlü bir varsayımı, belirlenmek istenen olguyu veya önermelerin doğruluğunu tespit etme, ispatlama olanağı da sunmaktadır (Bekman, 2022: 251). Bu çalışma, ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreni Samsun ili Atakum, Canik, İlkadım, Ladik ve Tekkeköy İlçe Mili Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokullarda görev yapan 2.297 ortaokul öğretmenidir. Örneklem, küme örneklem belirleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Tashakkori ve Teddlie (2010), küme örnekleme yöntemini, evrenin geniş bir alana yayılması ve hacminin büyük olması durumunda evrenin küçük ve benzer gruplara ayrılarak örneklemin belirlendiği yöntem olarak tanımlamışlardır (akt. Baltacı, 2018; 242). Örneklem olarak 389 ortaokul öğretmeni belirlenmiştir. Atakum ilçesinden 94, Canik ilçesinden 85, İlkadım ilçesinden 105, Ladik ilçesinden 40 ve Tekkeköy ilçesinden 65 ortaokul öğretmeni örneklem olarak seçilmiştir. İlçelere göre belirlenen örneklem sayıları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Örneklem sayısının ilçelere göre dağılımı

İlçe	İlçedeki Ortaokul Sayısı	İlçedeki Ortaokul Öğretmen Sayısı	Örneklem için seçilen ilçedeki okul sayısı	Örneklem olarak seçilen okullardaki öğretmen sayısı	İlçelerden seçilen örneklem sayısı
Atakum	21	549	5	215	94
Canik	20	505	5	127	85
İlkadım	24	890	6	312	105
Ladik	4	88	3	66	40
Tekkeköy	18	265	5	102	65

Katılımcılara ilişkin demografik bilgilerin frekans ve yüzde dağılımlarına ait bilgiler Tablo 3.2’ de verilmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcılara ilişkin demografik bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları

Demografik Bilgiler	Kategoriler	n	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	161	38,6
	Kadın	256	61,4
Öğrenim durumu	Lisans	314	75,3
	Yüksek Lisans	95	22,8
	Doktora	8	1,9
Kıdem süresi	5 yıla kadar	28	6,7
	6-10 yıl	54	12,9
	11-15 yıl	106	25,4
	16-20 yıl	115	27,6
	21 yıl ve üstü	114	27,3
Medeni hal	Bekar	97	23,3
	Evli	320	76,7

Tablo 3.2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %38,6’sının (n=161) kadın ve %61,4’ünün (n=256) erkek olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %75,3’ü (n=314) lisans, %22,8’i (n=95) yüksek lisans ve %1,9’u (n=8) doktora mezunudur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %6,7’si (n=28) en fazla 5 yıl, %12,9’u (n=54) 6-10 yıl, %25,4’ü (n=106) 11-15 yıl, %27,6’sı (n=115) 16-20 yıl ve %27,3’ü (n=114) 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %23,3’ü (n=97) bekar ve %76,7’si (n=320) evlidir.

3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Çalışmada YILMAZ’a ait “Etik Liderlik Ölçeği” (2005) ve TAŞDAN’ın geliştirdiği “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” (2013) olmak üzere iki adet ölçek kullanılmıştır.

Yılmaz (2005)’in geliştirdiği “Etik Liderlik Ölçeği” öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu ölçek; “1: Kesinlikle katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Fikrim yok”, “4: Katılıyorum” ve “5: Tamamen katılıyorum” şeklinde puanlanan 5’li Likert tipi ölçektir. Etik Liderlik Ölçeği 4 faktör ve 44 maddeden oluşmaktadır. Yılmaz (2005) geliştirdiği Etik Liderlik Ölçeğine ilişkin yapmış olduğu geçerlik ve güvenirlik çalışmasında dört faktör tarafından açıklanan toplam varyansın %61,139 olduğunu, birinci faktörün varyansın %21,525’ini, ikinci faktörün varyansın %14,208’ini,

üçüncü faktörün varyansın %14,638'ini ve dördüncü faktörün varyansın %10,798'ini açıkladığını belirtmiştir. Yılmaz'ın Etik Liderlik Ölçeğine ilişkin istatistikler Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Etik liderlik ölçeğine ilişkin istatistikler

Ölçek Faktörleri	Madde Sayısı	Faktör Yükleri Aralığı	Cronbach Alfa değeri	En Alt-En Üst Puan Aralığı
İletişimsel etik	15	0,669-0,814	0,95	15-75
İklimsel etik	11	0,631-0,752	0,92	11-55
Karar vermede etik	9	0,631-0,752	0,94	9-45
Davranışsal etik	9	0,735-824	0,90	9-45
Toplam	44	-	0,97	

Tablo 3.3 incelendiğinde Yılmaz'ın Etik Liderlik Ölçeğinin “İletişimsel etik”, “İklimsel etik”, “Karar vermede etik” ve “Davranışsal etik” olmak üzere 4 faktörden oluştuğu görülmüştür. Faktörlere ilişkin Cronbach Alfa değeri iç tutarlılık ve ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach Alfa değeri ise güvenilirlik ölçütünü temsil etmektedir. Faktörlere ve ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach Alfa değeri incelendiğinde tüm değerlerin 0,90 ve üzerinde olduğu görülmüştür. Bu, alt boyutların kendi içlerinde ve ölçeğinin tümünün güvenilir olduğunun göstergesidir.

Etik Liderlik Ölçeği'nin birinci faktörü “İletişimsel Etik” faktörüdür (Yılmaz, 2005). Bu faktörden alınabilecek en düşük puan 15, en yüksek puan ise 75'tir. Yılmaz (2005), bu faktörden alınan toplam puanın üst sınıra yakın olması durumunda okul yöneticisinin iletişimsel etik davranışlarının üst düzeyde, alınan puanın alt sınıra yakın olması durumunda ise okul yöneticisinin iletişimsel etik davranışlarının yetersiz düzeyde olduğunun anlaşılması gerektiğini belirtmiştir.

Etik Liderlik Ölçeği'nin ikinci faktörü “İklimsel Etik” faktörüdür (Yılmaz, 2005). Bu faktörden alınabilecek en düşük puan 11, en yüksek puan ise 55'tir. Yılmaz (2005) bu faktörden alınan toplam puanın üst sınıra yakın olması durumunda okul yöneticisinin iklimsel etik davranışlarının üst düzeyde, alınan puanın alt sınıra yakın olması durumunda ise okul yöneticisinin iklimsel etik davranışlarının yetersiz düzeyde olduğunun anlaşılması gerektiğini belirtmiştir.

Etik Liderlik Ölçeği'nin üçüncü faktörü “Karar Vermede Etik” faktörüdür (Yılmaz, 2005). Bu faktörden alınabilecek en düşük puan 9, en yüksek puan ise 45'tir.

Yılmaz (2005), bu faktörden alınan toplam puanın üst sınıra yakın olması durumunda okul yöneticisinin karar vermede etik davranışlarının üst düzeyde olduğunun, alınan puanın alt sınıra yakın olması durumunda ise okul yöneticisinin karar vermede etik davranışlarının yetersiz düzeyde olduğunun anlaşılması gerektiğini belirtmiştir.

Etik Liderlik Ölçeği'nin dördüncü faktörü “Davranışsal Etik” faktörüdür (Yılmaz, 2005). Bu faktör; okul yöneticilerinin dürüst, yalan söylemeyen, cesur, gerçekçi, akılcı davranan, bireysel haklarını koruyan, yaşadığı toplumun değerlerine saygılı olarak kendilerini değerlendirme düzeylerini belirlemeye çalışmaktadır. Bu faktörden alınabilecek en düşük puan 9, en yüksek puan ise 45'tir. Yılmaz (2005), bu faktörden alınan toplam puanın üst sınıra yakın olması durumunda okul yöneticisinin davranışsal etik davranışlarının üst düzeyde olduğunun, alınan puanın alt sınıra yakın olması durumunda ise okul yöneticisinin davranışsal etik davranışlarının yetersiz düzeyde olduğunun anlaşılması gerektiğini belirtmiştir.

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek Taşdan (2013) tarafından geliştirilen Okullarda Örgütsel Kimlik Ölçeğinin Özdeşleşme Boyutu'dur. Bu boyut, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini tespit etmek amacıyla geliştirilmiş bir ölçeğe ilişkin boyuttur. Bu ölçek; “1: Kesinlikle katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Orta düzeyde katılıyorum”, “4: Katılıyorum” ve “5: Tamamen katılıyorum” şeklinde puanlanan 5'li Likert tipi ölçektir. Okullarda Örgütsel Kimlik Ölçeğinin 15 maddeden oluşan “Özdeşleşme” boyutuna ilişkin Taşdan (2013) tarafından ulaşılan istatistikler Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Okullarda örgütsel kimlik ölçeği özdeşleşme boyutuna ilişkin değerler

Okullarda Örgütsel Kimlik Ölçeği Özdeşleşme Boyutu	Değerler
Madde Sayısı	15
Faktör Yükleri Aralığı	0,686-0,926
Cronbach Alfa Değeri	0,97
En Alt-En Üst Puan Aralığı	15-75

Veri toplama sürecinde öncelikle ölçekleri geliştiren Yılmaz ve Taşdan'dan izin alınmıştır, Etik Kurul Kararı EK-2'de sunulmuştur. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 26.08.2022 karar tarihli 2022-709 karar sayılı etik kurul izni alınmıştır. Araştırma ve uygulama için Samsun İl

Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınmış ilgili izin belgesi EK-3'te sunulmuştur. Ardından uygulama sürecine geçilmiştir. Ölçekler gönüllülük esasına göre belirlenen tarih aralığında öğretmenlere yüz yüze uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Ölçeklerden elde edilen veriler SPSS 28.0 istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Analiz öncesinde veri seti incelenmiş ve kayıp veri olmadığı belirlenmiştir. Çalışmanın sağlıklı sonuçlar üretmesini engelleyen ve normal dağılımı olumsuz yönde etkileyen uç değerler belirlenerek veri setinden çıkarılmıştır. Ekstrem değerleri belirlemek için Mahalanobis mesafe kesme noktası kullanılmıştır. Mahalanobis mesafesine dayalı bir kesme değerinden daha büyük veriler, veri setinden çıkarılmıştır.

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını görmek için çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Her bir alt boyutta basıklık-çarpıklık değerlerinin -3 ile +3 aralığında değer aldığı belirlenmiştir. Dolayısıyla verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir. Bu nedenle çalışmada öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin öğretmenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği parametrik hipotez testleri ile sınanmıştır. Analizde cinsiyet ve öğrenim durumu değişkeni için bağımsız gruplar t-testi, kıdem değişkeni için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Araştırmada öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin “etik liderlik davranışları” ve öğretmenlerin “örgütsel özdeşleşme” düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü ve gücünü belirlemek için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı değerleri hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki yordayıcılık ilişkisinin tespiti için ise çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda algılanan etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişki yorumlanmıştır.

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmada ölçeklerin geçerlilik ve güvenirliliği araştırılmıştır. Ölçeğin güvenirliliğini değerlendirmek için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin her bir alt boyutuna ait Cronbach Alfa değerleri Tablo 3.5'te verilmiştir.

Tablo 3.5. Ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa değerleri

Ölçek boyutları	Cronbach Alfa Katsayısı
Özdeşleşme	0,970
İletişim	0,977
İklim	0,902
Karar verme	0,915
Devam	0,971

Tablo 3.5 incelendiğinde Cronbach Alfa katsayılarının 0,70'in üstünde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla uygulanan “Etik Liderlik Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”nin güvenilirliklerinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Ölçeklerin geçerlilikleri uyum iyiliği ölçütleriyle değerlendirilmiş ve ilgili sonuçlar Tablo 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3.6. Ölçeklere ilişkin uyum iyiliği ölçütleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ulaşılan Değerler	
			Etik Liderlik	Örgütsel Özdeşleşme
χ^2/df^1	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	3,21	4,43
RMSEA ¹	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0,07	0,09
CFI ¹	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,913	0,962
TLI ²	$0.95 \leq TLI \leq 1.00$	$0.90 \leq TLI \leq 0.95$	0,908	0,951
GFI ¹	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,841	0,971
SRMR ¹	$0 < SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0,03	0,04

Kaynak: ¹Schermelleh, Moosbrugger ve Müller, 2003, ²Widaman ve Thompson, 2003: 21-22

Tablo 3.6 incelendiğinde geçerlilik için yapılan DFA sonuçlarında ölçeklerde bazı değerlerde iyi uyum, bazılarında ise kabul edilebilir uyum ortaya çıkmıştır. RMSEA değeri incelendiğinde, her iki ölçeğinde kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir. CFI ve TLI değerleri incelendiğinde etik liderlik ölçeğinin kabul edilebilir uyum, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ise iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir. GFI değeri incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Son olarak SRMR değeri incelendiğinde ise her iki ölçeğin de iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir.

4. BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerin ortaokul müdürlerinin algıladıkları etik liderlik düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, bu düzeylerin öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı, bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans analizi ANOVA sonuçlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler sunulmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin ortaokul müdürlerine yönelik algıladıkları etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi anlamak için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayılarına ve çoklu doğrusal regresyon analizlerine ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Çalışmada ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden ortalama değerleri yorumlanırken kullanılan puan aralıklarına ilişkin yorumlama Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Ölçeklerden elde edilen puan aralıklarına ilişkin yorumlama

Puan Aralığı	Yorum
1.00-1.80	Oldukça düşük
1.81-2.60	Düşük
2.61-3.40	Orta
3.41-4.20	Yüksek
4.21-5.00	Oldukça yüksek

4.1. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik düzeyleri

Çalışmada ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik gösterme düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Ölçek Boyutları	N	Min-Maks	Ortalama	Standart Sapma	Skewness	Kurtosis
İletişim	417	1-5	3,629	0,99492	-0,735	0,078
İklim	417	1-5	3,700	1,06364	-0,317	2,325
Karar verme	417	1-5	3,824	1,02305	-0,861	0,619
Davranış	417	1-5	3,731	1,03809	-0,849	0,173

Tablo 4.2’de gösterilen ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, ortaokul m¼d¼rlerinin ¼ęretmenler tarafından algılanan etik liderlik boyutlarından iletişim boyutuna ilişkin algularının y¼ksek d¼zeyde ($\bar{X} = 3,629$), iklim boyutuna ilişkin algularının y¼ksek d¼zeyde ($\bar{X} = 3,700$), karar verme boyutuna ilişkin algularının y¼ksek d¼zeyde ($\bar{X} = 3,824$) ve davranış boyutuna ilişkin algularının y¼ksek d¼zeyde ($\bar{X} = 3,731$) olduğu s¼ylenebilmektedir. Ortalama puanlar incelendiğinde ortaokul m¼d¼rlerinin etik liderlik tarzının alt boyutlarından en çok karar vermede etik ($\bar{X} = 3,824$) ve en az iletişimsel etik ($\bar{X} = 3,629$) boyutunda davranış sergiledikleri g¼r¼lmektedir.

4.2. Ortaokullarda g¼rev yapan ¼ęretmenlerin ¼rg¼tsel ¼zdeřleřme d¼zeyleri

Çalışmada ortaokullarda g¼rev yapan ¼ęretmenlerin ¼rg¼tsel ¼zdeřleřme d¼zeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Ortaokullarda g¼rev yapan ¼ęretmenlerin ¼rg¼tsel ¼zdeřleřme d¼zeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

¼lek Boyutları	N	Min-Maks	Ortalama	Standart Sapma	Skewness	Kurtosis
¼zdeřleřme	417	1-5	3,747	0,95479	-0,772	0,313

Tablo 4.3’te g¼sterilen ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, ortaokullarda g¼rev yapan ¼ęretmenlerin ¼rg¼tsel ¼zdeřleřme d¼zeylerinin y¼ksek ($\bar{X} = 3,747$) olduğu s¼ylenebilmektedir.

4.3. Ortaokul m¼d¼rlerinin etik liderlik g¼sterme d¼zeylerinin demografik değişkenler bağlamında incelenmesi

Ortaokul m¼d¼rlerinin ¼ęretmenler tarafından algılanan etik liderlik g¼sterme d¼zeylerinin ortaokullarda g¼rev yapan ¼ęretmenlerin cinsiyetlerine g¼re farklılık g¼sterip g¼stermedięine ilişkin yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları

Etik liderlik ölçek boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p
İletişimsel etik	Erkek	161	3,509	1,079	-1,959	0,051
	Kadın	256	3,704	0,932		
İklimsel etik	Erkek	161	3,589	1,113	-1,694	0,091
	Kadın	256	3,769	1,027		
Karar verme etik	Erkek	161	3,689	1,081	-2,133	0,034*
	Kadın	256	3,908	0,977		
Davranışsal etik	Erkek	161	3,620	1,101	-1,731	0,084
	Kadın	256	3,801	0,992		

Tablo 4.4 incelendiğinde kadın ve erkek öğretmenlerin etik liderlik ölçeği iletişimsel etik boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı, elde edilen puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Kadın öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderliğin iletişimsel etik boyutuna ilişkin elde ettikleri ortalamaların yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,704$), erkek öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderliğin iletişimsel etik boyutuna ilişkin elde ettikleri ortalamaların yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,509$) olduğu söylenebilmektedir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin etik liderlik ölçeği iklimsel etik boyutunda elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ortaokul müdürlerinin etik liderlik ölçeğinin iklimsel etik boyutuna ilişkin algılarının, öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderlik ölçeğinin iklimsel etik boyutuna ilişkin elde ettikleri puan ortalamalarının yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,769$), erkek öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderlik ölçeğinin iklimsel etik boyutuna ilişkin elde ettikleri puan ortalamalarının yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,589$) olduğu söylenebilmektedir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin etik liderlik ölçeği karar vermede etik alt boyutunda elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu yani elde edilen puan ortalamalarının öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kadın öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderliğin karar verme boyutuna ilişkin algıları ($\bar{X} = 3,908$), erkek öğretmenlere göre anlamlı biçimde daha yüksektir ($\bar{X} = 3,689$).

Sonuçlar, kadın ve erkek öğretmenlerin etik liderlik ölçeğinin davranışsal etik alt boyutuna ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın anlamlı olmadığını, yani elde edilen ortalama puanların öğretmenin cinsiyetine göre farklılaşmadığını göstermiştir ($p>0,05$). Kadın öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderliğin davranışsal etik alt boyutuna ilişkin elde ettikleri ortalamaların yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,801$), erkek öğretmenlerin de puan ortalamalarının yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,620$) olduğu söylenebilmektedir.

Etik liderlik ölçeğinin bütün alt boyutlarındaki ortalama puanlar karşılaştırıldığında, kadın ve erkek öğretmenlerin en düşük puan ortalamalarının etik liderlik ölçeğinin iletişimsel etik alt boyutunda olduğunu söylemek mümkündür. Bu sebeple okul müdürlerinin iletişim konusunda daha dikkatli olmaları gerektiğini söylenebilir.

Ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik gösterme düzeylerinin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre analiz sonuçları

Etik Liderlik Boyutları	Ölçek	Öğrenim durumu	n	\bar{X}	Ss	t	p
İletişim		Lisans	314	3,644	0,990	0,529	0,597
		Lisansüstü	103	3,584	1,013		
İklim		Lisans	314	3,691	1,077	-0,308	0,758
		Lisansüstü	103	3,728	1,025		
Karar verme		Lisans	314	3,835	0,990	0,413	0,680
		Lisansüstü	103	3,787	1,121		
Davranış		Lisans	314	3,752	1,017	0,714	0,476
		Lisansüstü	103	3,668	1,102		

Tablo 4.5 incelendiğinde lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin etik liderlik ölçeğinin iletişimsel etik boyutu puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Lisans mezunu öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderliğin iletişim boyutuna ilişkin elde ettikleri puan ortalamalarının yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,644$), lisansüstü mezun öğretmenlerin

ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderliğin iletişim boyutuna ilişkin elde ettikleri puan ortalamalarının yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,584$) olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının iletişim alt boyutunun öğretmenler tarafından algılanma düzeyinin öğretmenlerin öğrenim durumlarına bağlı olarak değişmediği söylenebilir.

Lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin Etik Liderlik Ölçeği iklimsel etik alt boyutunda sorulara vermiş oldukları cevaplar sonucunda aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı, elde edilen ortalama puanların öğretmenlerin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Lisans mezunu öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderliğin iklim boyutuna ilişkin elde ettikleri puan ortalamalarının yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,691$), lisansüstü mezunu öğretmenlerin de iklim boyutuna ilişkin elde ettikleri puan ortalamalarının yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,728$) olduğu söylenebilmektedir.

Lisans ve lisansüstü mezuniyete sahip öğretmenlerin etik liderlik ölçeğinin karar vermede etik alt boyutunda elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Lisans mezunu öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderliğin karar verme boyutuna ilişkin elde ettikleri ortalamaların yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,835$), lisansüstü mezun öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderliğin karar verme boyutuna ilişkin elde ettikleri ortalamaların yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,787$) olduğu söylenebilmektedir.

Lisans ve lisansüstü mezuniyete sahip öğretmenlerin etik liderlik ölçeğinin davranışsal etik alt boyutunda elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı diğer bir ifadeyle puan ortalamalarının öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Lisans mezunu öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderliğin davranış boyutuna ilişkin elde ettikleri ortalamaların yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,752$), lisansüstü mezun öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderliğin davranış boyutuna ilişkin elde ettikleri ortalamaların yüksek düzeyde ($\bar{X} = 3,668$) olduğu söylenebilmektedir.

Ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik gösterme düzeylerinin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile sınanmıştır. Tek yönlü varyans analizine ilişkin bulgularda bakılması gereken ilk tablo homojenlik

varsayımının testi olan levene testine ilişkin bulgulardır. Levene testinin sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.6’da verilmiştir. Levene testine ilişkin hipotezler şu şekildedir:

H₀: Homojenlik varsayımı sağlanmaktadır.

H₁: Homojenlik varsayımı sağlanmamaktadır.

Tablo 4.6. Etik liderlik ölçeğine ait levene testi sonuçları

Etik Liderlik Ölçek Boyutları	Levene istatistiği	p
İletişim	1,993	0,114
İklim	1,205	0,308
Karar verme	2,019	0,111
Davranış	1,741	0,158

Tablo 4.6 incelendiğinde ölçek boyutları için hesaplanan Levene istatistiğine ilişkin p değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu durumda sıfır hipotezi reddedilememektedir. Dolayısıyla homojenlik varsayımının sağlandığı tespit edilmiş ve tek yönlü varyans analizine ilişkin bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7 Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının kıdem değişkenine göre analiz sonuçları

Etik liderlik ölçek boyutları	Varyansın kaynağı	KT	Sd.	KO	F	p
İletişim	Gruplar arası	3,408	3	1,136		
	Grup içi	408,375	413	0,989		
	Toplam	411,783	416		1,149	0,329
İklim	Gruplar arası	6,471	3	2,157		
	Grup içi	464,165	413	1,124		
	Toplam	470,635	416		1,919	0,126
Karar verme	Gruplar arası	5,132	3	1,711		
	Grup içi	430,263	413	1,042		
	Toplam	435,396	416		1,642	0,179
Davranış	Gruplar arası	7,707	3	2,569		
	Grup içi	440,584	413	1,067		
	Toplam	448,291	416		2,408	0,067

Tablo 4.7 incelendiğinde ortaokul müdürlerinin etik liderlik özelliklerinden olan iletişim boyutuna ilişkin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin elde ettikleri puan

ortalamalarının kıdem gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).

Ortaokul müdürlerinin etik liderlik özelliklerinden olan iklim boyutuna ilişkin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamalarının öğretmenlerin kıdem gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Ortaokul müdürlerinin etik liderlik özelliklerinden olan karar verme boyutuna ilişkin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamalarının öğretmenlerin kıdem gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Ortaokul müdürlerinin etik liderlik özelliklerinden olan davranış boyutuna ilişkin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamalarının öğretmenlerin kıdem gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Sonuçlar göz önüne alındığında okullarda farklı çalışma sürelerine sahip öğretmenlerin etik liderlik ölçeği ve alt boyutlarında genel algı düzeyi aynı seviyededir, diyebiliriz.

4.4. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri demografik değişkenler bağlamında incelenmesi

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Bağımsız Örneklem t-testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre analizi

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p
Örgütsel özdeşleşme	Erkek	161	3,642	1,046	-1,791	0,074
	Kadın	256	3,813	0,888		

Tablo 4.8 incelendiğinde erkek ve kadın ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerine göre aldıkları ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ortaokullarda görev yapan erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ($\bar{X} = 3,642$) ve kadın öğretmenlerin örgütsel

özdeşleşme düzeylerinin ortalamalarının yüksek ($\bar{X} = 3,813$) olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğine verdikleri cevapların ortalamaları göz önüne alındığında, kadın öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin, erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinden yüksek olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin genel olarak yapıları gereği okullarını daha çok benimsedikleri buna sebep gösterilebilir. Aynı zamanda okul müdürlerinin kadın öğretmenler ile iletişime geçerken daha dikkatli davrandıkları da söylenebilir.

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre analiz sonuçları

Değişken	Öğrenim durumu	n	\bar{X}	Ss	t	p
Örgütsel özdeşleşme	Lisans	314	3,753	0,939	0,229	0,819
	Lisansüstü	103	3,728	1,006		

Tablo 4.9 incelendiğinde lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine göre aldıkları ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olmadığı, yani elde edilen ortalama puanların eğitim düzeylerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Ortaokullarda görev yapan lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortalamalarının ($\bar{X} = 3,753$) ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortalamalarının yüksek ($\bar{X} = 3,728$) olduğu görülmüştür.

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA ile sınıanmıştır. Tek yönlü varyans analizine ilişkin bulgularda bakılması gereken ilk tablo daha önce de belirtildiği gibi homojenlik varsayımının testi olan Levene testine ilişkin bulgulardır. Levene testinin sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.10’da verilmiştir. Levene testine ilişkin hipotezler şu şekildedir:

H_0 : Homojenlik varsayımı sağlanmaktadır.

H_1 : Homojenlik varsayımı sağlanmamaktadır.

Tablo 4.10. Örgütsel özdeşleşme ölçeğini levene testi sonuçları

Ölçek	Levene istatistiği	p
Örgütsel özdeşleşme	2,294	0,077

Tablo 4.10 incelendiğinde örgütsel özdeşleşme için hesaplanan Levene istatistiğine ilişkin p değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu durumda sıfır hipotezi reddedilemez. Dolayısıyla homojenlik varsayımının sağlandığı tespit edilmiş ve tek yönlü varyans analizine ilişkin bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kıdem değişkenine göre analiz sonuçları

Değişken	Varyansın kaynağı	KT	Sd.	KO	F	P
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar arası	6,106	3	2,035	2,253	0,082
	Grup içi	373,126	413	,903		
	Toplam	379,232	416			

Tablo 4.11’de ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden elde ettikleri puan ortalamalarının kıdem gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.5. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki

Çalışmada ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında ilişki Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı değerlerine ilişkin bulgular Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki düzeyi analiz sonuçları

	Özdeşleşme	İletişim	İklim	Karar verme	Davranış
Özdeşleşme	1	0,762**	0,709**	0,743**	0,755**
İletişim		1	0,885**	0,866**	0,906**
İklim			1	0,837**	0,859**
Karar verme				1	0,906**
Davranış					1

Tablo 4.12 incelendiğinde ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışlarından iletişim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi arasında pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,76$ $p<0,05$). Ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışlarından iklim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi arasında pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,71$ $p<0,05$). Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarından karar verme davranışı ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi arasında pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,74$ $p<0,05$). Ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik özelliklerinden olan davranış ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi arasında pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,76$ $p<0,05$).

4.6. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini yordamasının incelenmesi

Çalışmada ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini yordama durumu çoklu doğrusal regresyon analizi ile incelenmiş ve ilgili bulgular Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini yordama düzeyi analiz sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Sh	β	t	P	Tolerance	VIF
Sabit	,905	,116		7,813	,000		
İletişim	,343	,081	,357	4,256	,000	,133	7,516
İklim	,028	,063	,032	,453	,651	,192	5,206
Karar verme	,214	,071	,229	3,021	,003	,163	6,153
Davranış	,180	,082	,196	2,197	,029	,118	8,503

$R=0,783$ $R^2=0,613$ $F(4-412)=163,489$ $p<0,05$

Tablo 4.13 incelendiğinde Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi sonuçlarına göre etik liderliğin alt boyutları olan iletişimsel, iklimsel, karar verme ve davranışsal etik lider değişkenleri birlikte, örgütsel özdeşleşme ile anlamlı bir ilişki sergilemişlerdir ($F(4-412)=163.489$, $p<.05$). Dört alt boyut, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik algılarındaki değişimin %61'ini açıklamaktadırlar. Standartlaştırılmış regresyon

katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki önem sırası; iletişim ($\beta=.343$), karar verme ($\beta=.214$), davranış ($\beta=.180$) ve iklim ($\beta=.028$) biçimindedir. Analiz sonuçlarına göre yordayıcı değişkenlerden iklim dışında diğer üç değişkenin (iletişim, karar verme, davranış) öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordayıcı olduğu görülmüştür ($p < 0.01$). Okul müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini sağlamada ve özdeşleşme düzeyini arttırmada, etik kurallara dayalı etkili bir iletişim geliştirmelerinin, karar verme süreçlerinde ve davranışlarında etik ilkelere göre hareket etmelerinin çok önemli olduğu söylenebilir.



5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının tespit edilmesi, bu algılarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya çıkarılması, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortaya çıkarılması, özdeşleşme düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin ve ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmada Samsun ili Atakum, Canik, İlkadım, Ladik ve Tekkeköy İlçe Mili Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokullarda görev yapan 417 ortaokul öğretmeninden veri toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Etik Liderlik Ölçeği” ve “Okullarda Örgütsel Kimlik Ölçeğinin Özdeşleşme Boyutu” kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen ilk bulgu, öğretmenlerin algılarına göre ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının tüm boyutlarda (iletişimsel, iklimsel, karar verme, davranışsal) yüksek düzeyde olduğudur. Bu bulgu, literatürde konuya ilişkin eğitim alanında yapılan bazı araştırmalarda elde edilen bulguyla örtüşmektedir (Acar, 2011; Arar ve Saiti, 2020; Çakıroğlu, 2015; Işık ve Çetin, 2020; İskele, 2009; Karagöz, 2008; Kahvecioğlu, 2022). Eğitim alanı dışında farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda, yöneticilerin etik liderlik davranışının paydaşların algılarına göre yüksek düzeyde olduğu sonuçlarına ulaşan araştırmalar da vardır (Khan et al., 2020). Dolayısıyla eğitim dışı farklı alanlarda yapılan çalışmaların bulguları da araştırmamızın bulgularını destekler niteliktedir. Öte yandan literatürde ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin algılarına göre orta düzeyde olduğunu ortaya koyan araştırmalara da rastlanmaktadır (Bayat ve Akbaba, 2022; Nemr ve Liu, 2021; Yüksel, 2021). Okullarda okul müdürünün sergilediği etik liderlik davranışların yüksek düzeyde olması okullar için arzu edilen bir durumdur. Okullarda iş etiği ilkelerinin geçerli olması kurumların hedeflerinin gerçekleştirilmesi yolunda öğretmenleri motive eder (Çelik, 2000; 89). Bir okul müdürünün etik liderlik davranışları sergilemesinin öğretmenler üzerinde olumlu etkisi olduğu söylenilir. Bu olumlu etkinin okulun en önemli çıktısı olan öğrencilere yansımaları kaçınılmazdır. En önemlisi okul müdürlerinin etik davranışlar sergileyerek öğrencilere rol model olması

da toplumların geleceğinde etik ilkelerin benimsenmesi açısından önemli olduğu söylenebilir. Okul müdürlerinin etik liderlik gösterme düzeylerine ilişkin etik liderlik ölçeğinin alt boyutlarından en yüksek düzeyde karar vermede etik alt boyutunda davranış sergiledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Karar vermede etik boyutunda yüksek düzeyde davranış sergilemeleri bulgusunu, bazı çalışmaların bulguları destekler niteliktedir (Gültekin, 2008: 63; Helvacı, 2010: 408; Kahvecioğlu, 2022: 59; Kaya, 2020: 86). Öğretmenlerin karar verme sürecine dahil edilmesinin, örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğu bilinmektedir (Özdemir ve Çavuş-Bekce, 2021: 446). Buradan hareketle okul müdürlerinin karar alma sürecini okulun paydaşları ile birlikte, etik bir çerçevede yürütmesinin öğretmenlerin özdeşleşmelerine katkı sağlaması açısından oldukça doğru bir davranış olacağı söylenebilir. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarından en düşük düzeyde iletişim alt boyutunda davranış sergiledikleri bulgusuna da ulaşılmıştır. Akın vd. (2023), yaptıkları çalışmada okul müdürlerinin etik liderlik davranışı alt boyutlarından iletişimsel etik alt boyutunda davranış sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Deniz ve Saygın'ın (2023) çalışmalarında öğretmenler okul içinde yaşadıkları problemler ile ilgili sorulara, okul müdürleri ile sağlıklı bir iletişim gerçekleştiremedikleri cevabını vermişlerdir. Bu sonuçların çalışmamızın sonuçlarını desteklediği söylenebilir. İletişimsel etik ile ilgili bu sonuçların çıkmasında okul müdürleri ile öğretmenler arasında iletişimsel olarak bazı sorunlar olduğu söylenebilir. Kurumlarda mesajların doğru bir şekilde anlaşılmasının en önemli faktörlerinden birinin, sağlıklı bir iletişim olduğunu söylemek mümkündür. Okul müdürlerinin etik kurallara bağlı, daha profesyonel bir iletişim kullanmaları, öğretmenlerin olumlu duygular geliştirmeleri açısından önemlidir. Örgütlerde etik kurallar dışı sürdürülen iletişimin, örgüt çalışanlarının örgüt hedeflerinden uzaklaştırabileceği, motivasyonlarını olumsuz olarak etkileyebileceği göz ardı edilmemelidir.

Araştırma bulgularından bir diğeri ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğudur. Çalışmada ulaşılan bu bulgu, literatürde konuya ilişkin eğitim alanında yapılan bazı araştırmaların bulgularıyla uyum göstermektedir. (Akman, 2017; Alcan, 2018; Aliyev, 2014; Argon ve Ekinci, 2016; Chughtai and Buckley, 2009; Guglielmi et al., 2014; Hatipoğlu, 2015; İmamoğlu vd., 2021; Kaya, 2020). Aynı zamanda örgütsel özdeşleşme ile ilgili, eğitim dışında farklı alanlarda yapılan çalışmaların sonuçları

incelendiğinde çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini yüksek bulan araştırmalar da vardır (Chawla and Srivastava, 2016; Myers, et al., 2016). Tepeköylü-Öztürk ve Soytürk (2021) de spor bilimleri öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmaların sonuçlarını dikkate aldığımızda, elde edilen sonuçların çalışmamızın sonuçlarıyla örtüştüğünü ve araştırmamızın sonuçlarını desteklediği söylenebilir. Bu sonuçlardan farklı olarak literatürde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin algılarının orta düzeyde olduğunu ortaya koyan araştırmalara da rastlanmıştır (Sancı ve Dulkadir, 2023; Taşkıran, 2017). Farklı alanlarda yapılan çalışmaların sonuçları incelendiğinde, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta seviyede olduğu bulgusuna ulaşan çalışmalar da vardır. Örneğin; Cinnioğlu (2019), restoran çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada restoran çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta seviyede olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmanın bulgusunun aksine, Taşkın (2016), öğretmenlerle yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşlerinin, "kararsızım" düzeyinde olduğu ve okul ile özdeşleşme düzeylerinin düşük olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Araştırmaların sonuçları incelendiğinde gerek eğitim kurumlarında çalışanlar gerekse de diğer hizmet sektöründe çalışanların örgütleri ile yüksek düzeyde özdeşleşmesinin kurumlar açısından istenilen bir davranış olduğu söylenebilir. Balcı vd. (2012), bireylerin kurumların hedeflerinin gerçekleştirilmesi için motive olarak sorumluluk almalarında, daha çok çaba sarfetmelerinde, örgütsel özdeşleşmelerinin gerçekleşmesinin önemli etkisi olduğunu belirtmektedirler. Bu kapsamda liderlerin grup üyelerinin özdeşleşme seviyelerini yükseltmek için gayret etmelerinin, hem örgüt hem de kendilerinin etkili bir yöneticilik yapmaları bakımından önemli olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularından bir diğeri öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderlik davranışlarından karar vermede etik boyutu hariç tüm boyutlarda elde edilen puan ortalamalarının öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılık göstermediği bulgusudur. Araştırmamızda bulduğumuz karar vermede etik alt boyutundaki farklılık, kadın öğretmenler lehine bir farklılıktır. Aslan (2021), çalışmasında aynı şekilde cinsiyet değişkenine göre karar vermede etik alt boyutunda anlamlı bir fark bulmuştur. Bu fark ise erkek öğretmenler lehine bir farklılıktır. Şahin ve Arslan'ın (2023) çalışmasında öğretmenlerin etik liderlik davranışlarına ilişkin algıları, cinsiyet değişkeni açısından sorumluluk ve dürüstlük alt boyutlarında anlamlı

farklılıklar göstermektedir. Acar ve Kaya (2012), araştırmalarının sonucuda etik liderlik davranışları bütün alt boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark tespit etmişlerdir. Gök (2023), yaptığı çalışmasında okul müdürlerinin etik liderlik gösterme düzeylerinin algılanmasının öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Literatür incelendiğinde bu araştırmada ulaşılan bulgudan farklı olarak etik liderlik davranışının tüm boyutlarında (iletişimsel, iklimsel, karar verme, davranışsal) farklılık göstermediğini ortaya koyan araştırmalara rastlanmıştır (akıroğlu, 2015; İskele, 2009; Akın vd., 2023; Tayyar, 2023; Yayan, 2023). Karar vermede etik alt boyutunda farkın kadın öğretmenler lehine anlamlı çıkmasının sebebinin, okul müdürlerinin karar alma süreçlerinde daha çok kadın öğretmenlerin fikirlerini almaları, kadın öğretmenleri bu sürece erkek ğretmelerden daha fazla dahil etmeleri olduğu söylenebilir. Araştırmamızın sonuçlarından biri de etik liderlik davranışı bütün alt boyutlarına kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden etik liderlik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusudur. Buna benzer olarak Acar ve Kaya (2012), çalışmalarında bütün alt boyutlarda kadınların algı düzeyini erkeklerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kadın ğretmenlerin algılarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olmasında okul müdürünün davranışlarının önemli bir etkendir. Bu sonuçların ortaya çıkmasında da okul müdürlerinin kadın öğretmenlerle iletişime geçerken daha dikkatli davrandıkları ve bu dikkatin bu algıları üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularından bir diğeri öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öğrenim durumuna göre farklılık göstermediği bulgusudur. Benzer olarak akıroğlu ve ztrk-Başpınar (2021), Güler (2023), Yoldaş (2022), yaptıkları çalışmada okul müdürlerinin algıladıkları etik liderlik davranışının çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçların araştırmamızın sonuçlarını desteklediği söylenebilir. Aslan (2021), çalışmasında öğretmenlerin etik liderlik davranışı algılarında iletişim alt boyutunda yüksek lisans mezunları aleyhine anlamlı bir fark bulmuştur. Erol ve Kulualp (2019), turizm sektörü için yaptıkları çalışmada yöneticilerin etik liderlik davranışının mezuniyet durumlarına göre farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Sonuçların farklılık gösterme sebebinin araştırma örnekleminin, çalışma alanının ve alışma Őartlarının farklı olmasından kaynaklı olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırma bulgularından bir diğeri öğretmenlerin ortaokul müdürlerinde algıladıkları etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık göstermediği bulgusudur. Çalışmada ulaşılan bu bulgu, literatürde konuya ilişkin yapılan bazı araştırmaların bulgularıyla uyum göstermektedir (Bahçeci, 2014; Çakıroğlu, 2015). Araştırmada elde edilen bu bulgunun aksine Toksoy (2011) ve Yüksel (2021) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin okul müdürlerinde algıladıkları etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Gülcan vd. (2021), öğretmenlerin, etik liderlik davranışı algılarının karar vermede etik alt boyutunda 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine ve davranışsal etik alt boyutunda 11-20 kıdeme sahip öğretmenler lehine farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu farkların oluşmasında göreve yeni başlayan öğretmenlerin iletişime daha açık, çalışmak için daha hevesli olmaları, kararlara katılma konusunda daha istekli olmak istemelerinin olduğu söylenebilir. Aynı zamanda davranışsal etik alt boyutundaki farklılaşmada öğretmenlerin zaman geçtikçe davranışlar karşısında duyarsızlaşmalarının etkisinin olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalar doğrultusunda öğretmenlerin algıladıkları etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin kıdemleri arasında farklı sonuçların ortaya konulmasında örneklemin ve araştırmanın yapıldığı bölge ve öğretmenlerin beklentileri gibi unsurların etkili olabileceği de söylenebilir.

Araştırmada ulaşılan bulgulardan bir diğeri ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediğidir. Atmaca (2021), Çavuşoğlu (2022), Serinkan ve Tülü (2021), yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Bu çalışmaların sonuçları araştırmamızın sonuçları ile benzeşmektedir. Araştırmamızın sonucunda cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark olmamasına rağmen kadın öğretmenlerin özdeşleşme düzeyinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna da ulaştık. Bu bulgu Atmaca'nın (2021) bulgularını destekler niteliktedir. Bunun sebebinin, kadın öğretmenlerin çalıştıkları ortamı daha çok benimsemeleri ve yöneticilerin kadın öğretmenler ile iletişim geçerken kelimelerini dikkatli seçtikleri, davranışlarında daha dikkatli oldukları söylenebilir.

Araştırmada ulaşılan bir diğer bulgu ise ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılık

göstermediğidir. Araştırmamızın bulguları Mıhıcı (2019), Hatipoğlu (2022), Koptagel-Çeltek (2021), Polat (2022) tarafından yapılan eğitim alanında çalışmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. Serinkan ve Tülü (2021), bir üniversitenin idari personeli ile ilgili yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşmenin personelin eğitim durumuna göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Merihli-Taştan (2020) tarafından yapılan araştırmada İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuç, araştırmada ulaşılan sonuçla farklılık göstermektedir. Bu farklılığın nedeninin örneklemin ve çalışma alanının farklı olması olduğu söylenebilir.

Araştırmada ulaşılan bulgulardan biri de ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kıdem gruplarına göre farklılık göstermediğidir. Atmaca (2021), Hatipoğlu (2015), Mıhıcı (2019) ve Terzi vd. (2017), yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin kıdem yıllarına göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Bu bulguların araştırmamızın bulgularını destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra yine eğitim alanında yapılan çalışmalardan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kıdem grupları açısından farklılıklar gösterdiği sonuçlarına ulaşan çalışmalar da vardır (Alcan, 2018; Okalaner-Eker, 2023; Hatipoğlu, 2022; Gülcan vd. 2021). Alcan (2018), çalışmasında kıdem grubu seviyesi arttıkça, öğretmenlerin özdeşleşme düzeyinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bunun sebebinin örgütte ve meslekte geçen zamanın, öğretmenlere farklı tecrübeler kattığı, örgütleriyle duygusal bağlar oluşmasını sağladığı ve bu durumun özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin ortaokul müdürleri için algıladıkları etik liderlik davranışlarının alt boyutları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönünü belirlemede Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Bu katsayılar incelendiğinde, öğretmenlerin ortaokul müdürleri için algıladıkları etik liderlik davranışlarının alt boyutları (iletişimsel, iklimsel, karar verme, davranışsal) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle ortaokul müdürleri etik liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri artmaktadır. Bu bulgu Aksoy-Kürü (2020), Kaya (2020), Mıhıcı (2019), Topçuoğlu ve Kaygın (2023) tarafından eğitim alanında yapılan çalışmaların bulgularını desteklemektedir. Benzer olarak

Walumbwa vd. (2011), Valentine vd. (2002), şirket çalışanları arasında yaptıkları çalışmalarda, Kılınç (2017), belediye çalışanları arasında yaptığı çalışmada, etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında benzer bulgulara ulaşılmıştır. Etik liderlik davranışı, özdeşleşmenin gerçekleşmesinde önemlidir ve aynı zamanda kurum çalışanları arasındaki uyumu da geliştirir (Valentine et al., 2002). Çalışmaların sonuçlarından hareketle sadece eğitim kurumlarında değil, bütün iş kollarında liderlerin etik liderlik davranışı sergilemeleri, çalışanların örgüt ile bağlarını güçlendirmekte ve özdeşleşmelerini gerçekleştirmektedir diyebiliriz. Aynı zamanda etik liderlik ve özdeşleşmenin kurum çalışanları arasındaki uyumun oluşması için de önemli olduğu söylenebilir. Örgüt içi uyumunda örgütsel iklimi olumlu etkileyebileceğini ifade edebiliriz.

Araştırmada uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, etik liderlik boyutlarında iklimsel etik dışında diğer üç değişkenin (iletişimsel, karar verme, davranışsal) öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordayıcı olduğu görülmüştür. Bulgularımız eğitim alanında, Aksoy-Kürü (2020), Mihci ve Uzun (2020), Okçu (2014), Topçuoğlu ve Kaygın (2023) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile benzeşmektedir. Bu çalışmaların bulgularını desteklediği söylenebilir. Çakıroğlu ve Öztürk-Başpınar (2021), kamu çalışanı teknik personelleri, Karagöz (2024), konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri çalışanları, Kılınç (2017), belediye çalışanları ve Palalar-Alkan ve Arıkboğa (2017), mevduat bankaları çalışanları, Islam vd. (2018), hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmalarda yöneticilerin etik liderlik davranışlarının personelin örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırma bulguları bir bütün olarak değerlendirildiğinde eğitim yönetimi alanında liderlik ve özdeşleşme teorilerinin bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirilmesinde önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Okul yöneticileri etik liderlik davranışları sergiledikçe, öğretmenlere karşı dürüst ve objektif davrandıkça, öğretmenler kendilerini okula daha fazla ait hissederler ve okula uyum sağlarlar. Araştırma sonuçlarına göre ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin etik liderliği arttıkça bu okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri artmaktadır.

Tüm sonuçlar doğrultusunda etik liderlik davranışının okul yöneticileri tarafından üst düzeyde sergilenmesi gerektiğinin önemli olduğu söylenebilmektedir.

5.2. Öneriler

Araştırma bulgularına yönelik uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler şu şekildedir:

- Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyi yüksek çıkmasına rağmen kadın ve erkek öğretmenlerin algıladıkları liderlik davranışının alt boyutları incelendiğinde, en düşük ortalamanın iletişimsel etik boyutunda olduğu görülmektedir. Özdeşlemede en önemli yordayıcı iletişimsel etik çıktığı için okul müdürlerinin etik ve etkili iletişim becerilerinin gelişimi için faaliyetler düzenlenebilir.
- Etik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini arttırmak için iklimsel etik alt boyutundaki yordayıcılığın artırılması önemlidir. Okullarda etik kuralların hakim olduğu uygun bir etik iklim için gerekli koşulları yaratmak, müdürlere bu konuda eğitimler vermek, hem örgütsel özdeşleşmenin düzeyinin korunmasını, hem de bu düzeyin artmasını sağlayabilir.
- Araştırmacılar tarafından, etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin önemini pekiştirilmesi ve etkisinin artırılması yönünde detaylı bir inceleme yapmak için aracılık rolü olabilecek “örgütsel iletişim” ve “örgütsel iklim” gibi değişkenleri kullanılarak araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abay, P. (2019). *Etik liderlik ve örgütsel adalet algısının çalışanların örgütsel sinizm davranışlarına etkisi üzerine bir sağlık kuruluşunda uygulama*. Basılmamış Doktora Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. İstanbul
- Abu-Bakar, H. and Omillion-Hodges, L. (2020). The mediating role of relative communicative behavior on the relationship between ethical leadership and organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(1), 52-72.
- Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının Beden Eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Acar, G. ve Kaya, M. (2012), Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görüşleri, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14 (1): 95-102
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracılık rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-123.
- Akduru, H. (2019). *Farklılık ikliminin pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde etik liderlik ve psikolojik güvenliğin rolü: bir araştırma*. Basılmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akın, M. A., Engin, İ. Ş., ve Anuştekin, M. (2023). Okul psikolojik danışmanlarının algılarına göre okul yöneticilerin etik liderlik davranışlarının incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 52(238), 885-908.
- Akkuş, A. (2023). *Hz. Ömer'in yönetim anlayışının etik liderlik perspektifinden analizi*. Basılmamış Doktora Tezi. Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 229, Karabük.
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *HAYEF Journal of Education*, 14(1), 71-88.
- Aksoy-Kuru, S. (2020). Etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: kişi örgüt uyumunun aracılık etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 515-530.
- Aksoy-Kürü, S. (2020). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir meta analiz çalışması*. Basılmamış Doktora Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 648-650, Gebze.
- Akten, C. (2014). *Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve Eskişehir Kazım Taşkent Şeker Fabrikasında araştırma örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve organizasyon Anabilim Dalı, 114-116, Eskişehir.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 68-69, İstanbul.
- Alireisoğlu, A. (2020). *Liderlik stiline ve liderlik yoğunluğunun örgüt kültürüne etkisinin incelenmesi*. Basılmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi & İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Aliyev, Y. (2014). Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(37), 131-149.

- Alnehabi, M. and Al-Mekhlafi, A.-B. A. (2023). The association between corporate social responsibility, employee performance, and turnover intention moderated by organizational identification and commitment. *Sustainability*, 15(14202), 1-25.
- Arar, K. and Saiti, A. (2022). Ethical leadership, ethical dilemmas and decision making among school administrators. *Equity in Education & Society*, 1(1), 126-141.
- Arar, K., Haj, I., Abramovitz, R. and Oplatka, I. (2016). Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making: the case of Arab school leaders in Israel. *Journal of Educational Administration*, 54(6), 647-660.
- Argon, T. ve Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Arıkök, D. (2022). *Örgütsel sinizm işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: sağlık sektöründe bir araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 120-124, İstanbul.
- Arslantaş, C. C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Aslan, N. (2021). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, 90, İstanbul.
- Atay, K. (2001). Öğretmen yönetici ve denetmenlerin bakış açısından okul kültürü ve öğretmen verimliliğine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26(26), 179-194.
- Atmaca, T. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 11(1), 367-389.
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Castelli, L., Marcionetti, J., Crescentini, A., Balducci, C. and Dick, R. (2018). How to mobilize social support against workload and burnout: The role of organizational identification. *Teaching and Teacher Education*, 69, 154-167.
- Awad, N. H. and Khalifa, S. M. (2018). The Relationship between ethical leadership behavior and organizational identification as perceived by critical care nurses. *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing*, 5(2), 42-51.
- Aydın, İ. P. (2002). *Yönetsel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ. (2021). *Yönetsel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara. Pegem Akademi Yayınları.
- Aydınlı, M. T. (2008). *Örgüt kültürünün oluşturulmasında öğretmen davranışlarının etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydoğan, Z. F. (2004). Örgüt kültürü ve iklimi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(2), 1-18.
- Bahçeci, F. (2014). *Öğretmen algularına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları, karşılaştığı yıldırma davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 65, Konya

- Bakan, İ. ve Doğan, İ. F. (2013). *Liderlik Güncel Konular ve Yaklaşımlar*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., ve Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Bamber, E. M. and Iyer, V. (2000). Big 5 auditors' professional and organizational identification. *Auditing; A Journal of Practice & Theory*, 2(1), 21-38.
- Başar, U. ve Basım, N. (2015). Etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi* (s. 117-122). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Başar, U. and Filizöz, B. (2015). Can ethical leaders heal the wounds? An empirical research. *Euroasian Journal of Business and Economics*, 8(15), 199-218.
- Başaran, İ. E. (1993a). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2004b). *Yönetimde insan ilişkileri: yönetsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayat, E. ve Akbaba, A. (2022). Okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(33), 16-38.
- Bekman, M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: ilişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258.
- Berges-Puyó, J. G. (2022). Ethical leadership in education: a uniting view through ethics of care, justice, critique, and heartfelt education. *Journal of Culture and Values in Education*, 5(2), 140-151.
- Bolat, Ö. (2009). *Liderlik gönül işidir*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Bolay, S. H. (1997). *Felsefi doktrinler ve terimler sözlüğü*. Ankara: Akçağ Yayınları.
- 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*, 97, 117-134.
- Buchholz, R. A. and Rosenthal, S. B. (1998). *Business ethics: the pragmatic path beyond principles to process*. Upper Saddle River, NJ,: Prentice Hall.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Bulut, E. (2015). *Personel güçlendirme. örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişki: katılım bankalarında araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, 31, İstanbul.
- Bursalioğlu, Z. (1997). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: Pegem Akademi.
- Carmeli, A., Gilat, G. and Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Chan, W.-..., Lau, S., Nie, Y., Lim, S. and Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45(3), 597-630.

- Chawla, D. and Srivastava, J. (2016). Antecedents of Organizational Identification of Postgraduate Students and Its Impact on Institutions. *Global Business Review*, 17(1), 176-190.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50(4), 342-362.
- Cheney, G. and Tompkins, P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1-15.
- Christ, O., Dick, R. v., Wagner, U. and Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329-341.
- Chughtai, A. A. and Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*, 23(7), 574-589.
- Cilasun, A. (2016). *Yükseköğretim kurumlarında pozitif psikoloji ve örgütsel özdeşleşmenin performans yönetimine etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, 219, Çanakkale
- Cinnioğlu, H. (2019). Hizmetkâr liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı üzerine etkisi: restoran çalışanları üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2902-2911.
- Costa, S., Daher, P., Neves, P. and Velez, M. J. (2021). The interplay between ethical leadership and supervisor organizational embodiment on organizational identification and extra-role performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 214-225.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Çağlar, İ. (2001). Yönetim-kültür bağlamında türk yönetim modelinin saptanmasına yönelik kavramsal bir çalışma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 125-148.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Eğitim Özel Eğitim Kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çakıroğlu, D. ve Öztürk-Başpınar, N. (2021). Etik liderlik davranışlarının örgüt iklimi ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 1903-1927.
- Çakıroğlu, Z. K. (2015). *Okul Yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim yönetimi anabilim Dalı, İstanbul..
- Çanak, M. ve Avcı, Ö. Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(7), 91-110.
- Çavuşoğlu, Ş. (2022). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 61-62, Alanya.

- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- Çevikbaş, R. (2006). Yönetimde etik ve yozlaşma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 265-289.
- Çimen, M. (2007). *İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının örgütsel güvene etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu ilişkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 60, İzmir
- Deniz, Ü., ve Saylık, N. (2018). Okul müdürleri ve öğretmenlerin perspektifinden öğretimde denetim problemi. *Uluslararası liderlik çalışmaları dergisi: kuram ve uygulama*, 1(1), 67-80.
- Demir, K. (2003). "Örgütlerde iletişim yönetimi". C. Elma ve C. Demir (eds.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar uygulamalar ve sorunlar* (s. 135-161). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Derin, N., Çakınberk, A. ve Demirel, E. (2013). Etik liderlik ve normatif bağlılık arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 686-693). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. and Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Edwards, M. R. and Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification and employee outcomes: testing a simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17-26.
- Efraty, D. and Wolfe, D. M. (1988). The effect of organizational identification on employee affective and performance responses. *Journal of Business and Psychology*, 3(1), 105-112.
- Eicholtz, M. M. (2000). *Organizational identification as a negotiated relationship: The dialectics of members' dialogue*. Unpublished Ph.D. thesis, Ohio University.
- Erdem, F. (2003). "Örgütsel yaşamda güven." F. Erdem (ed.), *Sosyal bilimlerde güven* (s. 153-182). Ankara: Vadi Yayınları.
- Erdem, S. T. (2013). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Erdoğan, Ö. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen algularına göre psikolojik şiddet (mobbing) ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü eğitim bilimler anabilim Dalı, Kastamonu.
- Erdoğan-Morçin, S. ve Çarıkçı, İ. H. (2016). Dönüştürücü/etkileşimci liderliğin iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 97-112.
- Ergin, T. (1993). *Öğretmenlerin psikolojik gereksinimleri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertürk, A., Demircan, N. ve Ceylan, A. (2005). The effects of organizational communication and commitment on organizational identification: A sectoral comparison. *Boğaziçi Journal*, 19(1-2), 81-98.

- Erol, S. ve Kulualp, H. G. (2019). Etik liderlik davranışının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*9(2), 696-705
- Esmer, Y. ve Özdaşlı, K. (2018). *Akademik yönetimde psikolojik sözleşme ihlali etik liderlik ve prososyal davranışlar*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- European Commission. (2021). *Ethics by design and ethics of use approaches for artificial intelligence*. Brussels/Belgium: European Commission DG Research & Innovation.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Koca, N. (2015). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 218-234.
- Fettahlıoğlu, Ö. O., Akdoğan, Z. ve Özay, E. (2018). Paternalist liderlik tarzının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi. *Journal of social, Humanities and Administrative Sciences*, 4(9), 36-51.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 83, Konya.
- Foster, W. (1986). *Paradigms and promises: New approaches to educational administration*. Buffalo, NY: Prometheus Books.
- Fox, W. and Meyer, I. H. (1995). *Public Administration Dictionary*. Juta & Co
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. and Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.
- Gardiner, M. E. and Tenuto, P. L. (2015). Reflections of practicing school principals on ethical leadership and decision-making: confronting social injustice. *The Journal of Values-Based Leadership*, 8(2), 1-11.
- Gediklioğlu, T. (2015). *Liderlik ve okul yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gök, N. (2023). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen alguları*. Basılmamış Yüksek Lisans Projesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, 34, Denizli.
- Guglielmi, D., Panari, C., Simbula, S. and Mazzetti, G. (2014). Is it possible to motivate teachers? The role of organizational identification. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 1842-1847.
- Güler, H. (2023). *Öğretmenlerin algularına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide özne iyi oluşun aracılık rolü*. Basılmamış yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, 115-118, Erzurum.
- Gülcan, M. G., Kılınç, A. Ç. ve Çepni, O. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 123-142.
- Gültekin, M. (2008). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Gün, F. ve Turabik, T. (2017). Öğretim Elemanlarının algularına göre psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 886-905.
- Güney, S. (2007). *Liderlik ve okul yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Hall, D. T. and Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 340-350.

- Hatipoğlu, G. (2022). *Örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracı rolü*. Basılmamış Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 154, Denizli.
- Hatipoğlu, Z. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşme seviyelerine etkisi: Ankara Çankaya ilçesinde bir uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme anabilim Dalı, Ankara.
- Helvacı, M. A. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri. *Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks*, 2(1), 391-410.
- HHS. (1979). *The Belmont report: ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research*. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report/index.html>: U.S. Department of Health and Human Services
- Hoogh, A. H. and Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297-311.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).
- İmamoğlu, S. Z., Erat, S. ve Ayber, E. D. (2021). Öz Yeterlilik ve örgütsel özdeşleşmenin yenilikçi davranış ve görev performansı üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(24), 210-225.
- İncekara, İ., Karamanlıoğlu, A. U. ve Sığrı, Ü. (2022). Etik liderlik davranışları ve çalışanların örgütsel adalet algısı: nitel bir araştırma. *4. International CEO Communication, Economics, Organization & Social Sciences Congress*. India: NCM Publishing House.
- İndra, R. and Kustati, M. (2019). Ethical leadership assessment for the islamic secondary school principals. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 11-24.
- İskele, A. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki yaratıcı iklim üzerine etkisi*. Basılmamış Yüksek lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 265, Antalya.
- İslam, T., Ahmed, I. and Ali, G. (2018). Effects of ethical leadership on bullying and voice behavior among nurses: Mediating role of organizational identification, poor working condition and workload. *Leadership in Health Services*, 32(1), 2-17.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(11), 160-177.
- Işık, M. ve Çetin, M. (2020). Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(4), 155-173.
- Johnson, W. L., Johnson, A. M. and Heimberg, F. (1999). A primary and second order component analysis of the organizational identification questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 59(1), 159-170.
- Kafadar, S. B. ve Kaygın, E. (2017). Etik liderlik ve duygusal emek ilişkisi: Kafkas üniversitesi örneği. *Çukurova Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 77-96.
- Kahvecioğlu, B. (2022). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile etik iklim arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi anabilim Dalı,
Ankara.

- Kalemci-Tüzün, İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Uygulamalı bir çalışma*. Basılmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 150, Ankara.
- Kalemci-Tüzün, İ. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.
- Kalfaoğlu, S., Attar, M., Tekin, E. (2021). Etik Liderliğin Örgüt Kültürüne Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolünün Araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1107-1126.
- Kam, A. ve Seymen, O. (2020). Örgüt Kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde x ve y kuşağı işgören özelliklerine etkisi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-26.
- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 96, Erzurum
- Karaburç, A. E. (2022). *Belediyelerde yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışanların birey-örgüt uyumu üzerindeki etkileri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Politikası ve İşletmeciliği anabilim Dalı, Nevşehir.
- Karagöz, A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki Bursa ili örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karagöz, H. (2024). Etik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 1-18.
- Karakuş, K. H. (2019). *Okul yöneticilerinin koçluk rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlanması ve Ekonomisi Bilim Dalı, 75, Denizli.
- Kaya, T. (2020). *Genel lise müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 35-98, Ankara.
- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim yönetimi, kuram ve türkiye'deki uygulama*. Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Kaygın, E., Topçuoğlu, E. ve Özkes, S. (2018). Bitcoin sistem ve özelliklerinin iş ahlakı kapsamında incelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(2), 165-192.
- Khan, A. N., Khan, N. A. and Soomro, M. A. (2020). Influence of ethical leadership in managing human resources in construction companies. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(11).
- Khorshid, S. and Mehdiabadi, A. (2020). Effect of organizational identification on organizational innovativeness in universities and higher education institutions of Iran, mediated by risk-taking capability. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1430-1458.

- Kılınç, S. (2017). *Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme, sapkın davranışlar ve sinizme etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Koptagel-Çelteç, M. (2021). *Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, 94, Karaman.
- Kreiner, G. E. and Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Kurşun, A. T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Küçükali, R. ve Ada, Ş. (2022). "Ahlak ve etik: ahlak ve etikle ilgili temel kavramlar ve teoriler; etik ilke, etik kural". Ş. Ada ve F. Silman (eds.), *Eğitimde ahlak ve etik* (s. 1-20). Ankara: Pegem Akademi.
- Langlois, L. and Lapointe, C. (2007). Ethical leadership in canadian school organizations. *Educational Management Administration & Leadership*, 35(2), 247-260.
- Langton, N., Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2016). *Organizational behaviour: concepts, controversies, applications*. Toronto: Pearson.
- Larson, J. R., Foster-Fishman, P. G. and Franz, T. M. (1998). Leadership style and discussion of shared and unshared information in decision-making groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(5), 482-495.
- Lee, K. (2016). Ethical leadership and followers' taking charge: trust in, and identification with, leader as mediators. *Social Behavior and Personality*, 44(11), 1793-1802.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Li, J., Xin, K. and Pillutla, M. (2002). Multi-cultural leadership teams and organizational identification in international joint ventures. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(2), 320-337.
- Liman, A., Elçi, M. ve Murat, G. (2019). Örgütsel performansın öncülleri olarak etik liderlik ve kariyerizm üzerine bir araştırma. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 3(2), 183-198.
- Liu, H. and Ngo, H. (2017). The effects of gender role orientation and career/family role salience on organizational identification and intention to leave. *Gender in Management: An International Journal*, 32(2), 111-127.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 47-69.
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve Ahlak: benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. *Türk İDare Dergisi*, 81(463-464), 225-249.
- Martin, R. and Epitropaki, O. (2001). Role of organizational identification on implicit leadership theories (ilts), transformational leadership and work attitudes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4(3), 247-262.
- Mendonca, M. and Kanungo, R. N. (2007). *Ethical leadership*. Maidenhead: Open University Press.

- Merihli-Taştan, E. (2020). *Örgütsel özdeşleşme ve örgüte bağlılık ilişkisi: İBB Örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İbn Haldun Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 23, İstanbul.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A. and Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77-85.
- Mıhçı, H. (2019). *Okullarda etik liderlik ile örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 67, Rize.
- Mıhçı, H. ve Uzun, T. (2020). Analyzing the relationship between ethical leadership and organizational justice and organizational identification in schools. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 29-39.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. and Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Moore, A. (2007). Ethical theory, completeness & consistency. *Ethical Theory and Moral Practice*, 10(3), 297-308.
- Moorhouse, J. (2002). Desired characteristics of ethical leaders in business, educational, political and religious organizations from east tennessee: A Delphi investigation. *Electronic Theses and Dissertations*. East Tennessee State University.
- Myers, K. K., Davis, C. W., Schreuder, E. R. and Seibold, D. R. (2016). Organizational identification: a mixed methods study exploring students' relationship with their university. *Communication Quarterly*, 64(2), 210-231.
- Nadler, D. A. and Tushman, M. L. (1980). A model for diagnosing organizational behavior. *Organizational Dynamics*, 9(2), 35-51.
- Nemr, M. A. and Liu, Y. (2021). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behaviors: Moderating role of organizational cynicism. *Cogent Business & Management*, 8, 1-14.
- Okalaner-Eker, A. (2023). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlaması, 74, İstanbul.
- Okçu, V. (2014). Ortaöğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(4), 501-524.
- Okşit, Ç. ve Kılıç, G. (2019). Hizmetiçi eğitimin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 46-70.
- Olukçu, E. (2018). *Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ilişkisi (Çorum ili örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı, 18, Amasya.
- Oruç, İ. (2012). *Örgütlerde kadına yönelik etik-dışı davranışlar: feminist etik bakış açısıyla etnografik bir inceleme*. Basılmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı, 16, Eskişehir.
- Öcal, M. (2021). *Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği anabilim Dalı, Afyon.

- Öktem, Ş. (2013). The effect of the ethical leadership on perceived organizational justice and organizational identification of the employees: the case of tourism businesses. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 1(3), 10-21.
- Özdemir, B. ve Çavuş-Bekce, F. Ö. (2021). Eğitim yönetiminde örgütsel özdeşleşme modellerinin incelenmesi. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 7(14), 435-449.
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 151-168.
- Özdemir, E. (2009). Pazarlama araştırmasında etik karar alma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(2), 120-144.
- Özdemir, S. ve Sezgin, F. (2002). Etkili okullar ve öğretim liderliği. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 266-282.
- Özdemirli, H. (2023). *Öğretmenlerin duygusal emeği ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi anabilim Dalı, Bolu.
- Özkalp, E. (2004). "Örgütle davranışa giriş ve yöntem". E. Özkalp (ed.), *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özmen, F. ve Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137-155.
- Palalar-Alkan, D. ve Arıkboğa, F. Ş. (2017). Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi ve bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 349-369.
- Peterson, C., Dahlsgaard, K., Seligman, M. E. P. (2005). Shared virtue: The convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of General Psychology*, 9(3), 203-213.
- Platon. (2006). *Devlet*. İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. Basılmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Bursa
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Basılmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Polat, S. (2022). *Eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimler Anabilim Dalı, 73-74, İstanbul.
- Pomyalova, V., Volkova, N. and Kalinina, O. (2020). Effect of the university organizational culture perception on students' commitment: the role of organizational identification. *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering*, 940, 1-10.
- Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: managing identification among amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 456-493.
- Qiuyun, G., Liu, W., Zhou, K. and Mao, J. (2020). Leader humility and employee organizational deviance: the role of sense of power and organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 463-479.

- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *Int. J. of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291.
- Rebore, R. W. (2014). *The ethics of educational leadership*. Pearson, Inc.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W. and Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Sancı, V. and Dulkadir, Ö. (2023). Karabük ilinde çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin sanal kaytarma düzeyleri üzerindeki etkisi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 13(1), 100-112.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Print.
- Schermelleh, E., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Scott, C. R., Corman, S. R. and Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Serinkan, C. ve Tülü, M. (2021). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi: Pamukkale Üniversitesindeki idari personele yönelik bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 48-70.
- Sezgin-Nartgün, Ş. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Shapiro, J. P. and Stefkovich, J. A. (2011). *Ethical leadership and decision making in education*. New York: Routledge .
- Simon, H. A. (1997). *Administrative behavior: a study decision-making processes in administrative organizations*. New York: The Free Press.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. and van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management journal*, 49(5), 1051-1062.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B. ve Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Stader. (2013). *Law and ethics in educational leadership*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Starratt, R. J. (1994). *Building an ethical school: a practical response to the moral crisis in schools*. London: Falmer Press.
- Strike, K. A. (1991). The moral role of schooling in a liberal democratic society. *Review of Research in Education*, 17, 413-483.
- Suifan, T. S., Diab, H., Alhyari, S. and Sweis, R. J. (2020). Does ethical leadership reduce turnover intention? The mediating effects of psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(4), 410-428.

- Svara, J. H. (2007). *The Ethics Primer for Public Administrators in Government and Nonprofit Organization*, Arizona: Jones and Bartlett Publishers.
- Şahin E., ve Arslan, A. (2023). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *ISPEC International Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(1), 47-73.
- Şimşek, H. (2007). *Toplam kalite yönetimi: kuram, ilkeler, uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2009). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Eğitim Akademi.
- Taşdan, M. (2013). The Development of the Scale of Organizational Identity Perception at Elementary Schools. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 46(2), 1-24.
- Taşkın, S. (2016). *Öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, 144, Bolu.
- Taşkıran, E. (2017). The moderating role of organizational identification on the relationship between perceived organizational career management and intention to leave. *International Journal of Business and Management*, 12(11), 73-86.
- Tayyar, E. (2023). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin okul mutluluğu algısına etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, 59, İstanbul.
- TDK, (1981). Türk Dil Kurumu. *Yönetim bilimleri sözlüğü* Erişim: 1 Ağustos 2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- TDK. (2023). Türk Dil Kurumu. *Güncel Türkçe sözlük* Erişim: 5 Ağustos 2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- Temel, E. (2016). *Dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Nazilli'deki kamu kurumlarında bir uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 6. Aydın.
- Tepeköylü-Öztürk, Ö. ve Soytürk, M. (2021). Examination of relationships between communication satisfaction and organizational identification of sport science students. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 89, 1-10.
- Terzi, A. R., Dülker, A. P., Altın, F., Çelik, F., Dalkıran, M., Yulcu, N. T., Tekin, S. ve Deniz, Ü. (2017). An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 488-495.
- Thonzhe, N., and Doorpegarsad, S. V. (2017). The role of organisational ethics management within the South African public service. *International Journal of Business and Management Studies*, 9(2), 137-150.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz-Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Toksoy, H. (2011). *Öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışları*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, 56, İstanbul
- Tolman, E. C. (1943). Identification and the post-war world. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(2), 141-148.

- Toor, S. R. and Ofori, G. (2009). Ethical leadership: examining the relationships with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture. *Journal of Business Ethics*, 90(4), 533-547.
- Topçuoğlu, E. (2021). *Etik liderlik ve örgütsel demokrasinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracı rolü*. Basılmamış Doktora Tezi. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 117, Kars.
- Topçuoğlu, E., ve Kaygın, E. (2023). Etik liderlik ve örgütsel demokrasinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracı rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 446-474.
- Tore, E. ve Erel, A. N. (2020). Effects of teacher organizational identification on emotional labor. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 5(10), 1722-1748.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel etkililik*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları .
- Tseng, L.-M. and Wu, J.-Y. (2017). How can financial organizations improve employee loyalty? The effects of ethical leadership, psychological contract fulfillment and organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 679-698.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri anabilim Dalı, 18-41, Elazığ.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Journal of Management and Economics*, 17(2), 183-206.
- Tut, Y. S. (2023). *Hemşirelerin çatışma çözme stratejileri ve etik liderlik algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişki* (Master's thesis, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, 49-52, Konya
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tyler, T. R. and Blader, S. L. (2003). The group engagement model: procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-361.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi (Hatay ili örneği)*. Basılmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim bilimleri Anabilim Dalı, 65, Malatya.
- Uğurlu, C. T. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yönetici etik liderlik davranışına ilişkin algıları. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 36(2), 203-213.
- Uzun, T. (2018). Okullarda Algılanan örgütsel adalet, yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 8(4), 776-789.
- Valentine, S., Godkin, L., Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41, 349-360.
- Vijayakumar, V. S. and Padma, R. N. (2014). Impact of perceived organizational culture and learning on organizational identification. *International Journal of Commerce and Management*, 24(1), 40-62.
- Vila, S. Á., and Faura, M. P. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. segunda época*, (1), 201-226.

- Waldman, D. A., Wang, D., Hannah, S. T. and Balthazard, P. A. (2017). A neurological and ideological perspective of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 60(4), 1285-1306.
- Walker, R. (2020). Communication Perspectives on Organizational Culture and Organizational Identification. *International Journal of Business Communication*, 58(2), 1-5.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K. and Christensen, Q. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213.
- Wan-Huggins, V. N., Riordan, C. M. and Grifeeth, R. W. (1998). The development and longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(8), 724-749.
- Weiß, J. K., Bottling, M. and Kärner, T. (2023). Professional identification in the beginning of a teacher's career: a longitudinal study on identity formation and the basic psychological need for autonomy in VET teacher training. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-15.
- Widaman, K. F. and Thompson, J. S. (2003). On specifying the null model for incremental fit indices in structural equation modeling. *Psychological Methods*, 8(1), 16-37.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. and Garud, R. (2001). Organizational identification among virtual workers: the role of need for affiliation and perceived work-based social support. *Journal of Management*, 27, 213-229.
- Xenikou, A. (2017). Transformational leadership, transactional contingent reward, and organizational identification: the mediating effect of perceived innovation and goal culture orientations. *Frontiers in Psychology*, 8(1754), 1-13.
- Xhemajli, H. (2022). The role of ethics and morality in law: similarities and differences. *Ohio Northern University Law Review*, 48, 81-93.
- Yaman, A. (2010). İç denetçinin yeni rolü: etik liderlik. *Denetim*, 5, 9-16.
- Yayan, G. (2023) *Sınıf öğretmenlerinin ilkokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına yönelik alguları*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı, 31, Denizli.
- Yayık, D. (2020). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, 64, İstanbul.
- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: Otel işletmelerine yönelik bir uygulama*. Basılmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, 170, Ankara
- Yeşiltaş, M., Tuna, M. and Ghazzawi, I. (2017). Ethical leadership and ethical climate as the determinants of organizational identification in hotel establishments in Turkey. *International Leadership Journal*, 9(3), 47-93.
- Yetimoğlu, S. (2014). *Etik liderlik nedir? nasıl etik bir lider olunur?* Aralık 24, 2022 tarihinde Selim Yetimoğlu: <https://selinyetimoglu.com/2014/07/14/etik-liderlik-nedir-nasil-etik-bir-lider-olunur/> adresinden alındı
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, 27, Karaman.

- Yıldızbaş-Türk, N. (2019). *Toplam kalite yönetiminde etik liderlik, etik iklim ve örgütsel güvenin TKY ve çalışanların iş performansına etkisinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 35, Gebze.
- Yılmaz, A. İ. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin paylaşılan liderlik davranışları*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, E. (2005). *Etik Liderlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, XIV.Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.808-814.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Basılmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü eğitim Bilimleri anabilim Dalı, 29, Konya.
- Yılmaz, E. (2022). *Hastane çalışanlarında etik liderlik algısının çalışan sesliliği ve psikolojik güçlendirme üzerine etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Bilimleri Anabilim Dalı, 13, Isparta.
- Yılmaz, E. ve Güven, Z. (2016). A study into teaching styles of elementary school teachers in terms of several variables. *International Journal of Management and Applied Science*, 2(2), 37-41.
- Yoldaş, O. (2022). *Ortaöğretim okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, 71, Yozgat.
- Yue, C. A., Men, L. R. and Ferguson, M. A. (2020). Examining the effects of internal communication and emotional culture on employees' organizational identification. *International Journal of Business Communication*, 58(2), 1-27.
- Yüksel, B. (2021). Öğretmen algılarına göre okul öncesi yöneticilerinin etik liderlik davranışları: Antalya ili örneği. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4826-4846.
- Zhu, W., He, H., Trevino, L. K., Chao, M. M. and Wang, W. (2015). Ethical leadership and follower voice and performance: The role of follower identifications and entity morality beliefs. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 702-718.

EKLER

EK- 1: Ölçek Kullanım İzinleri

Ölçek kullanım izni ▶ Gelen Kutusu x



Ismail Kokden

2 Tem 2022 12:11

Alıcı:

Sayın Hocam Merhaba;

İzninizle Etik Liderlik Ölçeğinizi tez çalışmamda kullanmak istiyorum.
Teşekkürler

İsmail KÖKDEN
19 Mayıs Üniversitesi
Eğitim Yönetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi



Ercan Yılmaz

2 Tem 2022 12:48

Alıcı: ben ▼

İsmail Bey, geliştirmiş olduğum ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar

İsmail Kokden 2 Tem 2022 Cmt, 12:11 tarihinde şunu yazdı:



Ölçek kullanım izni ▶ Gelen Kutusu x



Ismail Kokden

2 Tem 2022 Cmt 12:13



Alıcı:

Sayın Hocam Merhaba;

İzninizle Örgütsel özdeşleşme ölçeğinizi tez çalışmamda kullanmak istiyorum.
Teşekkürler

İsmail KÖKDEN
19 Mayıs Üniversitesi
Eğitim Yönetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi



Murat taşdan

2 Tem 2022 Cmt 18:17

İsmail bey merhaba Tabiki örgütsel özdeşleşme ölçeğini kullanmanızdan mutlu olurum İyi çalışmalar iPhone'umdan gönderildi İsmail Kokden <is.kokden@gmail.com> şu

EK - 2: Etik Kurul Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
26.08.2022	7	2022-709

KARAR NO: 2022-709
Üniversitemiz Eğitim Fakültesi öğrencisi İsmail KÖKDEN'in Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KAZANCI TINMAZ danışmanlığında "Ortaokul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli yüksek lisans tezine ilişkin ölçek ve bilgisayar ortamında anket/test çalışmalarını içeren 71894 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi öğrencisi İsmail KÖKDEN'in Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KAZANCI TINMAZ danışmanlığında "Ortaokul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli yüksek lisans tezine ilişkin ölçek ve bilgisayar ortamında anket/test çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

[Redacted]
Tevfik Yılmaz DEMİR
Fakülte Sekreteri

EK -3: Araştırma İzin Belgesi

Ay FM: 2

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı
ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN		
Adı Soyadı	Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi İsmail KÖKDEN	
Kurumu / Üniversitesi	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	
Araştırma Yapılacak İl/İlçe	Samsun / Tekkeköy-Canik- Atakum-Ladik- İlkadım ilçeleri	
Araştırma Yapılacak Eğitim Kurumu ve Kademesi	Samsun İli Tekkeköy-Canik- Atakum-Ladik ve İlkadım ilçelerinde özel/resmi her tür ve derecedeki okul/kurumlarda görev yapan Ortaokul öğretmenleri	
Araştırma Konusu	Ortaokul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki	
Üniversite / Kurum Onayı	-	
Araştırma/Proje/Ödev/Tez Önerisi	Araştırma Çalışması	
Veri Toplama Araçları	Anket Çalışması	
Görüş İstenilecek Birim/Birimler		
KOMİSYON GÖRÜŞÜ		
Araştırma sonuçlarının İl Millî Eğitim Müdürlüğüne ARGE Biriminde paylaşılacak ve 2022 yılı ile uyumlu.		
Komisyon Kararı	Oybirliği ile alınmıştır.	
Muhalif üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekçesi;	
KOMİSYON		
06.10.2022 Komisyon Başkanı	Üye	Üye
Hanife ÖZTÜRK ERDİN	İrfan GÜMÜŞ	Selma BAHADIR
İl Millî Eğitim Müdürlüğü Müdür Yardımcısı	İl Millî Eğitim Müdürlüğü Fen Bilimleri Öğretmeni	İl Millî Eğitim Müdürlüğü Sosyal Bilgiler Öğretmeni

EK -4: Veri Toplama Aracı

ETİK LİDERLİK ve ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

Çalışmamızda, ortaokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin tespiti amaçlanmıştır. Birinci bölümü demografik özellikler, ikinci bölümü etik liderlik ölçeği ve üçüncü bölüm ise örgütsel özdeşleşme ölçeğinden oluşan ölçeklerde çalıştığımız okulun yöneticisiyle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ibarenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Çalışmamıza katkılarınız için teşekkür ediyorum.

İsmail KÖKDEN
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Yönetimi Yüksek lisans Öğrencisi

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Yaşınız :

- 21-30
 31-40
 41ve üzeri

Cinsiyetiniz :

- Erkek
 Kadın

Öğrenim Durumunuz :

- Lisans
 Yüksek Lisans
 Doktora

Kıdem Süreniz :

- 5 yıla kadar
 6-10 yıl arasında
 11-15 yıl arasında
 16-20 yıl arasında
 21 Yıl ve Üstü

Medeni Haliniz :

- Bekar
 Evli

İçiniz : Atakum Canik İlkadım Ladik Tekkeköy

1- ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığımız okulun yöneticisi ile ilgili olabilecek bazı ifadeler sıralanmıştır. Sizden istenen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu maddenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir.

ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ

OKULUNUZUN YÖNETİCİSİ:		Hiç katılmıyorum	Az katıyorum	Orta düzeyde katıyorum	Çok katıyorum	Tamamen katılmıyorum	
İletişimsel Etik	1	Hatalarını kabul eder.	1	2	3	4	5
	2	Bencil davranışlar sergilemez.	1	2	3	4	5
	3	Öğretmenlere adaletli davranır.	1	2	3	4	5
	4	Tartışmalara katılırken yapıcı ve anlayışlıdır.	1	2	3	4	5
	5	Sabırlıdır.	1	2	3	4	5
	6	Alçak gönüllüdür.	1	2	3	4	5
	7	Öğretmenlere eşit davranır.	1	2	3	4	5
	8	Öğretmenlere sevgiyle davranır.	1	2	3	4	5
	9	Bireysel hakları korur.	1	2	3	4	5
	10	Etrafındaki insanlara saygı gösterir.	1	2	3	4	5
	11	Öğretmenler arasında arabozucu değildir.	1	2	3	4	5
	12	Merhametlidir.	1	2	3	4	5
	13	Öğretmenlere içten davranır.	1	2	3	4	5
	14	Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerden dolayı yargılamaz.	1	2	3	4	5
	15	Yapılan hizmetlerden dolayı öğretmenlere minnet duygusu besler.	1	2	3	4	5
İklimsel Etik	16	Öğretmenleri teşvik eder.	1	2	3	4	5
	17	Düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır.	1	2	3	4	5
	18	Geleceğe dönük somut hedefler koyar.	1	2	3	4	5
	19	İşlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar.	1	2	3	4	5
	20	Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar.	1	2	3	4	5
	21	Öğrenme konusunda isteklidir	1	2	3	4	5

	22	Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	1	2	3	4	5
	23	Öğretmenlerin başarısını, adaletli bir şekilde ödüllendirir.	1	2	3	4	5
	24	Okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturur	1	2	3	4	5
	25	Tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.	1	2	3	4	5
	26	Mesleki etkililiğini artırmaya yönelik çaba içerisindedir.	1	2	3	4	5
Karar Vermede Etik	27	Çözüm üretirken sistemli davranır.	1	2	3	4	5
	28	Politik konularda çıkar sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.	1	2	3	4	5
	29	Dini konularda çıkar amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.	1	2	3	4	5
	30	Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde bulunmaz.	1	2	3	4	5
	31	Mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar.	1	2	3	4	5
	32	Okulda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygular.	1	2	3	4	5
	33	Okulda yapılan işlerde ölçüyü belirler.	1	2	3	4	5
	34	Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.	1	2	3	4	5
	35	Davranışlarının sınırlarını bilir.	1	2	3	4	5
Davranışsal Etik	36	Kendini değerlendirebilir.	1	2	3	4	5
	37	Doğru sözlüdür.	1	2	3	4	5
	38	Dürüst davranır.	1	2	3	4	5
	39	Olaylar karşısında cesaretli davranır.	1	2	3	4	5
	40	Her koşulda gerçeği söyler.	1	2	3	4	5
	41	İfadeleri gerçeğe yakındır.	1	2	3	4	5
	42	Faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.	1	2	3	4	5
	43	Öğretmenlere şefkatle yaklaşır.	1	2	3	4	5
	44	İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.	1	2	3	4	5

2- ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

Açıklama	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta düzey katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Aşağıdaki maddeler görev yaptığımız okulla özdeşleşmeye ilişkin algınızı belirlemeye yöneliktir. Size uygun olan maddenin kutucuğunu işaretleyiniz. Lütfen boş bırakmayınız.					
Kendimi bu okulun bir bireyi olarak düşünmekteyim.					
Bu okulun üyesi olmak benim için önemlidir.					
Bu okulla aramda güçlü duygusal bağlar hissedirim.					
Kendimi okulun bir parçası olarak görüyorum.					
Bu okulun kabul ettiği şeyler benim için önemlidir.					
Bu okulun başarısı benim başarımdır.					
Bu okul ailemin bir parçası gibidir.					
Birisi bu okulu övdüğünde bunu kendime iltifat kabul ederim.					
Bu okul çalışanları hakkında konuşurken “onlar” yerine “biz” demeyi tercih ederim.					
Okulla aramda güçlü bir bağ olduğumu hissedirim.					
Bu okulda işler tersine gitmeye başlarsa huzursuzluk hissedirim.					
Okulun yönetiminin kabul ettiği her şey benim için önemlidir.					
Bu okul medyada eleştirilirse utanç duyarım.					
Eğer bugün öğretmenlik mesleğine başlasaydım yine bu okulda başlardım.					
Bu okul eleştirildiğinde kendimi kötü hissedirim.					

KATILIMINIZ VE KATKINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDİYORUM

ÖZGEÇMİŞ

İsmail KÖKDEN Samsun Terme Sakarlı Lisesi’ni bitirdikten sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden 28.06.2005 tarihinde mezun oldu. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünden 2015 yılında mezun oldu. 2021 yılında OMÜ LEE Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans programına girdi.

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0000-0002-5300-8546

Yayımlar:

Kökden, İ ve A. Kazancı Tınmaz (2022, Kasım). “İlkokulda uygulanan sosyal etkinliklerin öğrencilerin gelişimine etkileri”. *International Education Congress*, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.