

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMENLERİN OKUL
MUTLULUĞU ALGISINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ersin TAYYAR

İstanbul
Mart-2023

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ
ÖĞRETMENLERİN OKUL MUTLULUĞU ALGISINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ersin TAYYAR

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

İstanbul

Mart-2023

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

Üye Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZKAN

Üye Dr. Öğr. Üyesi Şebnem YAZICI

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Erhan İÇENER
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım **Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Okul Mutluluğu Algısına Etkisi** adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlâk ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Ersin TAYYAR

İstanbul-2023

ÖN SÖZ

Fen Bilimleri Öğretmeni olarak başladığım meslek hayatımda alanım ile ilgili çalışmaları inceleyerek bu alanda ders materyali oluşturmaya çalıştım. Meslek hayatıma idareci olarak farklı katkılar sağlayabileceğimi düşündüğüm için okul müdür yardımcısı olarak görev aldım. Müdür yardımcısı olarak atandıktan sonra bu verimli çalışmamı daha farklı bir alana yöneltme imkânı buldum. Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisansa başladım. Liderlik alanında almış olduğumuz dersler beni çok etkiledi. Bu nedenle etik liderliğinin bir liderin sahip olması gereken en önemli özellikleri barındırdığını gördüm ve birinci değişkenimi daha özele indirerek “etik liderlik” olarak belirledim. Her bir çalışanın okullarında mutlu olamak istediğini söylemesi ve bunu etik davranan okul müdürlerinin gerçekleştirebileceğini düşünmem benim ikinci değişkenimin “okul mutluluğu” olmasını sağladı.

Bu süreçteki yönlendirmeleri ile araştırmadaki her aşamada bana yardımcı olan, sürekli olarak beni destekleyen, tez boyunca beni hiç bırakmayan ve motive eden, gerek yüz yüze gerekse uzaktan farklı açılardan bakmamı sağlayan değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR’a teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca yola beraber çıktığımız ve yardımlarını hep hissettiğim iş arkadaşlarıma, benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen her durumda arkamda duran babam İbrahim TAYYAR’a, bana karşı sevgisini ve merhametini hiç esirgemeyen annem Reyhan TAYYAR’a teşekkür ederim.

Bu süreçte desteğini hep yanımda hissettiğim sevgili eşim Semra TAYYAR’a, bu hayatta benliğimi bulmamı sağlayan, hayattaki en büyük şansım ve başarım, kafamın en dağınık olduğu anlarda dahi kafamı toparlamaya bir kokusu yeten biricik kızım Eylül Beren TAYYAR’a teşekkürlerimi sunarım.

Ersin TAYYAR
İstanbul-2023

ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMENLERİN OKUL MUTLULUĞU ALGISINA ETKİSİ

Ersin TAYYAR

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

Mart -2023, 135 Sayfa

Bu araştırmada okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin okul mutluluğu algısına etkisi incelenmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul'un Pendik ilçesi okullarında görev yapan 6398 öğretmen oluşturmaktadır. Kolayda örneklem yöntemi ile 406 tane katılımcıya ölçekler uygulanmıştır. Verileri elde etmek için araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) ile Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçe ye uyarlanan Örgütsel Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Analiz için bulguların frekans ve yüzde dağılımı, t testi, ANOVA, scheffe testi, korelasyon analizi, basit regresyon ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen verilere göre; etik liderlik toplam puanı yüksek düzeyde, örgütsel mutluluk alt boyutlarında “olumlu duygular” ve “olumsuz duygular” orta düzeyde ve “potansiyeli gerçekleştirme” yüksek düzeyde bulunmuştur. Etik liderlik ve örgütsel mutluluk arasında tüm alt boyutlarda korelasyon tespit edilmiştir. Etik liderlik toplam puanı olumlu duygular boyutunu pozitif yönde ve yüksek düzeyde, olumsuz duygular boyutunu negatif yönde ve orta düzeyde, potansiyeli gerçekleştirme boyutunu pozitif yönde ve orta düzeyde yordamaktadır. Araştırma neticesinde etik liderliğin örgütsel mutluluk üzerinde önemli düzeyde yordayıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Etik Liderlik, Okul Mutluluğu, Okul Müdürü

ABSTRACT

THE EFFECT OF SCHOOL PRINCIPALS' ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOR ON TEACHERS' PERCEPTION OF SCHOOL HAPPINESS

Ersin TAYYAR

Master's Degree, Educational Administration

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Orkun Osman BİLGİVAR

March-2023, 135 Pages

The aim of the study is to examine the effects of school principals' ethical leadership behaviors on teachers' perception of school happiness. Relational survey model, one of the quantitative survey models, was used in the study. The population of the research consists of 6398 teachers working in schools in Pendik district of Istanbul. The scales were applied to 406 participants with the convenience sampling method. Personal Information Form developed by the researcher, Ethical Leadership Scale (ELÖ) developed by Yılmaz (2005) and Organizational Happiness Scale adapted to Turkish by Arslan and Polat (2017) were used to obtain data. Frequency and percentage distribution of the findings, t test, ANOVA, scheffe test, correlation analysis, simple regression and multiple regression were used for analysis. According to the data obtained; The ethical leadership total score was found to be high, "positive emotions" and "negative emotions" were found to be moderate in the organizational happiness sub-dimensions, and "potential realization" was found to be high. Correlation was found between ethical leadership and organizational happiness in all sub-dimensions. Ethical leadership total score predicts positive feelings dimension positively and at high level, negative feelings dimension negatively and moderately, and potential realization dimension positively and moderately. As a result of the research, it was concluded that ethical leadership has a significant predictive effect on organizational happiness.

Keywords: Leadership, Ethical Leadership, School Happiness, School Principal

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	2
1.2. Amaç.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Varsayımlar.....	8
1.5. Sınırlılıklar	8
1.6. Tanımlar.....	8
İKİNCİ BÖLÜM	10
ETİK LİDERLİK VE OKUL MUTLULUĞU	10
2.1. Etik.....	10
2.1.1. Etik Kavramı.....	10
2.1.2. Etik Kavramının Önemi.....	11
2.1.3. Etik Kavramının Amacı.....	12
2.2. Liderlik Kavramı	13
2.3. Liderlik ve Yöneticilik Farkı	14

2.4. Okul Yöneticisi	16
2. 5. Liderliğe İhtiyaç Duyulma Nedenleri	17
2. 6. Liderlik Türleri	17
2. 6.1. Otokratik Liderlik	18
2.6.2. Demokratik Liderlik	19
2.6.3. Etkileşimci Liderlik	20
2.6.4. Dönüşümcü Liderlik	20
2.6.5. Karizmatik Liderlik	22
2.7. Etik Liderlik.....	22
2.7.1.Etik Liderliğin Özellikleri	25
2.7.2.Etik Liderliğin Önemi.....	27
2.7.3.Etik Liderliğin Boyutları	28
2.7.4. Etik Liderliğin Ölçek Alt Boyutları.....	29
2.8. Mutluluk	31
2.9. Mutluluk Kuramları	34
2.9.1. Erek (Telic) Kuramı.....	34
2.9.2. Etkinlik (Activity) Kuramı	36
2.9.3. Uyum (Adaptasyon) Kuramı	38
2.9.4. Yukarıdan Aşağıya (Top-Down) ve Aşağıdan Yukarıya (Bottom-Up) Yaklaşımı.....	39
2.10. Örgüt Mutluluğu	40
2.11. Örgütsel Mutluluk Alt Boyutları	41
2.11.1. Olumlu Duygular	42
2.11.2. Olumsuz Duygular.....	42
2.11.3. Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	42
2.12. Eğitim Örgütlerinde Mutluluk	43

2.13. İlgili Araştırmalar	43
2.13.1. Etik Liderlik ile İlgili Araştırmalar.....	43
2.13.2. Okul Mutluluğu ile İlgili Araştırmalar	46
2.13.3. Liderlik ve Okul Mutluluğu ile İlgili Araştırmalar.....	48
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	51
YÖNTEM.....	51
3.1. Araştırmanın Modeli.....	51
3.2. Çalışma Grubu	51
3.3. Veri Toplama Araçları	52
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	53
3.3.2. Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ).....	53
3.3.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ).....	54
3.4. Verilerin Toplanması	55
3.5. Verilerin Analizi	55
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	57
ARAşTIRMA BULGULARI	57
4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	57
4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	57
4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular	58
4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	66
4.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	71
4.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	72
BEŞİNCİ BÖLÜM	76
TARTIşMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
5.1. Genel Değerlendirme ve Tartışma.....	76
5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç	76

5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç	77
5.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç	78
5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç.....	83
5.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç.....	87
5.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç	89
5.2. Öneriler	90
5.2.1. Araştırma Uygulayıcılarına Öneriler	90
5.2.2. Araştırmacılara Öneriler	91
KAYNAKÇA	92
EKLER.....	116
EK1- Anket Formu	116
EK2- İzinler	119
ÖZGEÇMİŞ.....	122

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2. 1: Liderlik Teorileri	14
Tablo 2.2: Liderlerin Yöneticilerden Farkı	15
Tablo 2. 3: Etik Lider ve Etik Olmayan Lider	26
Tablo 2.4: Etik Liderliğin Boyutları	28
Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Bilgileri Frekans ve Yüzde Değerleri	52
Tablo 3.2: Güvenilirlik Analizi.....	54
Tablo 3.3: Çarpıklık ve Basıklık Tablosu.....	55
Tablo 3.4: Aritmetik Ortalamaları Derecelendirme Tablosu.....	56
Tablo 4.1: Katılımcıların Etik Liderlik Algısı Ortalamaları	57
Tablo 4.2: Katılımcıların Örgütsel Mutluluk Algısı Ortalamaları.....	58
Tablo 4.3: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	58
Tablo 4.4: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	59
Tablo 4.5: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Mesleki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	60
Tablo 4.6: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	62
Tablo 4.7: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	63
Tablo 4.8: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	65
Tablo 4.9: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Ait Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	66
Tablo 4.10: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Ait Algılarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	67
Tablo 4.11: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarına Ait Algılarının Mesleki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	68
Tablo 4.12: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Ait Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	69
Tablo 4.13: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Ait Algılarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	69

Tablo 4.14: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Ait Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	70
Tablo 4.15: Etik Liderlik ile Örgütsel Mutluluk Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 4.16: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Olumlu Duygular Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapılan Basit Regresyon Analizi	72
Tablo 4.17: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Olumlu Duygular Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi	72
Tablo 4.18: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Olumsuz Duygular Boyutu Üzerindeki Etkisini Belirlemek için Yapılan Basit Regresyon Analizi	73
Tablo 4.19: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Olumsuz Duygular Boyutu Üzerindeki Etkisini Belirlemek için Yapılan Çoklu Regresyon Analizi.....	73
Tablo 4.20: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Potansiyeli Gerçekleştirme Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapılan Basit Regresyon Analizi	74
Tablo 4.21: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Potansiyeli Gerçekleştirme Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi.....	74

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2. 1. Liderlik Türleri	18
------------------------------------	----

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt	: Aktaran
ELÖ	: Etik Liderlik Ölçeği
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
ÖMÖ	: Örgütsel Mutluluk Ölçeği
SPSS	: (Statistic Packets For Social Sciencences) Sosyal Araştırmalar için İstatistiksel Program Paketi
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd	: Ve Diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İnsan, yaratılışı gereği başka insanlar ile iletişim kurma eğiliminde olan bir canlıdır ve sosyalleşmenin getirmiş olduğu faydalar nedeniyle birlikte yaşamaya başlamıştır. Geçmişten günümüze bu popülasyondaki canlı sayısı arttıkça gruba yön verecek bir lidere ihtiyaç duyulmuştur. Liderlik incelendiğinde ise içinde bulunulan durum, şartlar ve kültürün gelişimi ile farklı liderlik modellerinin ortaya çıktığı gözlemlenmiştir (Alkan ve Arıkboğa, 2017:350).

Etik liderler herkese adil davranan, çalışanlarının ihtiyaçlarına saygı duyan, önyargılı davranmayan, herkesin hakkına saygılı, çalışanlarına güvenli bir ortam oluşturan liderlerdir (Teyfur, Beytekin ve Yalçınkaya, 2013: 86). Liderler çalışanları ile birbirini anlayarak açık iletişim kurar. Bu, her iki tarafın da şeffaf olması ile kurulan iletişim çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlar. Karşılıklı iletişim ve güven toplumun temelini oluşturan en önemli parçadır. Eksikliği hissedilen, özlem duyulan her şeye, sürekli olarak ulaşabilmenin kişi üzerindeki mut, kut, olgunluk, kıvanç, bahtiyarlık ve saadet mutluluk olarak tanımlanabilir (TDK, 2021).

Mutluluk bireylerin içsel doygunluğunu sağlaması olarak ifade edebiliriz. Bireyler hayatları boyunca günlük olarak birçok sorunla karşılaşabilirler. Bu sorunlar onları bilişsel ve duygusal olarak olumsuz etkilemektedir. Karşılaşılan sorunlar çözümlere ulaşıncaya fizyolojik ve psikolojik olarak rahatlama ulaşılır bu rahatlama hissi mutluluk olarak ifade edilmektedir (Döş, 2013).

Okullarda bulunan çalışanlar da günlük birçok probleme maruz kalabilirler. Bu problemler bireylerde ruhsal, duygusal durum ve strese neden olabilir. Problemler ise ortadan kalktıklarında çalışanlarda bir rahatlama sağlar. Bu rahatlama mutluluk olarak adlandırılmaktadır. Mutlu olan okul çalışanları ise okul faaliyetlerini daha verimli bir şekilde yerine getirirler. Böyle bir ortam gerek idareciler gerekse öğretmenler için mutlu olacakları ve neşeye çalışacakları bir ortam oluşmasını sağlayacaktır (Döş, 2013:269). Bu sebeple kurumlardaki etik liderliği benimsemiş yöneticilerin özellikleri ile kurumda çalışan kişilerin mutluluk algıları arasında bir ilişki olduğundan bu çalışmanın yapılması amaçlanmıştır.

1.1. Problem

Liderlik, örgütsel olarak belirlenen hedeflere ulaşmak için bireylerin motivasyonunu arttırma, etkileme ve hedeflerine doğru yol gösterme sanatı olarak tanımlanmaktadır (Aslan ve Güzel, 2016: 1330). Kavramsal olarak liderlik ve tarihsel liderlik karşımıza çok eskilerden beri çıkan bir olgudur. Platon ve Sokrates gibi birçok Antik Yunan filozofunun liderlik konusunda görüşlerini dile getirdiği ve tarihin önemli liderlerinden biri olan Sezar'ın liderlerin nasıl olması gerektiği konusunda eserler yazdığı belirtilmektedir (Şahin, 2019:36; Şahne ve Şar, 2015:111).

Son yıllarda etik liderlik konusu, etiği uygulamadaki başarısızlıklar sebebiyle araştırma konusu haline gelmiştir. İş yerinde etik liderliği uygulamada başarısız olan çok sayıda kurumsal lider bulunmaktadır. Bu nedenle etik liderlik sorunları önemli miktarda ilgi görmektedir. İkinci olarak, etik liderlik, bir organizasyonun hedeflerine ulaşması için yön sağlamada çok önemlidir (Snellman, 2015:341). Etik liderlik Brown vd. (2005) göre bireylerin şahsi ya da karşılıklı etkileşim ile tutarlı normatif davranışlar ve astlar ile karşılıklı güçlü iletişim ile finale ulaşma için teşvik edilmesi olarak açıklanmaktadır.

Etik doğru ya da yanlış değerlendirilen ahlaki değerlerin bütünü olarak ifade edilmiştir. Bu pencereden bakıldığında hayat standartlarını ya da kuralları oluşturan alandır. Etik, kişilerin hem yapmaması gerekenleri hem de yapılması gerekenleri ortaya çıkarmaktır (Dedeoğlu, 2004: 113).

Okullar insan ilişkilerinin geliştirildiği ve sürdürüldüğü kurumlar olduğundan bu alanlara ait kurallar iklimin etik alanına özgüdür. Müdür, öğrenci ve öğretmenlerin etik davranışlara yönelik algıları eğitim örgütlerinde kurumun etik iklimini oluşturmaktadır (Kocayiğit ve Sağnak, 2012:186). Dolayısıyla okulun etik iklimi; davranışların şekillenmesini, paydaşların birbirileri hakkındaki duygu ve düşüncelerini, motivasyonunu (Koh ve Boo, 2001:311) ve verimliliğini etkileyen en önemli faktördür. Lishchinsky ve Rosenblatt'e (2010) göre öğretmenlerin kuruma yönelik etik iklim algısı, örgütün faaliyetlerine katılımında isteklilik ve süreklilik oluşturmaktadır. Örgütte yaratılan etik iklim, çalışanların etik davranışlarında standartlaşmayı sağlamakta ve kişisel etik değerleri ve toplumsal iklim arasında uyumlu davranışlar sergilemelerini desteklemektedir. Diğer bir ifadeyle güçlü bir etik iklim, eğitim örgütünde kontrolü sağlayarak çalışanların kabul edilebilir davranış

sergilemelerini, sorumluluklarını anlamalarını, doğru ve yanlış davranışları ayırt etmelerini mümkün hale getirmektedir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014:108). Bununla birlikte okulda mevcut etik iklimin örgütün mutluluğu üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

İlk çağlardan beri, insanoğlu mutluluk peşinde koşmaktadır. Kişilerin mutluluğu algılama şekilleri toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılık gösterse de mutluluğa erişme isteği hiçbir zaman değişmemektedir. Kimi bireyler mutluluğu basit bir nesnede bulurken kimi bireyler için ise mutluluk ulaşılması güç bir hedeftir. Mutluluk; birey, toplum ve örgütler için de birçok olumlu çıktıyı beraberinde getirir. Bu noktada toplumsal değişim ve dönüşüm hareketlerinin merkezinde bulunan okullarımızda görevlerini ifa eden öğretmenlerimizin örgütsel mutluluklarının sağlanmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Aytaç, 2021:41).

Mutluluk, toplumların erişmek istedikleri yaşamı kapsayan önemli bir kavramdır (Frey, 2018). Bunun yanında mutluluğun çok çeşitli tanımları olduğu için tek bir duruma göre mutluluk kavramını açıklamak zordur (Kesebir & Diener, 2008:120). Begum, Jabeen ve Aneeqa (2014:315) mutluluğu; memnuniyet, neşe, zevk, tatmin, rahatlık, keyif ve esenlik gibi çok sayıda durumu kapsayan şemsiye bir terim olarak ifade etmişlerdir. Warr (2007) ise mutluluğu, kişilerin hayatlarında pozitif düşünce ve duyguların negatif düşünce ve duygularından fazla olma durumu olarak belirtmiştir. Robertson ve Cooper (2011) ise mutluluğu bedensel, zihinsel ve sosyal iyilik hali olarak tanımlamışlardır.

Bireyin mutluluğunda etkin olan değişkenler arasında örgütsel mutluluk gelmektedir (Frey ve Stutzer, 2002). Çalışanların buldukları iş yerinde aldıkları doyuma örgütsel mutluluk denir (Wesarat, Sharif ve Majid, 2015: 81). Fisher (2010) iş yerinde mutluluğu iş yerindeki pozitif yargılar (olumlu tutumlar) veya pozitif deneyimler (hoş ruh hali ve duygular, olumlu görüşler) olarak tanımlamışlardır. Çalışanlar, hayatlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedirler ve iş yerleri doğru bir şekilde yönetildiğinde çalışanlar daha mutlu olacağı düşünülmektedir (Gavin ve Mason, 2004:381).

Genel olarak iş görenlerin örgütsel mutluluk algıları, verimliliği (Staw, Sutton ve Pelled, 1994:55), örgüt içi iş birliğini (Arslan ve Polat, 2017:606), üretkenliği (Oswald, Proto ve Sgroi, 2015:792), Gavin ve Mason, 2004:381), iş performansını

(Amabile, Barsade, Mueller ve Staw, 2005) ve kariyer başarısını (Robertson ve Cooper, 2011) artırır. Bu durum, eğitim örgütlerinin ana unsurlarından biri olan öğretmenlerin de örgütsel mutluluklarına eğilmeyi ve onların örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin bilinmesini önemli kılmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu; yönetim süreçleri, mesleklerine karşı tutumları, maddi şartları, karşılıklı iletişim kurma becerileri, (Bulut, 2015), iş aktiviteleri ve kültürel değerler oluşturur. İstihdam durumu ve arkadaşlık ilişkileri (Wesarat, Sharif ve Majid, 2015: 81); farklılıkların yönetimi yaklaşımlarından kırmızı ve yeşili ayırt edememe, öğrenme ve tümeleştirme yaklaşımları (Arslan, 2018) gibi örgütsel farklılıkları etkileyebilmektedir. Çoğu insan, hayatlarının kayda değer bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir (Gavin ve Mason, 2004: 382). Bu sebepten iş yerleri, birçok kişisel ve sosyal ilişkinin temelini oluşturmaktadır. Bu tip karşılıklı ilişkilerin niteliği, kişinin mutluluğunu etkilemektedir. Chaiprasit ve Santidhiraku (2011:192), çalışmalarında iş yerindeki ilişkilerin ve iş yaşam kalitesinin yanında liderliğin de örgütsel mutluluğu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

İnsanların birlikte yaşama ihtiyaçlarından doğan liderlik, yaşamın her döneminde tartışılan ve üzerinde araştırmalar yapılan bir konudur (Şahin, 2009:111). En yaygın biçimiyle liderlik, birey ve örgütleri önceden belirlenmiş hedefler doğrultusunda etkileme, yönlendirme ve harekete geçirme sürecidir (Turan, 2020:2). Literatüre bakıldığında liderliği açıklamaya yönelik yaklaşımlardan biri de modern liderlik yaklaşımlarıdır (Ürü, Atan, Çalışkan ve Yozgat, 2011:296). Modern liderlik yaklaşımları, 21. yüzyıla yaklaşıldığında toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve dönüşümün sonucunda geleneksel liderlik yaklaşımlarının yerini alan yeni liderlik tarzları arasında yer almaktadır (Akdöl, 2015:67). Okul yöneticisi; çalışanların yönetiminde, günümüzün çağdaş yönetimini etik değerler ile karıştırarak modern, demokratik ilkelere bağlı ve tüm toplumun kabul ettiği bir yönetim anlayışı sergilemelidir. Etik ilkeler, yöneticilerin tartışmalı eylem ve kararlardan uzak durmalarına, yanlış ama çekici yaklaşımlardan kaçınmalarına olanak tanır (Aydın, 2016). Etik ilke ve kurallara bağlı olmak etik yönetimin gereğidir. Etik yönetim anlayışını benimseyen yöneticiler, başarı için çabalarken herkese eşit yaklaşıldığı bir yönetim alanı oluşturmak için etik standartlar ve dürüstlük içinde çalışmayı öncelik alırlar. Etik yöneticiler, genel olarak yasaların gerektirdiği çalışmaların daha iyi yapılması gerektiğini bilerek süreci yönetmektedirler (Özdemir, 2003: 154). Etik

yöneticilik anlayışı eğitim örgütleri için özel bir yere sahiptir. Örgütü yönetme sürecinde karşılaşılan ahlâki sorunların çözülmesi; yöneticilerin iyilik, erdemlilik gibi ahlâki sorumlulukları taşıması ve etik ilkelere bağlı kalmasıyla mümkündür (Haynes, 2002). Çalışanların performansları değerlendirilirken objektif davranılması, eğitim faaliyetlerinin aksamadan ilerletilmesi ayrıca kurumda görev yapan tüm kişilerin haklarına saygılı olunması, düşüncelerini rahatlıkla belirtebilecekleri bir ortamın sağlanması, hedeflerin tam olarak gerçekleştirilmesi için eğitim örgütlerinde etik bir hava oluşturulması gerekir (Ilgaz ve Bilgili, 2006: 202). Bu durumun da okul içerisinde olumlu bir hava oluşturarak çalışanların mutlu bir şekilde görevlerini icra etmesini sağlamada önemli yere sahip olduğu düşünülmektedir.

Bu bağlamda etik ve mutluluk kavramlarının odağında ve özünde manevi yönler ön plana çıkmaktadır. Bu iki kavram manevi bir durumu ifade edebileceğinden okullardaki etik liderlik ve öğretmen mutluluğu da manevi durumlarla ilgilidir denilebilir. Okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olmasının aynı zamanda okulun paydaşları olan öğrenci ve velileri de olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Bu araştırmada “Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin okul mutluluğu algısına etkisi var mıdır?” sorusuna yanıt bulunmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırmaların yöneticilerin liderlik stillerinin örgütsel yapıyı ilgilendiren birçok kavram (örgütsel sinizm, bağlılık, güven, adalet, örgütsel sessizlik, iş doyumu, etkililik, çatışma çözme, öz yeterlilik, yabancılaşma, okul kültürü, okul imajı, iş yaşam kalitesi, tükenmişlik, yıldırma, motivasyon, performans ve verimlilik) ile ilişkili ve etkileyici pozisyonda olduğunu göstermiştir (Alga, 2017). Bu çalışma kapsamında ise öğretmen algılarına göre müdürlerin göstermiş olduğu etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin mutluluk algıları arasındaki ilişkiye ve okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderliğin, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının etkisine odaklanılmıştır. Ayrıca bu çalışmanın bir amacı da öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu olumsuz yönde etkileyen faktörlerin tespit edilmesidir.

1.2. Amaç

Çalışmanın ana amacı okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin okul mutluluğu algısına etkisinin incelenmesidir. Araştırılan ana amaç kapsamında

yorum yapabilmek için aşağıda belirtilen araştırmanın alt amaçlarına cevaplar aranacaktır:

1. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin okul mutluluğu algısı hangi düzeydedir?
3. Okul müdürlerinin etik liderliği; cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, çalışılan okul kademesi, okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin okul mutluluğu algısı; cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, çalışılan okul kademesi, okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul mutluluğu algısı arasında ilişki var mıdır?
6. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları, öğretmenlerin okul mutluluğu algısını etkilemekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Etik bize ne yapmanın en iyi olduğunu gösterir. Etik, özgür iradenin kullanılmasının ve sonuçların ahlâki olarak değerlendirilmesinin önemini vurgular, kavrayış ve muhakemenin keskin bir şekilde kullanılmasına izin verir. Bu nedenle etik, eylemden önce gelen bir yansımadır: Eylem mantığının nasıl örüldüğünü, onu neyin meşrulaştırdığını ve nihai hedeflerinin neler olabileceğini anlamaya çalışır. Bu şekilde değerlendirildiğinde etik, liderliğin kalbi olarak görülebilir (Langlois, 2011).

Kişilerin bir topluluk oluşturarak beraber yaşam sürdürdükleri ve birlikte hareket ettikleri her ortamda liderlik söz konusudur. Birlikte hareket edilen tüm aktivitelerin sonuçları ile liderin hareketleri arasında ilişki kurulmuştur. Örgütte alınan tüm kararların sonuçlarından lider sorumlu tutulmuştur (Cemaloğlu, 2007: 167). Geçmişte liderliğin doğuştan geldiğine ve sonradan kazanılamayacağına dair bir düşünce kabul görüyordu. Fakat yıllar ilerledikçe liderlik sonradan edinilmiş tecrübe ve bilgilerle daha güçlü bir yapı oluşturmuştur (Leblebici, 2008: 63).

Toplumlarda etik problemlerin çoğalması ile birlikte güçlü liderlere ihtiyaç da artmıştır. Güçlü liderler zamanın şartlarına uyum sağlamış ve yıpranmış etik değerlerin yerine geçecek yeni etik değerler oluşturup, bu değerlerin özümsemesini sağlayarak

geleceği şekillendirmektedir (Çelik, 2007: 216). Etik liderliği; kişisel davranış ve kişilerarası ilişkilerde onaylanmış kabul edilmiş standartlara bağlılık açısından uygun liderlik davranışını sergilemek, kendisini izleyenler ve çalışanlar arasında bu davranışı teşvik etmektir (Bıyık, Şimşek ve Erden: 2017: 61).

Mutluluk insanlığın varoluşsal sürecinin başlamasından bu yana devam etmektedir ve insanların yaşam kalitesi üzerinde etkisi tüm bireyler tarafından kabul edilmektedir. Bu nedenle mutluluğu ifade etmek için birçok kelime kullanıldığı görülmektedir. Bu kelimelerin farklılığı da birçok tanımın ortaya çıkmasını sağlamış ve mutluluğun net bir tanımının olmasını zorlaştırmıştır. Günümüzde ise birçok disiplin alanı tarafından kullanılmaya başlanmıştır (Şeker, 2009: 116). Mutluluk, kişinin ne kadar acı verici veya ne kadar zorlayıcı olursa olsun, ortaya çıkan herhangi bir durumla başa çıkabileceğini bilmesi ve hayatı anlamlı bir şekilde yaşamının, duyguları deneyimleme yeteneğine sahip olmanın verdiği huzurdur (Crum ve Salovey, 2013: 17).

Okullarda vakitlerin bir kısmını geçiren öğretmenlerin mesleki ortamlarında ve bireysel yaşam alanlarında mutlu olması, mesleki doyuma ulaşmaları kendileri ve iletişim içinde oldukları diğer arkadaşlarına, öğrencilerine ve öğrenci velilerine yansıttığı duygusal aktarım olduğu için önem arz etmektedir. Bu sebeple okullardaki bireyleri mutluluğa götüren okul müdürlerinin yön belirleyici olması beklenmektedir (Gökalp, vd. 2015: 51). Bu nedenle mutluluk ile ilgili tezlerde mesleki mutluluk, iş yeri mutluluğu, örgütsel mutluluk ve okul mutluluğu değişkenleri çoğunlukla okul yöneticisi altında incelenmiştir. Bu incelemelerde okullarda bulunan yöneticilerin davranışlarının etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Temel anlamda örgütsel mutluluğu, özel anlamda ise okul mutluluğunu nelerin etkilediğini bulmaya yönelik çalışmalar bu çıktılara katkıda bulunacaktır (Ataç, İ. , Yüksel, S. , Dursun, İ. E. ve Özgenel, M., 2022:309)

Eğitim liderlerinin, kendi etik değerlerini geliştirmelerine yardımcı olmak, etiğin çeşitli yönleri hakkında bilgi edinmelerini sağlamak, etik karar verme yeteneklerini geliştirmek ve davranışlarını liderlik içeren bir perspektifle geliştirmelerine destek olmak hedeflenmiştir. Böylece, öğretmenleri motive edebilecek, onların performans ve mutluluklarını artıracabilecek yönler hakkında bir anlayış geliştirilmesine ve bir örgüt olarak okulların çalışanları ile güçlü, güvenilir ve etik davranış ilişkileri kurulmasına yardımcı olabilecektir.

Öğretmenler, eğitim ve öğretim sürecini yöneten ve ona yön veren kişilerdir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yüksek olması, birden fazla pozitif sonucu beraberinde getireceği düşünülmektedir. Bu kapsamda öğretmenlerin genel örgütsel mutluluğuna ve bu mutluluğu etkileyen yönetim süreçleri okullardan sorumlu okul müdürlerinin ve diğer yöneticilerin öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını artırma çabalarına anlamlı destek sağlayabilirler. Bu durum da araştırmayı önemli hale getirmektedir.

Literatür taraması sonucunda, örgütsel mutluluk ve etik liderlik kavramlarının ayrı ayrı araştırmalara konu olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesiyle ilgili bir araştırma bulunamamıştır. Bu iki değişken ayrı ayrı araştırmalarda yer alsa da beraber bir araştırmada daha önce incelenmemiştir. Bu da araştırmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

1.4. Varsayımlar

- Katılımcıların, okul müdürlerinin etik liderliğini ve öğretmenlerin okul mutluluk algılarını belirlemek için kullanılan ölçekleri içtenlikle doldurdukları varsayılmıştır.
- Nicelik ve nitelik bakımından araştırma için ele alınan örneklemin temsil olarak evreni nitelendirdiği kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

- Çalışma, 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılını kapsamaktadır.
- Eğitim-Öğretim yılı ikinci döneminde İstanbul ilinin Pendik ilçesinde kamuya ait okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin Demografik Bilgiler, Etik Liderlik Ölçeği ile beraber Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğine vermiş oldukları cevaplar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okul Müdürü: Buldukları kurumda çalışanlarının hareketliliklerini, öğretimin içeriği olan müfredatını, evrak işlerini ve kurumundaki eğitim ve öğretim faaliyetlerini planlayan, okuldaki işlerin belirli bir düzen içerisinde ilerlemesini sağlayan bireylere verilen isimdir(TDK:2007).

Lider: Örgüt içindeki bireylerin algılamalarına bağlı olarak açık bir şekilde ifade edilmemiş istek, düşünce ve ihtiyaçları hedefler olarak ortaya koyan; örgütü oluşturan insan kaynağını belirlenen bu amaç doğrultusunda eyleme geçirebilen ve üyeleri etkileyebilen kişilerdir (Eren, 2012: 465).

Öğretmen: Devletin eğitim politikasını uygulamaya koyan, uygulama sonuçlarıyla politikaları etkileyen, uzmanlık çalışmalarından ve araştırmalardan yararlanan, aynı zamanda bu çalışmalarla iç içe olup onlara katkı sağlayan önemli bir kişidir (Varış, 1973: 32).

Etik: İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlâksal açıdan araştıran bir dünya görüşüdür (Pehlivan, 2001: 68).

Etik Lider: “Kişisel faaliyetlerinde ve kişiler arası ilişkilerde normatif uygunluk çerçevesinde yönetim sergileyen ve bu tarz yönlendirmeleri iki yönlü iletişim, güçlendirme ve ahlâki düşünmeye yönelterek artırmayı hedefleyen bir liderlik tarzıdır.” (Brown vd. 2005:120)

Mutluluk: Türk Dil Kurumunun açıklamasına göre mutluluk, bireyi tüm isteklerinin tam ve devamlı olarak yerine getirilmesinden duyulan haz durumudur (TDK, 1983).

Örgütsel Mutluluk: İşinden enerji alan ve işine hevesli, işinde anlam ve amaç bulan, iş yerinde iyi ilişkileri olan, görevlerine karşı sorumluluk duygusu gelişmiş bireylerin deneyimlerini tanımlayan bir terimdir (Kun ve Gadanez, 2019).

İKİNCİ BÖLÜM

ETİK LİDERLİK VE OKUL MUTLULUĞU

Bu kısımda etik liderlik kavramı açıklanmaya çalışılmış, etik liderlik bütün yönleri ile belirtilmiştir. Ayrıca mutluluk ve örgütsel mutluluk kavramlarının belli bir temele dayandırılabilmesi amacıyla alan yazın incelemesi yapılarak kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte belirtilen kavramlar ilgili araştırmalarla açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Etik

2.1.1. Etik Kavramı

Etik, İngilizcede ahlâk anlamına gelir ve Yunanca ethos kelimesinden türetilmiştir. Etik kelimesi, nasıl davranılacağına ilişkin yazılı olmayan standartları içerir ve bir kişinin doğru ve yanlış davranışı ayırt etme becerisine atıfta bulunur. Etik; iyilik, erdem, ahlâki kişilik, mutluluk, kötülük ve onurlu yaşam kavramlarını tanımlamayı amaçlar (Durgut ve Günay, 2020: 166). Etik, insanla ve insanın eylemleriyle ilgili olduğu için din, psikoloji, sosyoloji, biyoloji, politika, hukuk, ekonomi ve diğer çeşitli bilimlerle ilgilidir. Son birkaç yılda etik, liderlik alanında artan bir ilgi görmüştür (Kalshoven vd. 2011: 55).

Etik davranış bilimi olarak görülebilir. Etik, yaşanan hayatın temel kurallarını içerir. Sokrates ve Platon gibi filozoflar, etik davranış için kılavuzlar vermişlerdir. Pek çok etikçi, ortaya çıkan etik inançları yasal ilkeler olarak kabul eder, yani bugün etik bir kılavuz haline gelen şey bir yasa, düzenleme veya kural haline getirilir. Bireyin nasıl davranması gerektiğini yönlendiren değerler ahlâki değerlerdir. Saygı, dürüstlük, adalet, sorumluluk gibi değerler buna örnektir (Demirtaş ve Karaca, 2020).

Etiği organizasyonlara entegre etmenin, kuruluşun etik misyonunu, vizyonunu, amaçlarını ve hedeflerini destekleyen gerçek liderlere ihtiyaç duyduğu yaygın bir bilgidir. Etik liderler, birlikte misyona ulaşmak için bir vizyon oluşturarak kendi ardındakilerin gereksinimlerini, kendinden beklenenleri durmaksızın değerlendiren, kendi ardındakileri motive ederek, bir yola döndüren liderlerdir. Dolayısıyla etik liderler, organizasyonun değerlerini ve inançlarını iletmenin anahtarıdır. Organizasyonları mükemmellik yoluna çıkarmak için, etkili liderliğin başarabileceği

bir strateji ve kültür karışımı gereklidir. Stratejik düşünme ve kültürel inşa, liderin ahlâki ilkeleri ve bütünlüğü ile oluşturulabilir (Grigoropoulos, 2019: 169).

Etik ile ilgili konular ne zaman tartışılrsa liderlerin etik davranışları bilim adamları ve uygulayıcılar tarafından her zaman ön planda tutulmaktadır. Etiklik, doğruluk ve dürüstlük bir liderin kalbidir. Yapılan işlerin olumlu sonuçlanması ve oluşturulan kuruluşun ilerleyebilmesi ve uzun soluklu olarak hayatta kalması için ciddiye alınmalıdır (Ahmad, Gao ve Hali: 2017: 13).

Etik için açıkça kabul edilmiş bir tanım olduğu görülmemektedir. Etik ile ilgili tanımlara bakıldığında ortak noktalar görülmektedir. Etik, bir bireyin yönetim de dâhil olmak üzere herhangi bir meslekteki başarısı ile yakından ilgilidir. Etik, belirli bir kültürel ve sosyal çevrede bir bireyin veya grubun davranışını yönlendiren, oluşturulan durumlarda yanlış ve doğru arasındaki sınır olarak görülen bir dizi davranış ve görgü kuralları olarak tanımlanır (Aktaş, 2014: 25).

İster psikolojik ister sosyal olsun, bilimlerin herhangi birinde etik tanımları çok fazla farklılık göstermez. Çünkü hepsi iyi olmanın ve kötü olmamanın gerekliliğini vurgular. Etik, bireylerin veya grupların davranışlarıyla ilgili bir dizi ilke ve kural olarak tanımlanmaktadır. Hem birey hem de toplum için iyi davranış standardı ile ilgilidir. Etiğin işlevi, bireyin kendisini ve iradesini içgüdülerinden yükseltmesine yardımcı olmaktır (Sayan, 2020: 151). Etiğin, bireyin ve grubun davranışını yöneten ve bazıları tarafından kabul edilebilir veya diğerleri için kabul edilemez olabilecek bir dizi ahlâki ilke, değer ve davranış olduğuna inanılmaktadır.

2.1.2. Etik Kavramının Önemi

Lider, rolü ne kadar karmaşık ve çok yönlü olsa da etik uygulamaları organizasyonun politikalarına entegre etmelidir. Artan yozlaşma, ilke ve değerlerin sürekli çöküşü, etiğin kurumsal uygulamaya acilen entegre edilmesi ihtiyacını doğurmuştur. Etik, istihdam edilen bireylerin ve kuruluşların faaliyet gösterdiği toplulukların gelişebileceği kurumsal karakterin gelişimi ile ilgilidir. Yarının kurumsal dünyasının daha az yozlaşmış, daha şefkatli ve etik olması için, organizasyonların ahlâk ve dürüstlikle liderlerin gelişimine zaman ve enerji ayırması önemlidir (Grigoropoulos, 2019: 171).

Etik değerlerin modern organizasyonlarda en önemli başarı faktörleri arasında kabul görmesi gerekmektedir. Başarılı olmak için kuruluşların etiği nasıl bir öncelik haline

getireceklerini bulması gerekmektedir. Çalışanlar, etik bir kuruluştaki çalışmaktan memnun oldukları için gurur ve aidiyet duygusuna sahiptir çünkü memnuniyet ve motivasyon içerisinde çalışanlar verimli ve üretkendir (Brimmer, 2007: 3).

Etik, bireyin ait olduğu grup tarafından belirlenen bir davranıştır. Etik, bir grubun üyelerinin güvenlik, kaynaklara erişim ve yaşam hedeflerinin takibi gibi karşılıklı yararlar elde etmek için birlikte çalışmalarını sağlayarak rollerini ve sorumluluklarını anlamalarına yardımcı olur. Etik önemlidir. Çünkü her çalışanın nazarında adil ve etik bir kuruluş olmak aynı zamanda onun için çalışma istediğinde insan temel ihtiyaçlarını karşılar. Etik ve değerler tarafından yönlendirilen kuruluşlar, kısa vadede para kaybediyor gibi görünseler de uzun vadede verimlidirler. Kısaca etik, örgütlerde doğru ve yanlış duygusu yaratmaya çalışır (Shapira, Rosenblatt: 2020: 1192).

2.1.3. Etik Kavramının Amacı

Her seviyedeki ve tüm fonksiyonlardaki yöneticiler, etik düşüncelerin önemli bir rol oynadığı durumlarla karşı karşıyadır. Yönetimde etik konusu, bugün yöneticilerin bilgilendirilmesi gereken çok önemli bir konudur. Çalışma ortamında etiğin önemli amaçları arasında aşağıdaki durumları belirtebiliriz (Saremi ve Nezhad, 2014: 9955):

- Yetkilendirilmiş çalışma gruplarının düzenlenmesi ve verimlilik artışı.
- Çalışanları ve müşterileri ile uygun tutulması.
- Kavga, isyan, dalkavukluk gibi kaba davranışların azaltılması.
- Yükümlülük duygusunun gelişmesi ve örgüte bağlılık ahlâkının oluşması.
- Müşteri şikâyetlerinin takibi ve olası kusurların giderilmesi.
- Disiplin ve düzenlilik artışı.
- Örgütün amaçlarını gerçekleştirilmesi.
- Organizasyonel etkinlik ve verimlilik artışı.
- Kuruluşların favori bir resminin sağlanması.

Etik skandalların her organizasyonda meydana gelebileceğini ve yıkıcı sonuçlara yol açabileceğini ve bunda liderliğin etik boyutunun da rolü olduğu söylenmektedir. İş yerlerinde liderliği uygulamada başarısız olan çok sayıda kurumsal lider vardır. Bu nedenle etik konular önemli miktarda ilgi görmektedir (Rantika ve Yustina, 2017: 124). Etik, bir organizasyonun hedeflerine ulaşması için yön sağlamada çok önemlidir. Etik, kurum içinde etik hedeflere ulaşmayı, çalışanlar arasında ahlâki farkındalığı

artırmayı ve kuruluşlarda karar verme sürecini yönlendirmeyi amaçlar (Çıraklı vd., 2014: 56).

Pratik bir felsefe olarak etik, insan ilişkilerinin ahlâki yönleriyle ilgilenir, günlük hayatın ayrılmaz bir parçasıdır. Etik, insanın kendisiyle olan ilişkisini sunar, yaşam duygusu ve neyin doğru neyin yanlış olduğu ile ilgili bir sorudur. Etik, çıkar çatışmalarını, dolandırıcılığı, rüşveti, dürüstlük ihlallerini, kötü yönetimi azaltmaya ve hepsinden önemlisi yolsuzlukla mücadeleye yardımcı olur. Ayrıca etik, çalışanların eylemlerinin sonuçlarını değerlendirmelerine; kuralların, düzenlemelerin ve değerlerin önemini anlamalarına yardımcı olur (Snellman, 2015: 338).

Çalışmanın bu bölümüne kadar 1639 tezin başlığında geçen etik kelimesinin ne anlam ifade ettiğini kavramaya çalıştık. 4075 araştırmada ise liderlik kelimesi geçmektedir. Bu bölümden sonra liderlik kavramı açıklanmaya çalışılacaktır.

2.2. Liderlik Kavramı

Günümüzde liderlik ile ilgili birçok tanım yapılmış ve farklı yaklaşımlar oluşturulmuştur. Bu tanımların farklılığına astların özellikleri, içinde bulunulan iklim ve yapı ile astların davranışları neden olmuştur (Bilgivar,2018:1). Liderlik kelimesi modern bir kelime değildir. Eski zamanlardan beri bilinmektedir. Bu nedenle bu kelime çok önemlidir ve hiçbir grup veya kurum bir lider olmadan hedeflerine ulaşamaz (Alawid, 2022: 21).

Liderlik, hem kamu kuruluşlarında hem de özel kuruluşlarda çeşitli faaliyetlerin temelini oluşturan önemli bir kavramdır. Liderlik, bir liderin organizasyonun amaçlarına ulaşmada tanımlanmış bir vizyona sahip olarak astlarını etkilediği ve motive ettiği süreçtir (Alga, 2017: 100). Liderlik, ortak hedeflerini yansıtan astların ihtiyaçlarını, motivasyonlarını ve vizyonlarını yükselterek gerçek değişiklikleri amaçlayan liderler ve takipçiler arasındaki etkileyici bir ilişkidir (Rosari, 2019: 21).

Bazı alternatif liderlik yapılarında, liderliğin sağlam kişisel ve mesleki değerlere dayandırılması ihtiyacına odaklandığı görülmektedir. Liderlik tanımlarında örgüt ya da organizasyondaki hareketlilikleri ve bireyler arasındaki ilişkileri düzenlemek için birey ya da örgüt tarafından diğer insanlar veya topluluklar üzerinde bir etkinin kasıtlı olarak uygulandığı bir süreci yansıttığı görülmektedir. Bu tanım, etkileme sürecinin belirli sonuçlara yol açma amacını taşıdığından hedefe yönelik olduğunu göstermektedir (Bush ve Glover, 2003: 9).

Liderlik, grup üyelerinin davranışlarını etkileme, çabalarını koordine etme ve istenen hedeflere ulaşmaları için organizasyonu dengeli bir şekilde getirerek onları yönlendirme yeteneğidir (Sharma ve Jain, 2013: 312). Liderlik tarihin her döneminde var olmuştur. Liderlik, liderin başkalarıyla etkileşim kurma ve bir grubu ortak hedeflere ulaşmak ve yönlendirmek için insan davranışlarını etkileme yeteneğidir. Başka bir anlamıyla, toplumu oluşturan bireyler arasında bireylerin göstermiş oldukları hareketlilik (Teyfur, Beytekin ve Yalçınkaya: 2013:88).

Liderliği tanımlamaya çalışan birçok yaklaşım olsa da liderlik üzerine yapılan çalışmalar liderliği Büyük Adam Teorisi, Geleneksel Liderlik Teorisi ve Modern Liderlik Teorisi olarak üç sınıfta sınıflandırmıştır. Bu teoriler aşağıda verilen Tablo 2.1'de özetlenmiştir (Esmer ve Dayı, 2017: 115):

Tablo 2. 1: Liderlik Teorileri

Teori	Periyot	Teorinin Özeti
Büyük Adam Teorisi	1950 yılı öncesi	Liderler tarih ilerleyişine yön verirler.
Geleneksel Liderlik Teorileri	Özellik Yaklaşımı	1910-1940 arası dönem Liderin ortak özellikleri anlatılır.
	Davranışsal yaklaşım	1940-1960 arası dönem Liderlerin davranışları anlatılır.
	Acil Durum Yaklaşımı	1960-1980 arası dönem Her durumu karşılayan uygun bir liderlik davranışı yoktur. Şartlara göre değişir.
Modern Liderlik Teorileri		
• Otantik • Dönüşümcü • Manevi • Karizmatik • Etik • Hizmetkar • Girişimci	1980'den günümüze kadar	Topluluğun ilerleme tarafına göre değişir.

Kaynak: Esmer ve Dayı'dan (2017) alınmıştır.

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi, Etik liderlik, günümüzde şartların değişmesi ile birlikte oluşan modern liderlik teorilerinden biridir.

2.3. Liderlik ve Yöneticilik Farkı

Liderlik, organizasyon biriminin ne olabileceğine dair bir vizyona ve iç görüye dayanır. Liderlik işbirliğini, ortak bir takım ruhunu yaratmayı ve onları motive etmeyi gerektirirken, yöneticilik liderlikten daha resmi olma eğilimindedir. Yöneticilik

kişinin planlama, örgütleme ve kontrol gibi becerilerine bağlıdır (Leblebici, 2008: 64). Yöneticiler, başkalarını denetleme ve yönlendirme hakkına sahiptir. Yöneticiler uygulayıcıların çalışmalarını planlar, organize eder ve kontrol eder. Liderler ise ilham vererek motive eder ve bir hedef belirler (Kotter, 2001: 3).

Liderlik süreci, organizasyon için bir vizyon geliştirmeyi, iletişim yoluyla insanları bu vizyonla hizalamayı ve temel ihtiyaçların karşılanması yoluyla insanları harekete geçmeye motive etmeyi içerir. Yöneticilik, vizyonu ve yönü uygulamak, organizasyonu koordine etmek ve personel sağlamak ve günlük sorunları ele almaktan ibarettir (Lunenburg, 2011: 2). Tablo 2.2’te liderlik ile yöneticiliğin farkları özetlenmiştir.

Tablo 2.2: Liderlerin Yöneticilerden Farkı

Kategori	Liderler	Yöneticiler
Fikir Oluşturma	İnsanlara odaklanır. Dışa doğru görünür.	Şeylere odaklanır. İçe doğru bakar.
Hedef Belirleme	Bir vizyonu ifade eder Geleceği yaratır.	Planları yürütür. Şimdiki zamanı iyileştirir.
Personel ilişkileri	Güçlendirir. Meslektaşlar Güvenir ve geliştirir.	Kontrol eder. Astlar Yönler ve koordinatlar.
İşlem	Doğru şeyleri uygular. Farklılık oluşturur. Çalışanlarına hizmet eder.	Doğru şeyler yapar. Değişiklik yönlendirir. Astlarına hizmeti bilir.
Yönetim	Etkiyi değerlendirir. Çatışmayı kullanır. Kararlı davranır.	Otoriteyi değerlendirir. Çatışmayı önler. Sorumlu davranır.

Kaynak: Lunenburg’dan (2011) alınmıştır.

Sonuçta her organizasyonun yöneticilere ve liderlere ihtiyacı vardır ve rolleri birbirini tamamlayıcı olarak görülmelidir. Bir organizasyonun optimal etkinliği, ancak organizasyonun güçlü bir liderliğe ve güçlü bir yönetime sahip olması durumunda oluşabilir. Özellikle son dönemlerde oldukça hareketli bir iş ortamı olduğu görülmektedir. Bu iş ortamında -özellikle pazarlarda- rekabet artmış ve şirketler için yeni bir zorluk ortaya çıkmıştır. Şirketler ise bu zorluklarla başa çıkabilmek için kendilerini yenilemek durumunda kalmışlar ve bunu gerçekleştirmek içinse liderlere ihtiyaç duymuşlardır. Ayrıca kuruluşlar; günlük işleri yürütmek, çalışanları zorunlu kılmak, düzen ve yasaları korumak için yöneticilere ihtiyaç duyar. Özetle, iyi

dengelenmiş bir organizasyon başarılı olmak için liderler ve yöneticilerden oluşan bir karışıma sahip olmalıdır (Algahtani, 2014: 102).

2.4. Okul Yöneticisi

Eğitim yönetimi istendik davranış değişikliği için önceden ortaya konan programı uygulamaktır (Taymaz, 2003). Eğitim yönetiminde insan merkezdedir. Okul yönetiminde ise toplumu istenilen şekilde değiştirmek ve ortak amaçlarda birleştirmek temel alınmıştır. Eğitim sistemine giren kişiyi bu temelde yetiştirme başarısı okul yöneticisine düşmektedir. Buradaki etkili yönetim, kaynakları verimli kullanmaya bağlıdır (Eren, 1991). Okul yöneticiliğinde, okul müdürü yönetimde mutlak söz sahibi olmalıdır. Okul müdürü kurumundaki öğrencilerin akademik yeterliliğinden, kurallara uyulmasından ve öğrenmeden sorumlu tutulmasından dolayı iyi bir lider olmalıdır (Can, 2014). Yöneticilerin okullarında yönetim adımlarını sağlıklı yerine getirebilmesi ileri görüşlülük, değer yargılarının olması, olaylara farklı açılardan bakabilmesi gibi özelliklere sahip olması gereklidir. Yöneticinin bu özellikler ile kendisini sürekli güncelleyerek gelişimi takip etmesi, aynı zamanda içinde bulunduğu kurumu da başarıya ulaştırarak tüm personelin başarıyı yakalamasını sağlayacaktır (Aydoğan ve Bilgivar, 2022:1736).

Okul yöneticisinin davranışları öğretmenlerin davranışlarını oluşturmaktadır (Cemaloğlu, 2007). Okul yöneticisi, tüm okul paydaşları için ortak değerler oluşturmalıdır çünkü bir eğitim kurumunun devamlılığı etkili misyona bağlıdır. Okul yöneticisi, okulunun çağın gelişmelerine ayak uydurmasını sağlamakla görevlidir çünkü toplum her geçen gün okuldan beklentisini yükseltmektedir (Can, 2014).

Okul yönetiminin en önemli unsuru okul müdürüdür. Müdür, okulda meydana gelen olumlu ve olumsuz her şeyden sorumludur. Okul müdürünün uygun liderlik stilini seçmesi verimliliğin artmasında önemli rol oynamaktadır. Okul yöneticilerinin sosyal, idari ve mesleki alanda birtakım yeterliliklere sahip olması gerekmektedir. Bu yeterliliklerin biri de kuşkusuz liderliktir (Maral, 2016).

Okul yöneticisi okulunu tüm yönleriyle tanıyıp analiz edebilen kişidir. Etkili okul yöneticisinin okulun tüm paydaşlarıyla iş birliği halinde olması beklenmektedir (Buluç, 2013). Okul yöneticisi kurumlarında değişik rollere sahiptirler. Okul müdürü okulun sorunları, avantajları, işleyişi ve kanunları ile ilgili her şeye hâkim olmalıdır. Ayrıca etkili liderlik özellikleriyle okul kültürünü oluşturmak zorundadır.

2. 5. Liderliğe İhtiyaç Duyulma Nedenleri

Liderlik, bir organizasyonda, organizasyonu sürdürebilmek ve iş ortamına uyum sağlayabilmek için çalışanları değişime yönlendirmek, teşvik etmek ve motive etmek için bir rol oynar. Liderlik, bireyleri karşılıklı iletişim kurmaya, fikirlerini karşılıklı olarak paylaşmaya motive eder. Böylece daha yenilikçi ve örgütü ileriye götüren fikirler üretilecektir. Etkili liderlik, organizasyona değişimi getiren ana faktördür (Hao ve Yazdanifard, 2015: 2).

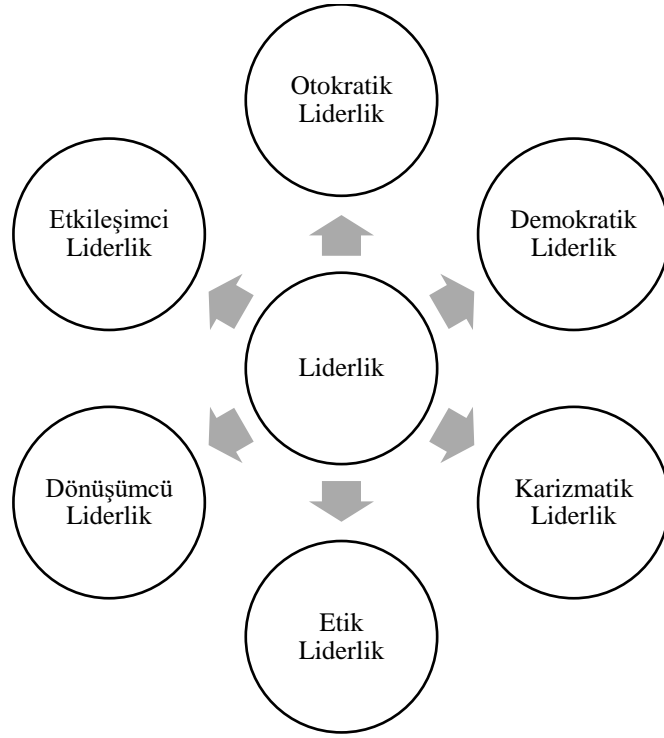
Birkaç liderlik hedefi vardır ve bunlar aşağıdakileri içerir (Muteswa, 2016: 133):

1. Kuruluşun çalışanları ve diğer paydaşları arasında güven oluşturmak ve bu güveni sürdürmek
2. Vizyonu ileterek, çalışanları motive etmek, anlaşma sağlamak, stratejik düşünmek, kaynak sağlayarak organizasyonun amacını ve sorumluluklarını kesinleştirmek
3. Beceri geliştirmeyi, performansı yönetmeyi, kariyer gelişimini ve çalışanların katılımını teşvik ederek yetenekleri belirlemek, büyütmek ve beslemek
4. Çatışma durumunda organize bir şekilde ve stratejik durumlarda liderlik etmek

Çağdaş organizasyonlarda daha yoğun bir şekilde liderliğe gereksinim duyulmaktadır. Etkili liderliğe sahip organizasyonların, belirlenen hedeflere ulaşmak için çalışanların çabalarını birleştirmek, iş sorunlarını kontrol etmek ve bu sorunları çözmek üzere gerekli planları oluşturmak için çalışmaları mümkündür. Başarılı lider, organizasyonun şartlarına ve ihtiyaçlarına göre farklı liderlik tiplerini uygulayan kişidir. Her seviyede lider önemli bir rol oynar ve organizasyonların mükemmellik yolculuğunda büyük etkisi vardır (Uğur ve Uğur, 2014: 127).

2. 6. Liderlik Türleri

Farklı liderlik türleri, bir kişinin takipçilerine rehberlik etme, motive etme ve yönetme konusundaki davranışlarına atıfta bulunur ve araştırmacılar, liderlik tarzının bir grubun iyi çalışması üzerinde önemli bir etkisi olabileceğine inanırlar (Bakan, 2010: 76). Araştırmacılar farklı liderlik türlerinden bahsetmişlerdir. Aşağıdaki şekilde bu liderlik türleri grafik olarak gösterilmiştir.



Şekil 2. 1. Liderlik Türleri (Ak, 2015)

2. 6.1. Otokratik Liderlik

Otokratik liderlik; merkezi otoritenin güçlü olduğu, astların tehdit, ceza ve ödülle motive edildiği bir yönetim tarzıdır. Bu tür bir liderlikte lider, takipçilerinin görüşünü almadan kararlar alır, onlardan bu kararlara uymalarını ve verdiği direktifleri belirlediği zamanda uygun olan hızda uygulamalarını bekler. Otoriter lider, çalışanlarının hedeflerine ulaşmaları için yüksek düzeyde performans elde etmelerini ister. Böylece performans, otoriter meşruiyetin temeli haline gelmiş olur (Demirtaş ve Karaca, 2020).

Otokratik liderlik nadiren etkilidir. Bu tür bir liderlik, karar verme için çok az zamanın olduğu, ortadaki durumun kritik kararlar olarak bir an önce harekete geçerek hızlı eylemler gerektirdiği ve lidere bağımsız olarak çalışması için inanç ve güven ortamı oluşturduğu durumlarda uygulanabilir. Otokratik liderlik altında karar verme daha az yaratıcıdır. Bu liderlik tarzı genellikle otoriter ve diktatörce görülür. Bu otokratik yaklaşım düşmanca ortamlar oluşturur. Oluşan bu ortamlar bireylerin yaratıcılıklarını ve motivasyonlarını sınırlandırarak, çalışmadan alınan hazzın azalmasına yol açar (Yörük ve Dündar, 2011: 97).

Otokratik liderler, merkezi otoriteye sahip olmakta ve kararları kendileri tek başlarına vermektedirler. Örgütteki plan ve politikaların oluşturulmasında astlarını kullanmamaktadırlar. Kararların hızlı verilmesinin avantaj olmasıyla beraber, astlarına söz hakkı vermeyerek onları motivasyonun azalmasına neden olması gibi olumsuz yönleri de var olmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 75). Örgütteki çalışanlar; toplumdan, ailesinden ve okul yaşamından devlete kadar son derece geleneksel bir ortamda büyümüş, üstlerine değer verme ve büyüklerin verdiği kararlara uyma alışkanlığı varsa otokratik bir liderin bilgi ve liderliği hak ettiğini düşünmektedirler (Yıldırım, 2010: 11).

2.6.2. Demokratik Liderlik

Demokratik liderlik en etkili liderlik türlerinden biridir. Demokratik lider, astlara yön verir. Çalışanların bir konu hakkında ortaya koyabileceği düşünceleri, onların kendisinden beklentilerini büyük bir dikkatle dinler, çalışanlarını motive ederek çalışmalara katılmaları, bir planlama içerisinde olmaları ve alınan kararlarda onların da etkilerinin olması konusunda onları teşvik eder. Organizasyondaki çalışanlar kendilerini karar verme mekanizmasının bir parçası olduğunu hissederek daha yaratıcı ve hevesli olurlar. Demokratik liderlik altında başarılı ve sürdürülebilir organizasyonlar oluştururlar ve üye memnuniyeti daha fazladır. Demokratik liderler, astlarını ekibin bir parçası gibi hissettirme eğilimindedir. Astlarını değerli hissettirir, daha nazik davranır ve bu da organizasyonun hedeflerine olan bağlılıklarını güçlendirir (Sharma ve Jain, 2013: 311). Bu tür bir liderlik, karar verme sürecinin verimliliğini elde etmek için nitelikli çalışanlara ihtiyaç duyar. Ayrıca çalışanların memnuniyeti de büyük ölçüde liderin inisiyatifleriyle belirlenen katılım seviyesinden kaynaklanmaktadır. Demokratik liderlik, etkili bir iletişim ağına sahip birçok kuruluş için uygundur (İnce, 2018: 246).

Katılımcı liderler karar alırken astların düşüncelerini ve fikirlerini dikkate almaktadırlar (Bitmiş vd., 2015: 3). Liderler çalışanların işlerini etkileyen durumlar hakkında bilgilendirilir ve yönetici onları fikirlerini ifade etmeye ve önerilerde bulunmaya teşvik eder. Demokratik liderlik tarzının en ayırt edici özelliği, liderin hedefler, planlar ve politikalar belirlemede astlarının fikir ve düşüncelerinden faydalanmasıdır (Yörük ve Dündar, 2011: 98). Katılımcı liderlik tarzında, lider çalışanları arasında fikir birliği oluşturmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların fikir

üretme ve karar verme süreçlerine katılmaları için iyi eğitilmiş ve donanımlı olmaları gerekmektedir (Tağraf ve Çalman, 2009: 138).

House (1996)'a göre katılımcı liderlik astların karar alma sürecinde fikirlerini dikkate alan, kendi düşüncelerin astlarıyla paylaşan, astlarını karar alma aşamasına katılımı konusunda cesaretlendiren liderlik davranışı olarak tanımlamaktadır. Katılımcı liderler, astlarına belirli düzeyde kendi inisiyatifinde risk de taşımaktadırlar. Bu tip liderler, astlarına ceza yerine ödüllendirici güç sistemi uygulamaktadırlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 75).

2.6.3. Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci liderliğin olduğu organizasyonlarda, çalışanlar hangi görevleri yerine getirmeleri gerektiğini ve karşılığında ne alacaklarını bilirler. Bu tarz, liderin gerekirse daha fazla denetim ve yönlendirme sağlamasına ve grup üyelerini ödül almak için iyi performans göstermeye motive etmesine olanak tanır. Etkileşimci liderlik tarzında katılımcılar daha açık düşünceli olarak daha yaratıcı olma eğilimindedir. Bu sayede sürekli tekrarlanan faaliyetlerin daha etkin yapılması hedeflenmektedir (Eren ve Titizoğlu, 2014: 281).

Etkileşimci liderliğin tarihsel gelişimine bakıldığında 1978'de Burns ile başlayan ve Bass ile birlikte literatürde kendine yer edinen, ortamdaki tüm parçaları beklendiği şekilde eksikliğe mahal vermeden sergilenen, davranışa göre ceza ya da ödül yöntemi ile yapının oluşması etkileşimci liderliktir (Su, 2015). Bu tür liderliğe sahip yöneticiler etkileşimci bir davranışın yerleşmesi için hareketliliği izler, başarı seviyelerini hesaplar ve bolca denetim yapar. Tüm bu değerlendirmeler ile çalışanlar ödüllendirilir, eksik olan noktalar tamamlanmaya çalışılır (Gedikoğlu, 2015).

Etkileşimci liderlerin bir gözü, belirlenen kurallara uyulup uyulmadığını takip etmek için sürekli çalışanlarının üzerindedir. Çalışanlarından kurallara uyanları ödüllendirmek, kurallara uymayanları cezalandırmak için sürekli dikkatlice takip pozisyonundadır. Ancak bu tür liderlerin büyüme ve değişim için organizasyonda hızlandırma görevleri yoktur (Şentürk vd., 2016: 176).

2.6.4. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik tarzı, en çok uygulanan tarzlardan biridir. Bütünlüğe sahiptir, net hedefler tanımlar, iletişim ve ifade için net adımları teşvik eder. Burada lider, astlarını

motive eder ve onlara ilham verir ve grupta olumlu değişiklikler yapabilir. Kuruluşlarda yenilenmeyi ve değişimi gerçekleştiren liderler, dönüşümcü liderler olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşımın lideri genellikle zeki, enerjik ve duygusaldır. Ayrıca grup üyelerinin becerilerini ve yeteneklerini bilmelerine yardımcı olur (Bakan, 2010: 76). Dönüşümcü liderler, kişiliklerinin gücünü takipçilerini motive etmek için kullanıp ahlâki değerler ve idealler sergileyerek onların güvenini ve duygusal bağlılıklarını kazanmaya çalışır. Dolayısıyla organizasyonun ortak hedefini vurgularlar (Kesimli, 2013). Dönüşümcü lider, örgütleri değiştiren ve yenilenmeyi sağlayarak daha yüksek performansa ulaştıran liderdir. Dönüşümcü liderler, astların ve organizasyonların inançlarında, değer yargılarının ve duyulan ihtiyaçlarının farklılaşmasına neden olmaktadır (Eren ve Titizoğlu, 2014: 281).

Bu tür liderliğin dönüşümcü karakterini Dawston (1973) “İsyan Liderliği” (Rebel Leadership) adlı araştırmasında belirtmiştir. Sosyolojik yapıda oluşturulan tez niteliği taşıyan dönüşümcü liderliği 1978 senesinde James Mc Gregor Burns düzenlemiş ve literatüre kazandırmıştır (Celep, 2004).

Burns dönüşümcü liderleri, içinde buldukları dönemin şartlarına uyum sağlayabilen ve örgütlerde alan oluşturabilme yeteneği kazandıran kişiler olarak tanımlamaktadır. Dönüşümcü liderlik vasıflarını taşıyanlar etraflarındaki gelişmeye uyum sağlamakta zorluk çekmemektedirler. Bu liderler; hızla meydana gelen teknolojik ilerlemeyi ilk sıralardan izlerler, hislerine dayanarak geleceğe yönelik planlama yaparlar, hedef belirlerler, hedeflerin tüm çalışanlar tarafından uygulanabilir olması ve uygulanması için arzu uyandırırılar. Dönüşümcü lider, hareketleri ile çevresindeki takipçilerini etkileyen ve farklılık oluşturan liderdir (Ören, 2006: 46). Son sürat meydana gelen gelişmelerle ilişkili olarak değişen iletişim şartları, örgütlerin yönetim tarzlarından örf ve adetlerine kadar birçok alana etki etmektedir. Geleneksel liderlik tarzları böylesine hızlı değişen şartlara yeterli cevap veremediği için ilerleme ve değişim anında farklı bir liderliğe duyulan ihtiyacı arttırmıştır (Erkutlu, 2014). Dönüşümcü liderliğin temel özelliği hızla değişen koşullara adapte olması ve bu ilerlemeyle orantılı dönüşümü sağlamasıdır (Baltacı, 2013).

Dönüşümcü lider, ileri görüşlülüğü ile çevresindekilere örnek olarak onların da ileri görüşlülüğünü arttırmaya çalışır. Ayrıca bu tür lider astlarına belirli işlerde sorumluluk verir, onlara güvenir (Baltacı, 2013).

2.6.5. Karizmatik Liderlik

Karizma liderliğin olmazsa olmazlarından. Özellikle içinde bulunduğumuz çağda çok fazla gündeme gelmeye başlamıştır. Tabii ki bu liderlik türü de tek başına etkili bir lider için yeterli gelmemektedir. (Celep, 2014). Yapılan araştırmalara bakıldığında karizma alanında iki farklı yaklaşım oluşmuştur. Bunlardan birincisi sosyal duruma öncelik veren Max Weber'in yaklaşımıdır. Diğeri ise Robert House yaklaşımıdır. Ona göre liderlik psikolojik temellere dayanır (Aslan,2009).

Giderek önemi artan liderlik tarzlarından biri de karizmatik liderlik tarzıdır. Karizmatik bir lider, çalışanlarının üstün performansına yardımcı olmayı amaçlar. Karizmatik liderler, çalışanlarını performanslarını en üst düzeye çıkarmak için motive eder, vizyonlarına bağlıdır ve geleceğe yönelik bir bakış açısı sunar. Çalışanların karizmatik liderlere güveni tamdır. Çalışanın karizmaya olan güveni ve inancı, bir liderin örgütsel vizyona ulaşmak için radikal kararlar almasını kolaylaştıracaktır (Demirtaş ve Karaca, 2020). Karizmatik liderlik terimi liderin kişiliği ve kişisel yetenekleriyle ilişkili otorite türüne atıfta bulunmak için kullanılmaktadır. Buradaki lider esnek davranışa ve astlarıyla kişisel iletişime bağlıdır. Karizmatik lider ayrıca kriz durumlarında çalışmayı tercih eder, astını motive eden değerlere dayanır, kendine ve astlarına olan yüksek güvenini ifade eder. Karizmatik lider, kriz ortamına tamamen hâkim olup gerektiğinde özveride bulunur ve bireysel karizmasını kullanır. (Tiftik vd., 2015: 315). Karizmatik liderler kendilerine güvenirlere, güçlü bir inanca sahiptirler ve bu inançla astlarının üzerinde bir etki kurabilirler. Karizmatik bir liderin kendisini takip eden astlarına güven vermesi, astlarını motive etmesi, onlara örnek olması ve güçlü bir imaj oluşturması bu liderlerin en belirgin özelliklerindedir (Aslan, 2009: 271).

2.7. Etik Liderlik

Etik liderlik, astlarla uygun hareket tarzının nasıl olması gerektiğini tartışmak ve astların çıkarlarını gözetenek hareket etmek olarak kavramsallaştırılır. Bu tanıma ek olarak etik liderlik; karşılıklı iletişim, karar verme ve pekiştirme yoluyla çalışanların teşvik edilmesi olarak da tanımlanmaktadır (Demirtaş, 2016). Etik liderliğin temel amacı, eğitim kurumlarında etik bir çalışma veya etik bir düşünce oluşturmaktır. Çalışma ortamlarının ya da organizasyonların görevli işçilerinden çoğu, kendilerine verilen işleri ve sorumluluklarını yerine getirirken en temel ahlâki düzeyi işlerine

uygulama yetkinliğine sahiptir. Etik bir liderliği benimseyen kişiler, çalışma ortamındaki diğer astlarına örnek olurlar ve bu kişilerin de etik davranmalarını beklerler (Tiftik, Kılıç ve Sağlam: 2015: 316). Etik liderliğin üç önemli yönü şunlardır: insanların örnek alacağı bir rol model olmak, insanlara hiçbir çıkar gözetmeksizin adil davranmak, etkinliklerde etiği aktif olarak yönlendirmek ve yönetmek (Ertop, 2019: 135). Etik liderliğin anlamı, kültür ve etik iş pratiğinin yönlerini birbirine bağlayan iş pratiği düzeyi etrafında döner. Etik liderliğin demokrasinin yerine getirilebilmesi için astlar ya da kurumlar tarafından bakarsak aslında en uygun liderlik tarzı olduğunu söyleyebiliriz. Etik liderlikte, çalışanların süreç boyunca sorunlarını ve beklentilerini de dâhil ederek karar alma süreçlerine bağımsız olarak katılmalarına izin verilir. Toplamda, etik liderlerin etik tutumların değerlendirilmesi için örgüt içindeki doğru ve yanlış uygulamaları belirlediği söylenebilir (Demirtaş ve Karaca, 2020).

Liderlik konusu, bilgi devrimi, teknoloji ve ekonomi alanındaki hızlı gelişmelerle birlikte, özellikle modern çağda örgütün başarısını etkileyen faktörlerden biri olduğu için araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Örgütler, yeni liderlik yöntemlerine ihtiyaç duyar. Böylece lider, çalışanları çalışmaya motive edebilir, onlarla birlikte kararlarda yer alabilir, onlarla ilgilenebilir ve onları geliştirebilir. Bu da organizasyon içinde olumlu performansların oluşmasına imkân verecektir (Sattar vd., 2020:5).

Bugün insanlığı etkileyen küresel krizin merkezinde toplumun tüm kademelerinde görülen etik liderlik eksikliği vardır. Bu etik liderlik kaybı, dünyanın çeşitli yerlerinde toplumun her düzeyinde insanların sürekli olarak etik olmayan davranışlara maruz kalınmasıyla açıkça görülmektedir. Etik liderliği ayırt etmek bizim için genellikle zordur çünkü insanlar liderliğin ne anlama geldiğine dair birçok çelişkili açıklama yapar. Etik liderlik kavramı, bazı büyük uluslararası şirketlerin liderliklerinin etik olmayan uygulamaları nedeniyle son dönemde büyük ilgi görmüş, bu da bazı durumlarda bazı şirketlerin çöküşüne ve diğerlerinin iflasına yol açmıştır (Kugun, Aktaş ve Güripek: 2013: 154).

Eğitim kurumlarında liderler, tüm çalışanlarını ortak bir vizyon çevresinde toplayarak onları motive eden, olumlu bir iletişim kurarak tüm çalışanların huzurlu olabileceği bir iklim oluşturabilen, eğitimin amaçlarını dikkate alarak kurumunu çalışanlar ile birlikte şekillendiren, teknolojik gelişmeleri takip ederek bu çerçevede kurumunun ilerlemesine yardımcı olan kişilerdir (Bilgivar, 2018: 20).

Lider, astlarının seviyesini yükseltmek ve verimliliklerini artırmak için gerekli etik boyuta sahip olmalıdır çünkü organizasyon içindeki dostane ve sevgi dolu ilişkiler ne kadar karakterize edilirse çalışma ortamı başarıyı ve yeniliği o kadar teşvik eder (Alawid, 2022: 33). Aşağıda farklı etik liderlik tanımlarına yer verilmiştir:

Etik liderlik, liderin çalışanlarla ahlâki değerlerde ortaklığa doğru yürümesini sağlayan bir liderlik biçimi olarak tanımlanmaktadır (Can ve Doğan, 2020: 3832). Etik liderliğin başka bir ifadesinde, liderler ile lideri takip eden bireyler arasındaki eylemleri sahte olmayan ilişkiler yoluyla ve yerleşik kurallar aracılığıyla uygun davranış sergilemek olarak tanımlanmıştır (Rantika ve Yustina, 2017: 124).

Geliştirme çalışmasında, Brown ve diğerleri etik liderliğin resmi bir temel tanımını oluşturmaya çalışarak bunu bireysel ve karşılıklı ilişkilere uygun davranışın oluşturulması ile beklenen bu davranışların birlikte iletişim kurarak takipçilere tanıtılması, zihinsel güçlendirilmesi ve karar vermesi olarak oluşturmuşlardır (Brown, Trevino ve Harrison: 2005: 121).

Etik liderliği, örgütsel hedeflere ulaşılmasına yönelik sosyal olarak sorumlu hareketlerin etkilendiği süreçler olarak ifade edebiliriz (Ahmad, Gao ve Hali: 2017: 14). Etik liderlik, iş hayatında ve karar verme sürecinde her gün ahlâki ilkelere göre hareket etmek anlamına gelir ve oldukça basit bir şekilde doğru olanı yapmaktır (Yeşiltaş, Çeken ve Sormaz: 2012: 23). Etik lider, karakterindeki hem etik hem de müdahaleci özelliği dengelemeyi başararak, toplumsal değerler ve bakış açıları sistemi geliştirerek kesinliği ortaya koyan liderler olarak tanımlanır (Sergiovanni, 1992; Akt. Demirtaş ve Karaca, 2020).

Etik liderlik, ahlâki bir kriter belirleyerek çalışanların tutumunu kontrol etmeye, değerleri bu kritere dahil etmeye ve önceden belirlenmiş bu kriteri etkin bir şekilde eyleme geçirmeye dayanan bir liderliktir (Connock ve Johns 1995; Akt. Demirtaş ve Karaca, 2020). Bir başka açıdan etkin liderlik, liderin değerlerini, fikirlerini ve isteklerini liderliğin özü olarak gören liderlik türüdür (Bolman ve Deal, 1995; Akt. Demirtaş ve Karaca, 2020).

Fulmer, etik liderliği liderliğin özü ve uzun vadede bir organizasyonun başarısının temel bir unsuru olarak tanımlamıştır. Etik lider, çalışanlarını kontrol etmek için ahlâk, doğruluk, dürüstlük, sempati, bağlılık gibi temel değerleri kullanır (Fulmer, 2004; Akt. Demirtaş ve Karaca, 2020).

Etik liderlik, çalışanların kendi başlarına karar vermelerini destekleyen liderlik türüdür (Brown ve diğerleri, 2005; Akt. Demirtaş ve Karaca, 2020). Karar verme sürecinin karar verme aşamasına katılan liderler etik lider olarak nitelendirilir (Hoogh ve Hartog, 2008; Akt. Demirtaş ve Karaca, 2020)

Örgüt içinde karşılıklı iletişimi destekleyerek çalışan liderlik ilişkileri ve çalışan-çalışan ilişkilerine ilişkin karar verme ile birlikte çalışanlar arasında uygun tutumlar geliştiren liderlik (Piccolo ve diğerleri, 2010; Akt. Demirtaş ve Karaca, 2020). Daha fazla etik anlayışa sahip olan yöneticilerin, etik özelliklerini astlarına ve takipçilerine aktarma ve onlara örnek oluşturma ve bu bağlamda farkındalık yaratma potansiyelidir (Jordan ve diğerleri, 2013; Akt. Demirtaş ve Karaca, 2020).

Liderlerin kurallara uygun hareket etmelerini sağlayan, tutumlarına güven veren, dürüstlüğü savunan ve astları için bir bilgi kaynağı görevi gören liderliğe etik liderlik denir (Javed ve diğerleri, 2018; Akt. Demirtaş ve Karaca, 2020). Tutumu etik ve güvenilir olan ve astları için bir motivasyon kaynağı olan lider etik liderdir (Ko ve diğerleri, 2018; Akt. Demirtaş ve Karaca, 2020).

Yukarıdaki tanımlardan açıkça anlaşılmaktadır ki bir etik lider tüm ilişkilerinde adil ve eşit davranmalıdır. Bir yönetici, etik liderliği ne kadar çok uygularsa, çalışanları kurumlarına o kadar sadık hale gelir ve performansları o kadar iyi olur (Alawid, 2022: 35).

2.7.1.Etik Liderliğin Özellikleri

Örgüt içindeki konuları etik bir şekilde yöneten bir liderin birtakım niteliklere sahip olması gerektiği söylenebilir. Etik lider kendisi için bağlayıcı bir ahlâki antlaşma oluşturmalıdır ve bu liderin en önemli özelliklerinden biri de konuları mantıklı yönetmektir. Yani durumları değerlendirirken arzularını takip etmemelidir. Ayrıca lider, çalışanlar arasındaki gerginliği ve çatışmayı azaltmak için tarafları organizasyon içinde bir araya getirme yeteneğine sahip olmalı ve olumlu etik eğilimler geliştirmeye çalışmalıdır. (Alawid, 2022: 36).

Freeman ve Stewart (2006:6) yaptıkları araştırmalarda etik bir lideri tanımlarken özelliklerini şu şekilde belirtmektedir:

1. Etik lider, kuruluşun hedef ve değerlerini açıklığa kavuşturur.
2. Etik lider, kişisel başarı yerine örgütsel başarıya odaklanır.

3. Etik lider, en iyi insanları bulmak ve geliştirmek için çalışır.
4. Etik lider, kurum içinde etik ve değerler hakkında bir diyalog ortamı yaratır.
5. Etik liderler, işin yürütülmesini biriminde denetler.
6. Etik liderler, tüm bireyler için insan ilişkilerinin ilkelerini önemser ve korur.
7. Etik liderler, profesyonel seviyelerini korur ve geliştirir.
8. Etik lider, yaşadığı değerlerin ve etik ilkelerin sınırlarını bilir.
9. Etik liderler, organizasyondaki faaliyetlerini adalet ve eşitlik içinde yürütürler.
10. Etik liderin temel değerleri, paydaşların desteğine bağlıdır.

Tablo 2.3'te Zanderer (1992; Akt. Mihelič vd., 2010) tarafından yapılan etik lider ve etik olmayan liderin karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 2. 3: Etik Lider ve Etik Olmayan Lider

Etik Lider	Etik Olmayan Lider
Alçakgönüllü	Kibirli ve kendine hizmet ediyor
Daha büyük iyilik sağlamaya çalışır	Kişisel çıkarı aşırı derecede teşvik eder
Dürüst ve doğru sözlüdür	Hile yapar
Taahhütleri yerine getirir	Sözleşmeleri bozar
Adaletli olmak için çabalar	Haksız davranır
Sorumluluk duygusu gelişmiştir	Hep etrafındakileri suçlu bulur
Herkese karşı saygılıdır	Başka kişilerin saygınlığını düşürür
Başkalarını geliştirir	Takipçilerinin gelişimini ihmal eder
Başkalarına hizmet eder	Yardımlarını ve desteğini esirger
Doğru olanı bulma cesaretini gösterir	Haksız eylemlerle yüzleşmek için cesareti yoktur

Kaynak: Zanderer (1992); Akt. Mihelič vd., (2010: 35)

Liderlerin etik olmasının başlıca şartı dürüstlüktür. Liderler, etik olabilmek için şu özelliklere odaklanmalıdır: Dürüstlük ve doğruluk, yüksek ahlak standartları, adil ve tarafsız olma, örnek olarak liderlik etme, bir güven ortamı geliştirme, başkalarını karar verme sürecine dahil etme, takım oluşturma, iyi iletişim ve açıkça konuşma, başkalarının izlemesi için bir vizyon oluşturma (Moorhouse, 2002). Etik liderler, yürürlükteki yasalara saygı duyar ve uyar, ahlâki davranışlarda bulunan paydaşlarla etik ilişkiler kurar, astlarına verilen görevleri netleştirir ve konumundan kişisel kazanç veya çıkarlar için yararlanmaktan kaçınır (Can ve Doğan, 2020: 3832).

2.7.2.Etik Liderliğin Önemi

Etik liderliğin önemi; yasalar, yönetmelikler ve talimatlar olmadığında ortaya çıkar Bu durumda lider, yönetim tarafından verilebilecek herhangi bir kararda vicdani yargıya ihtiyaç duyar ve dolayısıyla bu kararı kuruluşun çalışanlarının performansını iyileştirmeye yardımcı olabilecektir. Organizasyonun çalışmalarında sürekliliğini ve hedeflerine ulaşmasını sağlamak için etik liderlik, kuruluş ile çalışanları arasındaki ilişkileri düzenlemede temel bir eksendir (Karabey ve Aliogullari, 2018: 207).

Etik liderlik kavramı, bazı büyük uluslararası şirketlerin liderlerinin etik olmayan uygulamaları nedeniyle son dönemde büyük ilgi görmüştür. Buna dayanarak şirketlerin sadece maddi çıkarlarını değil etik olarak da şartları yerine getirmeyi hedefleri arasına koymaları gerekmektedir (Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015: 214). Etik liderlik, çalışanların motivasyonunu ve onları daha üretken kılacak şekilde çalışma yeteneklerini etkiler ve ayrıca çalışanların ekstra çaba göstermeleri ile işçiler için iş tatmini sağlama istekliliğini artırıp çalışanların performans düzeyini iyileştirmeye yardımcı olan bir atmosfer yaratır (Çıraklı vd., 2014: 57).

Etik liderlik, çalışanların örgütten ayrılma yönelimini ve niyetini azaltır çünkü etik liderler ve çalışanlar arasındaki ilişki, daha yüksek bağlılığa yol açan ve işten ayrılmayı azaltan keyifli bir çalışma ortamı yaratır. Ayrıca, yetkiyi doğru ve adil kullanan, operasyonları kolaylaştıran, çatışmaları çözen ve tarafsız davranan liderler çalışanların iş memnuniyetinin doğrudan bir nedenidir (Durgut ve Günay, 2020: 155).

Araştırmacılar, etik liderliğin öneminin birkaç yönden kaynaklandığına inanmaktadır:

- Yönetim ve çalışanlar arasındaki sürtüşmeyi azaltmak ve önlemek
- Örgütlerde işten ayrılma olgusunu azaltmak.
- Çalışan bağlılığını artırmak
- Çalışanların verimliliğini artırmaya teşvik etmek.
- Çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmak

Etik liderliğin yukarıda belirtilen önemi hakkında şu söylenebilir: Bu kavramın artık etik liderliğin idealleri ve ilkeleriyle sınırlı olmadığı, aynı zamanda astları da içerdiği ve onları etik davranış olarak kabul edilen her şeye bağlı kalmaya teşvik ettiği anlaşılmaktadır (Alawid, 2022: 38).

2.7.3.Etik Liderliğin Boyutları

Araştırmacıların etik liderliğin boyutlarıyla ilgili açıklamaları farklılık göstermektedir. Resick ve diğerleri (2006: 355) etik liderliği Tablo 2.4'te gösterildiği üzere iki boyutta tanımlamaktadır.

Tablo 2.4: Etik Liderliğin Boyutları

Etik liderliğin kavramsal boyutları	Etik liderliğin ölçeklerinin boyutları
Karakter ve Dürüstlük	Karakter / Dürüstlük • Güven • Samimiyet • Adalet • Dürüstlük
Toplum/İnsan Odaklılık	Özgecilik (başkalarını düşünme) • Cömert • Kardeşçe • Merhametli • Alçak gönüllü
Motivasyon	Kolektif Motivasyon • İletişimsel • Güven Oluşturma • Grup Oryantasyonu • Günü Uyandırıcı • Takım Oluşturma
Teşvik Edici ve Güçlendirici Motive Edici	Kolektif Motivasyon Teşvik • Teşvik edici • Moral yükseltici
Etik Farkındalık	Etik Duyarlılık
Yönetimde Etik Sorumluluk	• Yönetimsel etik • Hesap verebilirlik

Kaynak: Resick vd., (2006: 355)

Kalshoven ve diğerleri (2011: 55) etik liderliğin yedi boyutunu belirlemiştir. Bunlar:

Eşitlik: Karşılaşılan farklı kişiler ile doğru ve eşit bir şekilde alakadar olmak, tüm kişiler için adil ve eşit seçimler yapmaktır.

Gücün Paylaşılması: İzleyicilere fikirlerini açıklama hakkı sağlamak, fikirlerini ifade etmelerine ve karar alma süreçlerine katkıda bulunmalarına olanak tanıdır.

Rolün Belirli Olması: Bir bireyin yerine getirmesi gereken sorumlulukları ve beklentileri kesinleştirmektir.

Çalışanların Oryantasyonu: Takipçilerin menfaatleri, saygıları ve destekleri ile ilgili endişedir.

Dürüstlük: Liderin eylemlerini, sözleriyle sözlerin yerine getirilmesiyle ve onların ihlal edilmemesiyle eşleştirmektedir.

Etik Kılavuzluk: Ahlâk hakkında iletişim kurmak ve etik kuralları açıklamaktır.

Sürdürülebilirlik Çabası: Çevre sorunları ile ilgilenir, geri dönüşümü teşvik eder, enerji kullanımını ve diğer kaynakları boşa harcamayarak organizasyonu çevre dostu hale getirir.

2.7.4. Etik Liderliğin Ölçek Alt Boyutları

Etik olan liderlikle alakalı birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda etik liderliği ölçmek amacıyla çeşitli boyutlar kullanılmaktadır. Etik liderliği ölçmek için iletişimsel, iklimsel, davranışsal ve karar vermede etik olmak üzere dört boyutta araştırmalar yapılmıştır. Araştırmalarda bu boyutlar kısaca şu şekilde açıklanabilir (Eroğlu ve Yılmaz, 2015: 285):

İletişimsel Etik: İletişim etiğinin en önemli unsurlarından biridir. Hayatımızın her anında karşımıza mutlaka iletişim çıkacağı için iletişimin etik değerler ile birlikte olması beklenir. Bununla beraber kişilerin birbirine yapmış oldukları saygısızlık, olaylara karşısındakilerin penceresinden bakmamak, karşısında konuşulanları dinlememek gibi davranışlar etikle birlikte düşünülemeyeceği gibi iletişime de zarar vermektedir. Eğer etik ilkelerin benimsendiği bir ortam oluşturulursa bu ortamda iletişim de sağlıklı kurulacaktır (Örkmez ve Şancı, 2003). Liderlerin etik davranışlarında iletişim önemli bir rol oynar. Etik olarak sorumlu olmayı hedefleyen herhangi bir kuruluş hem kuruluş içinde hem de halkla olan etkileşimlerinde etik iletişimine öncelik vermelidir. İletişimsel etik, bir iş durumunda güçlü ilişkiler kurma aşamasını belirler. Etik olarak iletişim kurmamak, iş ilişkilerini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca İletişim etiği, problemlerin çözümünün ve anlaşmazlıkların giderilmesinin önünü açmaktadır (Eroğlu ve Yılmaz, 2015: 285).

İklimsel Etik: İklim, bir örgütü oluşturan bireylerin örgütü nasıl ifade ettiği, oluşturulan yapının kurallarının neler olduğu ve bu kuralların oluşturduğu ortama denir. Özet bir şekilde ifade etmek gerekirse ortamı oluşturan psikolojik durum olarak nitelendirilebilir (Erdoğan, 2002). Doğru davranışın nasıl olması gerektiğini ve organizasyonlarda etik olayların nasıl değerlendirilmesi gerektiğini tanımlar. Etik bir ortamda, etik davranışlarla kendilerinden beklentileri nitelendiren paylaşımları resmi ve resmi olmayan politika ve prosedür algısını temsil eder. Bu sebeple, çalışma

ortamlarında çalışan bireylerin neleri yaptıklarında yaptırma uğrayacakları ya da hangi davranıştan ödül alacaklarından daha önemli hangi davranışlarının kabul edilebilir olacağını anlamalarından geçer (Eroğluer ve Yılmaz, 2015: 285). Bireylerin içinde yaşadıkları çevre doğrudan etik iklim ile ilişkilidir. Bu çevrede yaşayan bireylerin tutum ve davranışları örgütün iklimini etkilemektedir. Ayrıca ortaya çıkan bu durum ortamın kültürünün etik olup olmadığını da belirler (Büte, 2011).

Davranışsal Etik: Davranışsal etik Atlar'ın (2016) ifade ettiği gibi liderin dürüst, adil, güven verici gibi etik özelliklere uygun faaliyetler göstermesi ve kendisini takip edenlere davranışları ile rol model olması gerektiğini söyler. Etik liderler kendilerinden beklenildiği gibi çevresindekilere etik ilkeler ile yaklaşmalı ve tüm çalışanlarına adil muamele yapmalıdır. Etik konusunda normatif bir yaklaşımdan ziyade tanımlayıcı bir yaklaşıma odaklanan davranışsal etik, geleneksel yaklaşımlardan daha uygundur. Etik davranışlar alanında liderin adaletli, sorumluluk alabilen, dürüst, herkese karşı eşit davranabilen, diğerlerinin görüşlerine katılmasa da bu görüşleri dikkate alabilen biri olması gereklidir (Eroğluer ve Yılmaz, 2015: 285). Aydın'a (2002) göre okullarda yöneticilik görevini üstlenen okul müdürlerinin tüm davranışları ve tutumları tüm bireylerce kabul edilen etik değerler ile uyuşmalıdır. Etik liderler çevrelerine karşı hoşgörü ile davranabilmeli ve bu hoşgörü ortamını çalıştıkları kuruma entegre edebilmelidirler. Eğer etik liderliği benimsemiş bir lider davranışsal boyutta çevresindekilere kendisini kabul ettirmek istiyorsa kendisini takip eden tüm bireylere hiçbir etik ilkeden taviz vermeden, farklı zaman aralıklarında farklı tepkiler vermemeli, kendi içerisinde tutarlı olarak tavrını etik tutmalıdır. Takipçilerinin kendisine olan güvenini zedeleyecek herhangi bir hareketten kaçınmalıdır.

Karar Vermede Etik: Etik liderler verecekleri kararların yönetmelikte nasıl geçtiğine, yasalara uygun olup olmadığına bakarak bu kararların etik ilkeler çerçevesinde alındığını takip etmelidir. Ayrıca bu kararları verirken içinde bulunduğu toplumun değerlerini, yargılarını ve hassasiyetlerini de hesap etmelidir (Turhan, 2007). Liderler her gün kararlar almak zorundadır ve bu kararların birçoğu etik bir boyuta sahiptir. Etik karar verme, insanların karar verirken etik kural ve ilkeleri göz önünde bulundurdukları bilişsel bir süreçtir. Etik kararlar güveni ve bununla birlikte adaleti, sorumluluğu ve başkalarına özen göstermeyi içerir. İyi kararlar vermenin anahtarı, hedeflere ulaşmak için önünüzdeki farklı seçenekleri düşünmektir. (Eroğluer ve Yılmaz, 2015: 285).

Bu çalışmanın ilk değişkeni olan etik liderliği bu bölüme kadar çeşitli boyutlarıyla ortaya kondu. Bundan sonraki bölümden itibaren çalışmanın ikinci değişkeni olan mutluluk ele alınacaktır. Literatürü taradığında mutluluk hakkında 409 tez çalışması yapıldığı ve bu çalışmaların da 92 tanesi eğitim alanını kapsadığı görülmektedir.

2.8. Mutluluk

Hayatın nihai çekim merkezi olarak mutluluk, eski çağlardan bugüne ilgi konusu olmuştur. Felsefe ve dinler tarihine bakıldığında da öznel iyi oluşun önemine güçlü bir vurgu buluruz. Aristoteles'in çoğunlukla mutluluk olarak tercüme edilen eudaimoniası, yine onun tarafından diğer tüm hedeflerin arandığı nihai ve yeterli hedef olarak kabul edildi (Kalaycı, 2014: 258). Pek çok dini metnin sevinç gibi olumlu duygulara göndermelerle dolu olması, Hıristiyan filozofların en ünlülerinden biri olan Thomas Aquinas tarafından tüm seçimlerin mutluluğu artırmaya yönelik olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Çünkü mutluluk, ona göre, kurucu bir eylemdir (Frey, 2019: 11). Ayrıca, Jeremy Bentham gibi diğer faydacılar, iyi toplum fikirlerini öznel refahın maksimize edilmesi üzerine inşa ettiler (Diener, Sapyta ve Suh, 1998: 36). Aristoteles'ten bu yana bilginler, mutluluğu bir toplumun gelişmişliğinin ve olgunluğunun bir göstergesi olarak kabul etmişlerdir (Bajaj ve Krishnan, 2016: 197). Aristoteles'in, iyi yaşamla eş değer ve evrensel bir ahlâki amaç olarak gördüğü mutluluk ile ilgili fikirleri, antik dünyada, önce Yunanlılar sonra Romalılar arasında geniş bir kabul gördü. Aristoteles'in kendisi de dâhil olmak üzere pek çok kişi, mutlu bir yaşamda zevk ve iyi hislerin yerlerinin çok daha baskın olabileceğini kabul etmeye hazır olsa da esasen başlıca unsurun sıkı bir disiplin, fedakârlık ve hatta acı gerektiren erdem olduğunu düşünmektedir. Romalı devlet adamı Cicero gibi Stoacılık fikrine yakın filozoflar için erdem, mutluluk için o kadar vazgeçilmezdi ki eğer birey erdeme sahipse, koşullar ne olursa olsun mutlu olabilirdi. Cicero'nun iddiasına göre, bir insan erdem sahibi ise işkence görürken bile mutlu olabilirdi. Bu düşünce biçimi, antik dünyanın düşünürleri için mutluluğun ihtiras, tutku ya da sadece duygusal bir durum olmaktan başka bir olgu olarak görüldüğünü göstermektedir (McMahon, 2005). Crum ve Salovey'e (2013: 3-4) göre mutluluk, genelde olumsuz duygulardan çok olumlu duygular yaşama eğilimidir ve bireyin duygusal yolculuğunun doruklarında geçirdiği zaman olarak da görülebilir.

Mutlulukla ilgili durum ve koşullar; bir kişinin ikamet ettiği ulusal, coğrafi ve kültürel bölgenin yanı sıra yaş, cinsiyet ve etnik köken gibi demografik faktörleri de içerebilir (Diener, 2009). Durumsal faktörler ayrıca, bireyin kişisel geçmişini, örneğin; çocukluk travması yaşamak, bir otomobil kazası geçirmiş olmak veya prestijli bir ödül kazanmak gibi mutluluğuna etki edebilecek yaşamsal olayları içerirken; koşullu faktörler ise mesleği, gelir düzeyi, medeni hali, iş yaşamı, sağlık durumu ve dini inanç gibi yaşam biçimi değişkenlerini ifade eder (Diener, 2009). Bununla birlikte, öznel iyi oluş ve umut etmek üzerine yapılan son çalışmalar, umudun açık bir şekilde öğretilmesinin, mutluluğu ve yaşam memnuniyetini artıran çok önemli bir unsur olduğunu göstermiştir (Toner, vd., 2012: 638).

Mutluluğa ve öznel iyi oluşa (eselenlik) olan ilginin artışı ise özellikle yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren ekonomi, psikoloji ve sosyoloji dâhil olmak üzere bir dizi araştırma alanında yoğun olarak görülmeye başlanmıştır. Oishi ve meslektaşları (Oishi, vd., 1997), öznel iyi oluşun nedenlerinin insanların değerlerini yansıttığını bulmuşlardır. Diener ve Fujita (1995), insanların belirli hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duydukları kaynaklara sahip olduklarında daha mutlu olduklarını göstermiştir (Diener ve Fujita, 1995: 928). Uzun süreli bir mutluluk duygusunun, en azından kısmen, değerlerimize ve hedeflerimize ulaşmaktan gelmesi muhtemeldir. Bu nedenle, öznel iyi oluş kavramı sadece eğlenmekten daha fazlasını yansıtır ve aynı zamanda insanların hayatta neyin önemli olduğuna inandıklarını da ifade eder (Veenhoven, 2012: 66). Buna bağlı olarak, değişen zaman ve gelişen süreç sonunda günümüzde sadece başarı ve zenginlik kavramlarının mutluluk ile ilişkilendirilmesi doğru bir yaklaşım olmaktan uzaktır (Csikszentmihalyi, 2000: 1164). Örneğin; piyango kazananlarının göreceli mutluluğu ve Amerika Birleşik Devletleri'nin en zengin kişileri listesi (Forbes Magazinde yıllık olarak yayınlanan liste) (Karcher, 1992), üzerine yapılan diğer araştırmalar da servetin mutluluğu garanti etmediğini doğrulamaktadır (Brickman, Coates ve Janoff-Bulman, 1978: 918). Bu bakış açısı, geleneksel doğru düşüncesindeki mutluluk tanımlaması olan; duyuusal veya kavramsal uyarıların uyandırdığı, anlık, geçici bir duygu olarak değil; denge halindeki bir zihinden kaynaklanan ve kavramsal olarak yapılandırılmamış, filtrelenmemiş, gerçek olanın farkındalığını gerektiren kalıcı bir algı durumu, tanımı ile de uyum sağlamaktadır (Ekman, vd., 2005: 60). Türk toplumunun kültürel öğeleri olan

atasözleri, özdeyişler, betimleme ya da hikâyelerine bakıldığında benzer bir algının yaşadığımız toplum için de geçerli olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

Binlerce yıllık felsefi yaklaşımların yanında, psikoloji biliminin gelişmesi ve bu alanda yapılan çalışmalardan elde edilen verilerden de anlaşılacağı üzere, pozitif düşüncenin insanın mutluluğu üzerinde yoğun bir etkisi olduğu aşikârdır. Seligman'a (2002) göre pozitif düşüncenin ve öznel iyi oluşun (well-being) güçlü yönleri şunlardır:

- Cesaret,
- Kişiler arası beceri,
- Akılcılık,
- İçgörü,
- İyimserlik,
- Dürüstlük,
- Sabır,
- Gerçekçilik,
- Zevk için kapasite,
- Sorunları perspektife koymak,
- Gelecek odaklılık,
- Amaç bulma (Seligman, 2002: 7).

Alan yazın incelendiğinde mutluluk tanımının zevk, sağlıklı olmak, yaşam doyumu, akış, öznel iyi oluş ve olumlu duygulara sahip olmak gibi kavramlarla ilişkili olduğu görülmektedir. (Diener, Oishi ve Lucas, 2003; Eryılmaz, 2012). Martin (2007), küresel mutluluk düzeylerinin genel memnuniyet, yaşamdaki kontrolümüz dışında olan koşullar, olumlu olaylar ve duygular yayan kasıtlı faaliyetlerden oluştuğunu belirtmiştir. Mutluluk iki kısımdan oluşur, birinin durumu ve birinin ruh hali. Ruh halleri, tutumlar ve duygular, mutluluk kelimesinin gerçekte ne anlama geldiğini anlamının yalnızca bir parçasıdır (Griffin, 2007: 141). Diğer parça ise bir bireyin iyi bir hayat yaşayıp yaşamadığı ile ilgilidir. Son yıllarda mutluluk ve öznel iyi oluş (well being / olumlu duygulanım) alanyazındaki en önemli bulgulardan biri, olumlu duyguların; yalnızca başarının, fiziksel sağlığın ve anlamlı ilişkilerin bir sonucu olmadığı, aynı zamanda başarı ve fiziksel sağlık için bir neden olduğu yönündeki tutarlı sonuçtur (Fredrickson ve Losada, 2005). İyi bir ruh halindeki insanların yeni

durumlara adapte olma, diğer insanlarla etkileşime girme ve yeni hedefler peşinde koşma olasılıkları daha yüksektir (Carver, 2003: 242).

Mutluluğa erişmenin yolu olan öznel iyi oluş, ilerleyen yıllarla birlikte psikologların yaygın ilgi alanı haline gelmiştir (Diener, Emmons, 1984). Kavramsal olarak öznel iyi oluşa bağlı biçimde mutluluk ile ilgili, anket düzeyinde pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen (Andrews, Withey, 1976; Campbell, Converse ve Rodgers, 1976), mutluluğun ne olduğu ve ölçülüp ölçülemeyeceği konusunda asırlık bir tartışma halen devam etmektedir. Bütün bu tartışmalara rağmen, araştırmacılar, öznel iyi oluşun boyutlarını 1960'lı yıllardan itibaren keşfetmeye başlamıştır (Campbell, Converse ve Rodgers, 1976). Bradburn ile Caplovitz (1965), bireylerin olumlu ve olumsuz duygularının ölçümünü yapmış ve bunları bulgu olarak sunmuştur. Bu sayede, mutluluk; olumlu ve olumsuz duygular olarak nispeten birbirinden bağımsız, iki boyutu ile ölçülebilir bir kavrama dönüşmüştür (Bradburn ve Caplovitz, 1965).

Amaç, mutluluğu artırmaksa; bu yolculuğun zirvelerini çoğaltmak ve kaçınılmaz düşüşlerden bir şekilde uzak kalabilmek için uğraşmak, mantıklı bir çaba gibi görünmektedir. Burada görüldüğü üzere mutluluk kavramının da odağında insanın manevi yönü bulunmaktadır.

2.9. Mutluluk Kuramları

Sosyal bir varlık olan insanın en güçlü duygularından biri olan mutluluğun davranışsal ve duygusal etkilerini, bu etkinin düzeyini ve sebebini tanımlamaya ve açıklamaya çalışan pek çok kuram ve bu kuramlara bağlı pek çok görüşten bahsedilebilir. Bu kısımda, mutluluk kuramlarına ilişkin özet bilgiler sunulacaktır.

2.9.1. Erek (Telic) Kuramı

Tarih boyunca birçok filozof, erek (telic) kuramıyla ilgili sorularla ilgilenmiştir. Erek kuramı ile ilgili sorulardan biri, “Kişinin arzularını tatmin etmesi mi yoksa onları bastırması mı mutluluğu getirir?” sorusudur (Diener, 2009). Bir hedoniste göre arzuların tatmini (Heathwood, 2006: 540); bir çileciye göre ise arzudan uzaklaşmak mutluluğu getirir. Peki, hangi arzular veya hedefler en önemlidir ve farklı arzu türleri arasında nasıl bir denge kurulmalıdır? Bazı arzular mutluluğa zararlı mıdır? Belki de en önemli sorulardan biri; mutluluğun kişinin arzularını hâlihazırda yerine getirmiş olmaktan mı, yakın zamanda bir arzuyu başarmış olmaktan mı yoksa arzu edilen nesnelere doğru ilerleme sürecinden mi geldiği sorusudur (Diener, 2009).

Kendini gerçekleştirebilen ve tam potansiyeline ulaşmak için temel ihtiyaçlarının kapsamının ötesinde çabalayan insanları tanımlayan kavramlardan ilki olan telik kavramı (Yunanca: telos); ciddi fikirli, uyarılmadan kaçınma ve hedefe yönelme olarak karakterize edilir (Jung, Min, ve Martin, 2017: 127). Bu kavrama göre devam eden bir aktivitenin nihai amacı, bireyin öznel yaşam alanına odaklanır. Erek kuramına göre yoğun aktivasyon ya da uyarılma, amaca ulaşılmasına engel olarak algılanıp kaygı ve gerilimle ilişkilendirildiğinden, mutsuzluk – huzursuzluk olarak deneyimlenir. Bu nedenle, erek teorileri bir kişi bir hedefe başarılı bir şekilde ulaştığında refahın arttığını ve kişi hedefe ulaşamadığında bozulduğunu iddia eder (Tamir ve Diener, 2008: 420). Öte yandan, yine bu kurama göre düşük seviyelerde hissedilen uyarılma, mutluluk olarak algılandığından; gevşeme ve sakinlik terimleriyle tanımlanır (Martin vd., 1987: 971).

Sosyal yaşam ve çevresel etkenler sebebiyle insanlar, diğer tüm canlılar gibi, fizyolojik – bireysel hedefleri ve ihtiyaçları olan varlıklardır. Hedeflenen amaçlara erişme; bireysel, biyolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılama mutluluğa sebep olan durumlardır. Erek kuramına göre bireyler, ihtiyaçlarının karşılanması ve hedeflerinin gerçekleşmesi sonucunda mutluluğa erişirler (Korkut, 2019). Bu hedeflere giden yolda olmak ve onlara ulaşmak için mücadele etmek, hedeflere gerçek anlamda ulaşmaktan daha tatmin edicidir (Scitovsky, 1976).

Erek teorileri, mutluluğun bir durum gerçekleştiğinde, bir amaca ulaşıldığında veya bir ihtiyaç karşılandığında kazanıldığını iddia eder (Furnham ve Cheng, 2000). Wilson (1960) tarafından önerilen bir teorik varsayım, ihtiyaçların tatmininin mutluluğu sağladığı ve bunun tersine, karşılanmayan ihtiyaçların sürekliliğinin mutsuzluğa yol açtığıdır. İhtiyaç teorilerinde, kişinin yerine getirmeye çalıştığı bazı doğuştan gelen veya öğrenilmiş ihtiyaçlar vardır. Kişi bu ihtiyaçların farkında olabilir veya olmayabilir (Wilson, 1960). Bununla birlikte, mutluluğun o ihtiyaçların yerine getirilmesinden sonra geleceği varsayılır ve bu nedenle hedef teorileri kişinin farkında olduğu belirli arzulara dayanır. Kişi bilinçli olarak belirli hedefler arar ve bu hedeflere ulaşıldığında mutluluk oluşur (Michalos, 1980). Majör amaç ve beklentiler, kişinin öz benliğine ait alt beklentilerin belirli hedeflere yönelmesi bakımından ilişkilidir. Birey, görünen amaç dışındaki hedeflere de yönelen değerlere sahip olabilir. Kişisel hedef ve ihtiyaçlar; nefes alma, beslenme, uyku, vb., Maslow Taksonomisi'nde yer alan en temel beklentileri içerebileceği gibi kişiden kişiye büyük farklılıklar gösterebilir.

Beklentileri gerçekleştirmenin, amaçlara ve isteklere ulaşmanın insanın mutluluğuna zemin hazırladığına dair genel bir fikir birliği vardır (Diener, 2009).

Apter'e (1989) göre hissedilen uyarılma, bir bireyin kendini çalışmış veya duygusal olarak yoğun hissetme derecesi olarak tanımlanır. Telik durumdaki bir birey ciddidir, temel hedeflere ve geleceğe yönelik hareket eder. Telik durumda, birey genellikle gevşeme veya sakinlik olarak yorumlanan düşük hissedilen uyarılmayı tercih eder; yüksek düzeyde hissedilen uyarılma ise genellikle kaygı olarak yorumlanır. Paratelik durumdan birey; oyunbaz, duyum odaklı ve spontandır. Paratelik durumdaki bireyler genellikle heyecan olarak yorumlanan yüksek hissedilen uyarılmayı tercih ederken, düşük hissedilen uyarılma can sıkıntısı olarak yorumlanır (Apter, 1989).

Telik durum, bireyin kendisini temel bir amacın peşinde koşarken gördüğü bir zihin durumu olarak tanımlanır. Bu durumda Apter'e (1989) göre zevk ve mutluluk, hedefe ulaşılması veya böyle bir başarının beklenmesinden kaynaklanır. Tersine, paratelik durumda, birey ya kendisini bir amaç peşinde koşan biri olarak görmez ya da bir amaç izleniyorsa bu onun tarafından esaslı bir hedef olarak görülmez. Daha ziyade, davranışı gerçekleştirmek için bir bahanedir. Bu zihinsel durumda zevk, davranışın kendisinin performansından ve ilgili duyum ve hislerden kaynaklanır. Dahası, telik durum, bireyin dikkat odağının gelecek üzerinde olma eğiliminde olduğu, öte yandan paratelik ruh halinde ise doğrudan duyumlara yani şimdi ve burada odaklanma eğiliminde olduğu bir durumdur (Morgatroyd, Rushton, Apter ve Ray, 1978).

2.9.2. Etkinlik (Activity) Kuramı

Kültürel – tarihsel aktivite teorisi, psikolojiye bütünsel bir yaklaşımdır. Bireyi düşüncelerine (zihinsel yapılara) indirgemez. Aslında bir yanda beden ve zihni, diğer yanda bireysel ve kolektifi bütünleştirir (Vygotsky 1989). Telik teori, mutluluğun odağını, varılması gereken hedefler üzerinden ele alırken aktivite teorileri, mutluluğun insani faaliyetlerin bir yan ürünü olduğunu iddia eder. Bir dağ tırmanışı etkinliğindeki süreç, dağın doruk noktasına ulaşmaktan daha büyük mutluluk getirebilir (Vittersø, 2018: 1).

Mutluluğun, erdemli ve iyi yapılan etkinlikten ortaya çıktığını savunan Aristoteles'in teorisine göre insanın doğuştan gelen kendine has becerileri bulunur ve bunlar eksiksiz olarak gerçekleştirildiğinde mutluluk ortaya çıkar. Mutluluk, tanımlanması kolay olmayan karmaşık ve çok boyutlu bir kavramdır. Aslında, aktivite ve mutluluk

arasındaki ilişkilerle alakalı daha önceki araştırmalar, çeşitli ve farklı tanımlar uygulamıştır (Stathi, Fox ve Mckenna, 2002: 76-77). Araştırmacılar, yaşam doyumu, mutluluk, algılanan sağlık, depresyon, kaygı, yaşamın anlamı ve yalnızlık gibi öznel iyi oluşun tek maddeli ölçekler ile çok maddeli ölçeklerin farklı boyutlarını ayrı ayrı veya birlikte kullanmışlardır. Bireysel düzeyde, uygun aktivite katılımı ile tanıdık, destekleyici rol sürekliliği ya da rol değişimi, bireyin anlam veya amaç duygusunu güçlendirerek kimlik duygusunun korunmasına katkıda bulunabilir (Lemon, Bengtson ve Peterson: 1972). Aktiviteye katılım sıklıkla kişisel hedeflerin peşinden gitmeyi ve bunlara ulaşmayı içerir. Bu durum bireyin öğrenme, başarı ve mutluluk duygusuna katkıda bulunur (Warr, Butcher ve Robertson 2004). İnsan yaşamında sosyal etkinliklerin ve boş zaman aktivitelerinin bu tür potansiyel faydaları, sezgisel olarak çekici bir etkiye sahiptir. Hobiler, sosyal etkileşim ve egzersizin tümü aktivite olarak kabul edilir. Aktivite teorisi; aktif katılımın, mutluluğa neden olduğu fikrini popölerleştirmiştir (Diener, 2009).

Teori ile ilgili yapılan diğer araştırmalar; insanların yaşamları boyunca ne kadar aktif olurlarsa öznel iyi oluşlarının o kadar güçlü olacağı varsayımı için önemli bir destek temeli sağladığı sonucunu elde etmişlerdir (Kelly ve Ross, 1989). Litwin'e (2000) göre, yaşlılık aktivite teorisi; insanların aktiviteye katılımının onların öznel iyi oluş ve mutluluk duygularını güçlendirdiğini iddia eder. Aktivite teorisi, faaliyetlerin hem katılım sıklığının hem de yakınlık (gayri resmi, sosyal, resmi, yalnız) seviyesinin önemli olduğunu öne sürer (Menec 2003: 74).

Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005) zamanlamanın önemine ilişkin araştırmalarında, aktiviteye katılım sıklığına atıfta bulunulur. Lyubomirsky vd.ne (2005) göre katılım sıklığı; etkinliklerin sınıflandırılması, etkinlik – mutluluk bağlantısı ve kasıtlı faaliyetlerin uygulanmasıyla ilgili önemli bir faktördür. Aktivite teorisi, resmi olmayan aktivitenin resmi aktiviteden daha yüksek bir yaşam memnuniyeti ile ilişkisi olduğunu ve bunun da tek başına gerçekleştirilen aktiviteden daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu öne sürerken; Lyubomirsky vd. (2005) bu tür farklılıkları göz ardı ederek önemli olduğunu düşündükleri çeşitli diğer faktörleri tartışırlar. Örneğin; kişi – aktivite uyumunun rolleri (bir aktivitenin kişinin ilgi alanlarına, güçlü yönlerine ve değerlerine ne kadar uyduğu), bir aktiviteyi başlatma ve sürdürme çabası ve çeşitlendirilebilme yeteneği gibi.

Lyubomirsky ve diğeri (2005), kasıtlı faaliyetleri, uzun vadeli mutluluk seviyelerini artırmak için umut verici bir yol olarak görmektedir. Aktivite teorisi; birey ne kadar aktif olursa, hayatından o kadar memnun olacağını varsayar (Estes, Linkins ve Binney: 2001). Bu teori, kendi başına mutluluğun aksine, yaşam memnuniyetine odaklanmış ve yapılan çalışmalarda; gerçekleştirilen faaliyetlerin sayısı, sıklığı ile yaşam memnuniyeti sonuçları arasında ilişkiler bulunmuştur (Menec, 2003).

2.9.3. Uyum (Adaptasyon) Kuramı

Piaget; bebeklerin, dünyaya olan adaptasyonları ilerledikçe, çeşitli şemaları ve nesnelere kendilerince düzenleyip gelişim kaydettiğini söylemiştir (Kol, 2011). İnsanlık, varoluşundan bu yana yaşadığı dünya ve çevre ile uyum sürecini devam ettirmektedir. Başka bir söyleyişle, gelişimimiz, genetik materyalimiz ve çevremize bağlıdır (Kol, 2011). Bu uyum süreci içindeki dengemiz, mutlu olup olmamızın yönünü belirlemede çok etkilidir. Bu varsayım, belirli iş faaliyetleri sırasındaki mutluluk gibi duygusal tepkilerin ve koşulların genel olarak olumlu olması yerine; faaliyetler sırasında algılanan motive edici iş özelliklerinin, genel çalışma ortamında da mevcut olma derecesine bağlı olduğunu öne sürer (Sheldon ve Lyubomirsky, 2012). O halde uyum kuramına göre, belirli bir işle ilgili faaliyet sırasında çalışan mutluluğu; çalışanların o iş faaliyeti sırasında motive edici iş özelliklerini algılama ve motive edici iş özelliklerinin hâlihazırda mevcut olma derecesine bağlı olacaktır. Yine, Uyum Düzeyi Kuramında (Sheldon ve Lyubomirsky, 2012), bireylerin yeni durumlara alıştığını ve psikolojik sistemlerin, kişinin mevcut uyum düzeyinden sapmalara tepki gösterdiğini belirtilmektedir.

Costa, McCrae ve Norris'in (1981) belirttiği gibi, olaylar, hayatımızda yeni durumlar ve koşullar yaratabilirler. Örneğin; bir trafik kazasında kolunu kaybeden bir bireyin, durumuna adapte olup yaşamına devam etmesi ve her şeye rağmen mutluluğu yakalayabilmesi mümkünken; yeni durumuna uyum sağlayamayıp mutsuz bir yaşam sürmesinin de mümkün olduğunu söylemektedirler. Koşullar ve onlara uyum süreci, bazı bireylerin mutlu bazılarının ise mutsuz insanlar olarak ortaya çıktığı bir süreçtir.

Bununla beraber, çeşitli araştırmacılar, adaptasyon sürecini somut biçimde açıklamaya çalışmışlardır. Taylor (1983), adaptasyona katkıda bulunan bir dizi motivasyonel faktörden bahseder. Adaptasyon kavramı üzerinden, tüm insan davranışlarını açıklamaya çalışan Hettema ve White'a (1974) göre adaptasyon; geçmiş, şimdiki ve

gelecekteki durum ve koşullara, kabul edilebilir bir iyi oluş düzeyine ulaşılabilecek şekilde bilişsel ve duygusal anlamlar verildiği zihinsel bir süreç olarak tanımlanabilir (White, 1974; Hettema, 1989). Bu anlamda adaptasyon, yaşanan bir aksilikten sonra gerçekleşen psikolojik iyileşme için kullanılır. Olayların ve durumların öznel iyi olma hissini gerçekten ciddi şekilde etkileyebileceği varsayılır ve zamanı geldiğinde, bir kişiye ait öznel iyi oluş düzeyine bağlı olarak adaptasyon gerçekleşir (Luhmann, vd., 2013). Adaptasyon, bir gerilemeden sonra mutluluğun belirli bir şekilde iyileşmesini ve dolayısıyla olumlu bir sonucu ifade eder. Buna ek olarak, uyum kavramı içinde, mutluluğu artırabilecek diğer bilişsel taktikler ve duygusal mekanizmalar da yer alır (Fredrick ve Loewenstein, 1999).

Adaptasyon ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki karşılıklıdır. Birinin iyi olma hissi etkilendiğinde, bireyin, uyum sağlama araçları harekete geçirilir ve bu hareketlenme, iyileşmeye katkıda bulunur. İyilik hali, durumsal bir değişiklik olmadığında sabittir fakat anlık durum değişimlerine karşı duyarlılık gösterebilir ve aynı zamanda değişime uyarlanabilir (Chamberlain ve Zika, 1992).

2.9.4. Yukarıdan Aşağıya (Top-Down) ve Aşağıdan Yukarıya (Bottom-Up) Yaklaşımı

Bu kuram, yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya şeklinde ifade edilen iki farklı bakış açısı içerir. Yukarıdan aşağıya (top-down); yaşam doyumunun ve mutluluğun dış etkenlere bağlı kökenini ve aşağıdan yukarıya (bottom-up) mutluluğun ve yaşam doyumunun iç etkenlere bağlı kökenini değerlendiren, iç içe geçmiş iki kuramdır (Kalfa, 2017: 18). Yukarıdan aşağıya yaklaşım; belirli verileri bulur, bu verilere göre belirli genellemeler yapar, verilerin altında yatan ve verileri açıklayan kavramsal metaforlar üretirler. (Lakoff ve Johnson, 1980). Geleneksel bilişsel araştırmacılar, sıklıkla, çalışmalarında bunu denemişlerdir. Buna karşılık, aşağıdan yukarıya mutluluk kuramı araştırmacıları; kapsamlı fakat seçici olmayan bir veri seti ile çalışırlar, veriler hakkında minimum genellemeler yaparlar ve verileri açıklayan metaforları ortaya koyma işinde çok daha az yer alırlar (Dobrovolskij ve Piirainen, 2005).

Aşağıdan Yukarıya Mutluluk Kuramı, nesnel yaşam şartlarının insanın mutluluğu üzerinde önemli etkileri olduğunu savunmaktadır (Loewe vd., 2014: 72). Kurama göre; insanların yaşamındaki küçük olaylar bir araya gelerek onların mutluluğunu gerçekleştirir. İnsanlar, anlık olarak yaşadıkları zevk ve acı verici durumların

toplamından mutlu bir hayat sürüp sürmediklerini hesaplarlar (Brief, vd., 1993: 646). Mutlu olunan anlar, yaşanan mutsuz anlardan daha fazlaysa bireyler kendilerini, mutlu insanlar olarak kabul etmektedirler. Yukarıdan Aşağıya (top-down) Mutluluk Kuramı'na göre ise bireyin iç dünyası mutluluğun kaynağını oluşturur (Diener, 2009). Kuram, insanların başından geçen olaylarla ilgili, pozitif ya da negatif yönde değerlendirmeler yaptığını ve buna bağlı olarak da mutluluk durumlarına karar verdiklerini savunur. Bireyler, tecrübelerini, daha çok pozitif yönde değerlendirirler. Bu yaklaşım, bireylerin, anlık durum ve ilişkilerini belirlediğinden (Diener, 2009), insanlar anlık olarak haz duydukları şeyleri yapmaktan hoşlanırlar. Bireylerin bu tarz haz durumlarını tercih etmesi, başka durumlar için de pozitif bir yaklaşım sergilemesine sebep olur (Yetim, 1991: 99).

Diener (2009) tarafından açıklandığı gibi, bu iki teorik yaklaşıma göre; aşağıdan yukarıya teoriler, mutluluğun zevkli ve tatsız anlarla birlikte deneyimlerin toplamından elde edildiğini öne sürer. Basitçe söylemek gerekirse mutlu bir birey tam da birçok mutlu an yaşadığı için mutludur (Diener, 2009). Yukarıdan aşağıya bakış ise karşıtlık yoluyla, insanların yaşam deneyimlerini olumlu ya da olumsuz şekillerde yorumlamaya yatkın olduklarını varsayar ve bu yatkınlık, kişinin belirli alanlardaki memnuniyet değerlendirmesini renklendirir (Nakazato, Schimmack ve Oishi, 2011: 119). Aşağıdan yukarıya nedensellik, belirli değişkenlerin öznel iyi oluşa sebep olduğu; yukarıdan aşağıya nedensellik ise öznel iyi oluşun belirli sonuçlar ürettiği bir durumdur. Bu bakış açısına göre, deneyim, nesnel olarak çok iyi ya da kötü değildir. Felsefi olarak bu model Kantçıdır (Miles ve Tan, 1995). Çünkü Kant, zihnin pasif bir tabula rasa (boş levha) (Petryszak, 1981: 15) değil, duyuusal deneyimin aktif bir yorumlayıcısı ve düzenleyicisi olduğu ve bilginin yalnızca deneyimsel olmaktan ziyade saf olabileceği görüşündedir. Kant'ın da söylediği gibi: Fakat tüm bilgimiz deneyimle başlasa bile hepsi deneyimden kaynaklanmaz. Deneyim, her şeyin deneyimden doğduğu anlamına gelmez (Feist vd., 1995).

2.10. Örgüt Mutluluğu

Mutluluk, birçok farklı yönden uzun sürelerdir araştırılan çok yönlü bir kavramdır. Kişilerin hayata uyum sağlamaları ve hayatlarını sürdürebilmeleri ise eğitimin temel amaçları çerçevesinde yer almaktadır. Örgütte yeni olan kişilerin örgütlerine uyum sağlamaları ve sosyalleşmeleri onların mutlu olmasını ve bu nedenle daha yaratıcı bir yapı oluşturmalarını sağlayabilir (Yüksel, 2000).

Örgütsel mutluluk, bireylerin iş yerinde olan mutluluğudur. Kişinin mutlu olması daha motive çalışmasına fayda sağlamaktadır. İşinde mutlu kişinin devamsızlığı daha az olacaktır. Örgütler, çalışanlarının uyumlu bir yaşam sağlayarak daha etkin ve verimli olmasını istemektedirler (Porter, Lawler ve Hackman: 1975). Çalışan iş ortamında değer görürse daha istekli bir çalışma yapar. Konu ile ilgili son yıllarda yapılan çalışma sonuçları incelendiğinde çalışan ile yönetici arasında olumlu iletişimin olduğu ortamlarda iş memnuniyetinin de fazla olduğu görülmektedir (Cinkir, 2003).

1930'lu yıllarda yönetim biliminin iş yerinde yaşanan mutlulukla ilgilendiği ve bu konuda araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Çalışan bireylerin örgütsel mutluluğunun iş doyumunun ve örgüte aidiyetinin de artmasını sağladığı tespit edilmiştir (Atkinsoni, Lucas ve Hall: 2011). Örgütün amaçlarına varabilmesi için örgütsel mutluluğu sağlaması gerekmektedir. Örgütsel mutluluğun sağlanması ile iş ortamlarında çok sayıda sorunun ortadan kalkacağı söylenebilir (Arslan ve Polat, 2017).

Çalışanlar, iş ortamlarında çalışma nedenleri hakkında çeşitli amaçlar belirlerler. Kimisi kariyer imkânını göz önüne alır kimisi ücret bakımından değerlendirir. Ancak çalışanın hem kendi yaşamını dengeli sürdürmesi hem de iş yaşamında dengeli bir şekilde çalışması gerekir. Kendisini tamamen işine göre şekillendiren kişinin aile yaşantısında mutlu olması da mümkün değildir. Bir örgütün mutlu olarak nitelendirilmesi için üç önemli özelliği bulundurması gerekir (Rego, Pina ve Cunha: 2009: 345). Bunlar:

- Kişinin kendisine kişisel zaman ayırması adına çalışma saati uygulaması yapılması,
- Çalışanın iş yerinde kariyer planı yapılabilmesi,
- Yönetici ile çalışan arasında güçlü bir etkileşim sisteminin kurulmasıdır.

2.11. Örgütsel Mutluluk Alt Boyutları

Diener (2000), mutluluğu bazen olumlu duyguların bazen olumsuz duyguların ortaya çıktığı ve kişilerin olumsuz duyguları ile olumlu duygularını karşılaştırmaları sonucunda var olan bir kavram olarak nitelendirmiştir. Bir başka ifadeyle Diener (2000), yine olumlu ve olumsuz duyguların birbirinden farklı iki değişkeni anlamlandırdığı için bu iki kavramın birbirinden ayrı ele alarak farklı analiz edilmesinin daha doğru olacağını söylemiştir. Shin ve Johnson'ın (1978) potansiyelini gerçekleştirilmesi, kişinin kendi belirlediği faktörlere göre hayat kalitesinin genel olarak

incelemesinin yapılması olarak belirtmiştir. Mutluluk, kişinin olumlu duygular ve olumsuz duygular ile birlikte bilişsel olarak potansiyelini gerçekleştirmesidir. (Warr,2007)

2.11.1. Olumlu Duygular

Kişilerin yüksek düzeyde mutluluk yaşamasını sağlayan olumlu duygular aynı zamanda bireylerin memnuniyet algılarının artmasına da yardımcı olur (Warr, 2007). Okullarda görevli öğretmenlerin yapmış oldukları işe karşı istekli olmaları, yaptıkları işlerden mutlu olup keyifli zaman geçirmeleri ve işlerine kendilerini adanarak vakitlerini işlerinde geçirmek istemeleri olumlu duygular olarak nitelendirilir (Aslan, 2018). Yaşamın koşuşturması içerisinde sosyal bir kişiliğe sahip olabilmek için kişilerin karşılaştıkları mutlu olaylara olumlu duygular ile bakmaları gerekir. Bireyde neşe, mutluluk, güven, huzur belirten davranışların bulunması olumlu duyguları yansıtır (Ben-Zur,2003).

2.11.2. Olumsuz Duygular

Endişe, mutsuzluk, stres, öfkelenme, huzursuzluk, utanma ve değersiz hissetme olumsuz duygular olarak nitelendirilmektedir. Olumsuz duygular insanların bezgin, mutsuz, memnuniyetsiz, depresif davranışlar göstermesine sebep olur. Bu durum da bireylerde stres, kaygı ve depresyon gibi olumsuz duygulara neden olmaktadır (Güzel,2021).

2.11.3. Potansiyelin Gerçekleştirilmesi

Kişilerin yaşamlarında yaptıkları işlerde sahip oldukları olumsuz ve olumlu duyguların anlamlandırılması ile bireylerin kişisel potansiyellerini hangi düzeyde yerine getirdiği, örgütsel mutlulukla doğru orantılıdır (Paschoal ve Tamayo, 2008). Warr (2007), potansiyelin gerçekleştirilmesini bireylerin niteliklerini geliştirerek kendinde yeni beceriler oluşturması olarak belirtir. Okul çalışanları açısından potansiyeli gerçekleştirme incelendiği zaman, çalışanların yeteneklerini ve potansiyellerini arttırmak için yapılan aktivitelere ve hareketliliklere katılmaları, çalışanların işlerinden memnun olmaları, daha yüksek performans göstermeleri için çalışmalarını örnek olarak gösterilebilir. Örgütsel mutluluğun sağlanabilmesi için öğretmenlerin okulun içerisinde kişisel yeteneklerini ve kendisini sürekli güncelleyerek geliştiren, bu yolda

zaman ve çaba harcayan, kendi bireysel yeteneklerinin farkında olan bireyler olmaları açısından önemlidir (Pazar, 2021: 34).

2.12. Eğitim Örgütlerinde Mutluluk

Örgüt hedeflerine ulaşmayı etkileyen etmenlerin araştırıldığı çalışmalarda, görevli bireylerin ruh halinin etkili bir etmen olduğu görülmektedir. Beden ve ruhen sağlıklı bireyler örgütleri için daha fazla faydalı olmaktadır. Kendini iyi hisseden ve mutlu şekilde çalışan kişiler, örgüt içerisinde karşılaştığı sorunlara çözüm bularak sorunun üstesinden hakkıyla çıkabilme çabasıdır (Şahin, 2019). Daha üretken ve verimli olan çalışan örgütüne daha fazla katkıda bulunabilir. Bu, eğitim örgütlerinde kesinlikle göz önünde bulundurulması gereken durumdur. Kendini mutlu hisseden eğitim çalışanı daha kaliteli eğitim hizmeti sunarak eğitimin hedeflerine varabilmesi için etkin rol oynayabilirler (Buragohain ve Hazarika, 2015).

Eğitimde mutluluk sağlayan faktörleri belirlemek için çok sayıda araştırma yapılmıştır (Mattig, 2011). Eğitim içindeki mutluluk daha önemli olduğu için bu konunun yeterince anlaşılamadığı görülmekle birlikte eğitimin niteliğinde mutluluğun öneminden bahsetmişlerdir. Bullough ve Pinnegar (2009: 243) yolu eğitimin temelleri üzerine kurulan örgütlerin mutlu olarak nitelendirilmesini incelediğinde karşımıza iyi ruh hali (eudaimonia) kavramı ortaya çıkmaktadır ve mutluluk bu kavram ile ele alınmaktadır. Öğretmenler hem öğrencilerine hem de meslektaşlarına karşı iyi bir örnek olmak için çaba içerisindedirler. Öncelikle öğretmenin kendi meslektaşların saygı duyması ve onları sevmesi gerekir (Bullough ve Pinnegar, 2009: 252).

2.13. İlgili Araştırmalar

2.13.1. Etik Liderlik ile İlgili Araştırmalar

Etik liderlik ile ilgili 216 tane tez çalışması yapılmıştır. Tezlerin 110 tanesi işletme, 11 tanesi turizm ve diğerlerini sağlık, spor, hemşirelik, gastronomi, uluslararası ilişkiler konularını oluşturmaktadır. Bu tezlerden 82 tanesi eğitim ve öğretim alanında yapılmıştır. Eğitim ve öğretim alanında yapılan bu tezlerden 12 tanesi doktora tezi, 70 tanesi ise yüksek lisans tezidir. Etik liderlik değişkenini içeren makale sayısı 500'dür. Tezimde yararlandığım Yılmaz (2005) Etik Liderlik Ölçeğini çalışmalarında aşağıdaki araştırmacılar da kullanmış ve bana yol göstermiştir. İlgili araştırmasında yine aynı ölçeği kullanmış ve yararlandığı tezlere aşağıda değinilmiştir.

Kahvecioğlu'nun (2022) araştırmasında okul m¼d¼rlerinin etik liderlik davranışları ile okuldaki etik iklim arsındaki ilişkinin ¼đretmen g¼r¼řlerine dayalı olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma Ankara ilinin Çankaya ilçesinde kamuya ait liselerde g¼revli 325 ¼đretmen ile gerçekteştirilmiştir. Araştırma finalinde okul y¼neticisinin etik liderlik davranışlarını sergileme d¼zeyinin orta d¼zeyin ¼zerinde algılandığı; bazı demografik değişkenlere g¼re okul y¼neticilerinin etik liderlik davranışlarıyla ilgili ¼đretmen algılarının farklılaşma durumu incelendiğinde cinsiyet ve yaş y¼n¼yle farklılaşma olmadığı tespit edilimiştir. Ancak eğitim durumu ve g¼rev yaptığı okulda kalma s¼resine g¼re bazı alt boyutlarda ¼đretmen algılarında farklılaşma olduğu belirlenmiştir.

Aslan (2021), gerçekteştirdiği çalışmada ilköğretim kurumlarında çalışmalarını s¼rd¼ren m¼d¼rlerin etik değerleri g¼sterme d¼zeyleri ile astlarının ¼rg¼tsel bağlılıkları içinde tespit etmek istemiştir. Bundan yola ¼ıkarak araştırmasını İstanbul ili Kartal ilçesinde 325 ¼đretmen ile gerçekteştirilmiştir. Araştırma sonucunda ilköğretim kurumlarında çalışmalarını s¼rd¼ren m¼d¼rlerin etik değerleri g¼sterme d¼zeyleri ¼đretmenler tarafından orta d¼zeyin ¼zerinde olarak değerlendirilmiştir.

Bedir ve Apaydın'ın (2021) yaptığı araştırmada ¼zel kurumlarda çalışan ¼đretmenlerin fikirleri doğrultusunda m¼d¼rlerinin etik liderlik davranışlarını g¼sterme d¼zeyleri ile ¼đretmenlerin motivasyonlarının ne d¼zeyde etkilendiği incelenmiştir. Çalışma için İstanbul'da faaliyet g¼steren ¼zel okullarda çalışan 353 ¼đretmene ulaşılmış ve m¼d¼rlerin etik liderlik davranışı ile ¼đretmenlerin motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Korku'nun (2021) araştırması ise okul y¼neticilerinin etik davranışlarının ¼rg¼tsel sessizliği etkileme d¼zeyleri ¼zerinedir. Bu araştırmada 2019-2020 eğitim ¼đretim d¼neminde Erzurum'un Oltu ilçesinde g¼rev yapan 225 ¼đretmenle çalışılmıştır. Araştırmada etik liderlik davranışlarını sergileme d¼zeyleri ile ¼rg¼tsel sessizlik arasında anlamlı, negatif ve orta seviyede ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yayık'ın (2020) araştırması, okul m¼d¼rlerinin etik liderlik davranışlarının ¼đretmenlerin mesleki bağlılıklarını etkileme d¼zeyinin ne kadar olduğu ¼zerine yaptığı çalışmadır. İlgili araştırma 2019-2020 eğitim ¼đretim yılında İstanbul Pendik'te g¼rev yapan 393 ¼đretmen ¼zerinde yapılmıştır. Bu Araştırmada ulaşılan

sonuçlar ışığında okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının okulda görevli öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını arttırdığı gözlemlenmiştir.

Kalaz'ın (2016) araştırmasında ilk olarak okul müdürlerinin etik liderlik düzeyleri, öğretmenlerin görüşleri alınarak belirlenmiştir. Sonraki aşamada bu değerlerin kurumlarında çalışan bireylerin adanmışlık düzeylerini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Araştırmaya İstanbul Bahçelievler'de devlet kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin fikirleri 2013-2014 eğitim ğretim yılında alınmıştır. Okul müdürlerinin etik liderlik göstermeleri çalışanların örgütsel adanmışlıkları arasında pozitif ama zayıf düzeyde bir korelasyona sahip olduğu belirlenmiştir.

akıroğlu'nun (2015) araştırmasında örgütsel vatandaşlığı etik liderlerin etkileyip etkileyemeyeceğini incelemiştir. Başlattığı incelemelerde 2013-2014 döneminde Balıkesir'in Erdek ve Bandırma ilçelerin de çalışmakta olan 693 öğretmene uygulamıştır. alışmasında okul müdürlerinin etik liderlik davranışları çalışanlarının örgütsel vatandaşlık gösterme düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kurşun (2011), okulların imajlarının müdürlerin etik liderliklerini farklı değişkenler kullanarak araştırmıştır. Çalışmaya Konya'nın Karatay, Meram ve Selçuklu ilçelerinde görev yapan 422 ğretmeni 2009 ve 2010 yılları arasında dahil etmiştir. Araştırma, kurumsal imaj ile müdürlerin etik liderliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Yılmaz'ın Etik Liderlik leğini makalelerinde kullanan ve çalışmama yol gösteren araştırmacılar ile ilgili makalelere aşağıda yer verilmiştir:

Gülcan, Kılıç ve epni'nin (2012) ilkokul öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin müdürlerini ne kadar etik lider olarak gördüklerini farklı değişkenlere göre incelemiştir. Çalışma Karabük'te bulunan 188 öğretmene uygulamıştır. Araştırmada etiklik davranışını müdürlerin başarılı bir şekilde karşılındakine gösterebildikleri görülmüştür.

Acar ve Kaya'nın (2012) beden eğitimi ğretmenlerinin yöneticilerini ne kadar etik gördüklerine yönelik yaptıkları bir araştırmadır. Ankara, Kırşehir, Erzurum, Batman, Mersin ve Kırıkale'de görevli 309 ğretmen ile araştırma tamamlamıştır. Araştırmanın finalinde beden eğitimi ğretmenlerinin liderlerini etik olarak algılamalarının yüksek olduğu saptanmıştır.

2.13.2. Okul Mutluluğu ile İlgili Araştırmalar

İncelememizin ikinci değişkeni olan mutluluk ile ilgili olarak 409 tez yazılmıştır. Bunlardan 92 tanesi eğitim ve öğretim konusunda yapılmakla beraber bunların 83 tanesi yüksek lisans tezi, 9 tanesi ise doktora tezinden oluşmaktadır. Arslan ve Polat'ın (2017) Türkçeye uyarladığı Örgütsel Mutluluk Ölçeği'ni kullanıp yol gösterici tezler ve içeriklerine aşağıda değinilmiştir.

Aksoy' un (2022) araştırmasının amacı kurumlarda çalışan öğretmenlerin bağlılık, mutluluk ve sinerjilerinin düzeyini belirlemektir. Araştırma, 2021-2022 eğitim öğretim döneminde İstanbul'da görevli 408 öğretmen ile oluşturulmuştur. Değerlendirme ile öğretmenlerin bağlılık, sinerji ve mutluluk düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bakır (2022) ilköğretim kademelerinde çalışan öğretmenler müdürlerini ne düzeyde toksik bir lider olarak değerlendiriyor ve bu durum onların mutluluk düzeylerini nasıl etkiliyor soruları üzerine yapmış olduğu bir çalışmadır. Çalışmasını 2021-2022 eğitim döneminde Afyonkarahisar'ın merkezinde bulunan ilköğretim kademesinde görevli 567 öğretmen ile yapmıştır. Müdürlerin Toksik liderliği gösterme seviyelerinin okul mutluluğunu yordaması anlamlı çıkmıştır.

Keçeli'nin (2022) araştırmasında ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin okul iklimi ile mutluluk algı düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. İncelemede İstanbul ili Zeytinburnu ilçesinde 2021-2022 döneminde ilkokullarda görev yapmakta olan 239 öğretmenin sonuçları kullanılmıştır. Çalışılan okulların ikliminin okulun mutluluğunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir'in (2022) çalışması, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi yordamak amacı ile yapmıştır. Bu çalışma Bolu'nun Gerede ilçesinde görevli 508 öğretmene 2020-2021 eğitim öğretim yılında uygulanmıştır. Araştırma ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şensu (2022), araştırmasında öğretmenlerin imaj algılarının örgütsel mutlulukları nasıl etkilediğini belirlemeyi amaçlanmıştır. Araştırma, 2020-2021 döneminde Giresun'da bulunan 19 resmi lisede görevli 250 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ile mutlulukları arasında orta

düzyeyde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin imaj algılarının mutluluklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Elmas'ın (2021) araştırmasında hedef, öğretmenlerin iş yaşamları kalitesi ile örgütsel mutluluklarının ilişkisini belirlemektir. Araştırma, 2020-2021 eğitim öğretim yılında İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde görevli 606 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin işlerinde hayat kalitesi algılarının örgütsel mutluluğu anlamlı bir şekilde yordadığına ulaşmıştır.

Hacıoğlu (2021), çalışmasını İstanbul'un Gaziosmanpaşa ilçesinde 2018-2019 eğitim döneminde 400 öğretmene uygulamıştır. İncelemelerinde örgüt kültürünün öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarına etki edip etmediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda okul kültürü ile örgütsel mutluluk anlamlı bir ilişki ortaya çıkarmıştır.

Arslan'ın (2018) çalışması, eğitim kurumlarında özümseven yönetim yaklaşımlarının okul mutluluğu algılarını nasıl etkilemektedir sorusu üzerine yapılmıştır. Çalışma, 2015-2016 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde Kocaeli'nin ilçelerinde bulunan 39 devlet okulunda çalışan 768 öğretmen ile yürütülmüştür. Araştırma ile kurumlardaki mutluluğun artırılması için yönetim yaklaşımlarından yararlanılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Kotaoğlu (2015), öğretmenlerin okul müdürlerine karşı duydukları güvenin okul mutluluğunu ne düzeyde etkilediğinin belirlenmesine yönelik çalışmıştır. Araştırma Sakarya'da Arifiye, Serdivan, Erenler ve Adapazarı ilçelerinde yapılmıştır. Araştırma sonucun göre müdürlere duyulan güven ile öğretmenlerin mutlulukları arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Mutluluk ile ilgili 1340 makale yazılmıştır. Bu makalelerden 54 tanesi örgütsel mutluluk üzerinedir. Hazırlanmasında Örgütsel Mutluluk Ölçeğini kullanan makale ise aşığıda incelenmiştir.

Çetin ve Polat'ın (2021) çalışmalarında ortaokulda görevli öğretmenlerinin örgütsel adaleti algılama düzeyleri ile örgütsel mutluluk seviyeleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma 2018-2019 döneminde Kocaeli'nin İzmit ilçesinde çalışan 533 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma değerleri incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerini anlamlı yordadığı sonucuna ulaşımlardır.

2.13.3. Liderlik ve Okul Mutluluğu ile İlgili Araştırmalar

Delioğlan'ın (2022) okul müdürlerinin göstermiş olduğu liderlik stilleri ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasına 406 ğretmen katılmıştır. Bu ğretmenler, 2021-2022 eğitim ğretim yılında Bolu'nun Mudurnu ve Gerede ilçelerinden seçilmiştir. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel mutluluk arasında ilişkinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel mutluluğunu kültürel liderliğin %32,2, etik liderliğin %33,1, vizyoner liderliğin %33,2, öğretimsel liderliğin %33,5, ve dönüşümcü liderliğin %38,5 yordadığına ulaşılmıştır.

Sarıbıyık (2022) "ğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı çalışmasını Kahramanmaraş'ta yapmıştır. Çalışma, Kahramanmaraş'ın Dulkadiroğulu ve Onikişubat ilçelerinde 2019-2020 eğitim ğretim yılında 413 ğretmen ile yapılmıştır. Sarıbıyık, çalışmasında örgütsel mutluluğu etkileme düzeylerini en yüksekte en düşüğe doğru sıraladığında ilk sırada dönüşümcü liderlik, sonra serbest bırakıcı liderlik, minimum etkileyen ise sürdürümcü liderlik olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Arslan (2021), ğretmenlerin okullardaki müdürlerin hizmetkâr liderlik algıları ile örgütsel mutluluklarında oluşan ilişkiyi belirlemek için çalışma yapmıştır. Çalışmada 378 ğretmen ile 2020-2021 eğitim ğretim yılında Mardin'in Artuklu ilçesinde görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Arslan, analizlerinde okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışları ile çalışanların örgütsel mutluluk seviyeleri arasında yüksek, pozitif düzeyde anlamlı ilişki bulmuştur. Sonuçta hizmetkâr liderliğin örgütsel mutluluğu olumlu yönde yordadığına ulaşmıştır.

Aytaç (2021) 611 ğretmen ile 2019-2020 eğitim ğretim yılında şanlıurfa'da bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada öğretmenlerin algılama seviyelerine göre okullardaki idarecilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Aytaç, müdürlerin liderlik stilleri öğretmenlerin mutluluklarını anlamlı şekilde yordamaktadır sonucuna ulaşmıştır. Liderlik stillerinden sürdürümcü liderlik örgütsel mutluluğu negatif zayıf düzeyde anlamlı şekilde etkilemektedir. Serbest bırakıcı liderlik ise okul mutluluğunu negatif orta düzeyde anlamlı şekilde yordamaktadır. Araştırmacı, dönüşümcü liderlerin örgütsel mutluluk ile pozitif doğrultuda yüksek düzeyde anlamlı ilişkilerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Eker (2021), “Okul müdürlerinin dnmsel liderlik davranışlarının okul mutluluğuna etkisinin ğretmen görüşlerine göre incelenmesi” için oluşturduğu araştırmada 419 ğretmen gönüllü olmuştur. Aratırmasını İstanbul’un skdar ilçesinde 2020-2021 eğitim ğretim yılı içerisinde gerekletirmitir. Aratırmasında okul müdürlerinin uyguladıkları öğretimsel liderliğin okul mutluluğunu yordamasının anlamlı çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Farklı bir söylem ile okulundaki müdürlerin öğretimsel liderlik davranışları arttıkça okul mutluluğu da artmaktadır sonucuna ulaşmıştır.

Sevim (2021), okullarda dağıtımcı liderliği benimsemiş yöneticiler ile mutluluk ve sinerjik iklim arasındaki ilişkiyi aratırmıtır. alımasını 2020-2021 eğitim ğretim yılında 677 ğretmen ile Adıyaman’da yapmıştır. Aratırmasında dağıtımcı liderlik özelliklerini gösterme düzeylerini, okullardaki örgütsel mutluluk varyansını %68’ini aıkladıken, okulun sinerjik iklimi ise %52 olarak açıklamaktadır.

Demir (2020), ğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için Elazığ’da çalışmasını yapmıştır. Bu çalışmasını 2019-2020 yılında 436 ğretmen ile yapmıştır. Analizlerinde alıanların örgütsel mutluluk düzeylerini etkilemede örgütsel adaletin etkisi ile otantik liderliğin etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Eğitim kurumlarında liderlik stillerini kullanan okul müdürlerinin okul mutluluğunu yordama düzeyleri hakkında ahin’in (2020) araştırmasında veriler toplanmıştır. Bu veriler İstanbul’un skdar ve ekmeky ilçelerinde çalışan 576 ğretmeni kapsamaktadır. 2019-2020 yılında yapılan bu araştırmada devlete bağlı kurumlarda çalışan öğretmenler, özel kurumlarda görevli öğretmenlere göre okul müdürlerini diğerlerinden yüksek seviyede serbest bırakıcı lider olarak görmektedirler. Ayrıca bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin mutluluk algıları ile dnmc liderlik arasında pozitif yüksek seviyeli bir ilişki varken, sürdürümcü liderlik ve serbest bırakıcı liderlik ile negatif orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Kuvvet (2019), devlet okullarında görevli sınıf ğretmenlerinin müdürlerinin ğretim liderlikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi yönünde çalışma yapmıştır. Bu alımasında Ankara’nın Sincan ilçesinde görevli 382 ğretmen belirlenerek 2018-2019 eğitim ğretim yılında analizler yapılmıştır. Araştırmada okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile sınıf öğretmenlerin örgütsel mutluluk

seviyeleri arasında branş, cinsiyet ve kıdem açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin mutluluk algıları ile yöneticilerin çalışanlarına karşı öğretimsel liderlik gösterme düzeyleri ile pozitif doğrultuda, düşük anlamlı ilişki sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın hangi yöntem ile gerçekleştirileceği ele alınacaktır. Araştırmada hangi modelin kullanılacağı, hangi veri toplama araçlarından yararlanılacağı, araştırmanın evreni ve örnekleme, kullanılacak ölçekler ve araştırma verilerinin çözümlenmesine yönelik teknikler ile alakalı ayrıntılı inceleme sonucunda elde edilen sonuçlar bu bölümde yer alacaktır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin okul mutluluğu algısına etkisinin incelendiği araştırmada nicel araştırma modellerinden olan ilişkisel tarama yönteminin kullanımının uygun olacağı düşünülmüştür. İlişkisel tarama modeli, en az iki olmak kaydı ile daha fazla değişkenin beraber farklılaşmasının varlığını veya değişimin seviyesini ayarlamak için kullanılan araştırma yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2013: 96).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırma için kullanılacak verilerin evrenini İstanbul Pendik ilçesi okullarında görev yapan 6398 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma yapılacak bölgenin büyük ve kalabalık olmasından dolayı tüm öğretmenlere ulaşmanın mümkün olmaması sebebiyle kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. (Baltacı, 2018: 259). Kolayda örnekleme yöntemi ile 420 öğretmen belirlenmiştir. Araştırmada Pendik ilçesinde görevli 420 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Bu ölçeklere 14 katılımcı hatalı ve eksik doldurma yaptığı için 406 katılımcının ölçekleri değerlendirmeye katılmış ve çalışma grubu olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bilgileri Tablo 3.1.de belirtilmiştir.

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Bilgileri Frekans ve Yüzde Değerleri

Demografik Özellik		N	%
Cinsiyet	Kadın	247	60,8
	Erkek	159	39,2
Yaş	21-30	82	20,2
	31-40	183	45,1
	41 ve üzeri	141	34,7
Mesleki Çalışma Süresi	1-5 yıl	64	15,8
	6-10 yıl	169	41,6
	11-15 yıl	43	10,6
	16-20 yıl	54	13,3
	21 yıl ve üzeri	76	18,7
Medeni durum	Evli	277	68,2
	Bekar	129	31,8
Okul türü	Ortaokul	333	82,0
	Lise	73	18,0
Okuldaki öğretmen sayısı	1-25	69	17,0
	26-50	63	15,5
	51-75	209	51,5
	76 ve üzeri	65	16,0
Toplam		406	100,0

Tablo 3.1.de belirtildiği gibi çalışmaya katılanların 247 (%60,8)'si kadın 159 (%39,2)'u erkektir. 21-30 yaş arasında 82 (%20,2), 31-40 yaş arasında 183 (%45,1) ve 41 üzeri yaş arasında 141 (%34,7) öğretmen veya yönetici bulunmaktadır. 277 kişi (%68,2) evli ve 129 kişi ise (%31,8) bekar. 1-5 yıl arası kıdemi olan 64 kişi (%15,8), 6-10 yıl arası kıdemi olan 169 kişi (%41,6), 11-15 yıl arası kıdemi olan 43 kişi (%10,6) vardır. Ayrıca 16-20 yıl arası kıdemi olan 54 kişi (%13,3) ve 20 yıl üzeri kıdemi olan 73 (%18,7) katılımcı vardır. 333 katılımcı (%82,0) ortaokul ve 73 katılımcı (%18) lisede görev yapmaktadır. 69 kişi (%17) 1-25 personel, 63 kişi (%15,5) 26-50 personel, 209 kişi (%51,5) 51-75 personel ve 65 kişi (%16) 76 üstü personeli olan okulda çalışmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada; araştırmacının inceleme için geliştirdiği Kişisel Bilgi Formu, Yılmaz'ın (2005) geliştirdiği Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) ile Arslan ve Polat'ın (2017) beraber Türkçeye uyarladığı Örgütsel Mutluluk Ölçeği uygulanmıştır. Kullanılan ölçeklerin sahiplerine ulaşıp sahiplerinden izin alınarak ölçekler analiz için uygulanmıştır. Kamu okullarındaki öğretmenlere yapılacak ölçeğin ilk bölümünde öğretmenlerin kişisel bilgileri, ikinci bölümde etik liderlik ölçeği ve son bölümde örgütsel mutluluk ölçeğine ait maddeler vardır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılanların demografik bilgilerini belirleme amacıyla belirlenen formdur. Bireysel değişkenleri belirlemek için bireyler ile ilgili yaş, cinsiyet, meslekteki çalışma yılı, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı ve medeni durum değişkenlerini içeren sorular yer almaktadır.

3.3.2. Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)

Yılmaz'ın (2005) çalışılan kurumlarının liderlerinin etik liderlik seviyelerini tespit etmek amacıyla geliştirdiği ölçek Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)'dir. Bu ölçek 44 maddeden oluşturulmuştur (Uğurlu, 2009). Bu ölçek 5'li Likert şeklinde oluşturulup değer farkı (5-1) arasındadır, en yüksek (5) bölünmesi ile oluşturulan 0,80'lik aralıklar ile her bir maddenin kavranma seviyesinin sınırları çizilmiştir. Değerlere göre 1,00-1,80 içerisinde aritmetik ortalamadaki maddeleri "Kesinlikle Katılmıyorum", 1,81-2,60 arasında bulunan maddeler "Katılmıyorum", 2,61-3,40 arasında maddeler "Fikrim Yok", 3,41- 4,20 arasında maddeler "Katılıyorum" ve 4,21-5,00 arasında maddeler aritmetik ortalama değerleri "Tamamen Katılıyorum" olarak yorumlanmıştır.

Ölçeğimiz dört alt boyuttan oluşmaktadır. İlk alt boyutumuz iletişimsel etik boyuttur. Bu boyut ölçekte 6,7,9,13,17,19,21,22,23,27,39,40,41,42 ve 43 sayılı maddeler ile ölçülmüştür. İletişimsel etik boyutundan alınabilecek en az puan 15, en yüksek puan ise 75'tir. (Yılmaz, 2006, 88-89).

Ölçeğin bir başka boyutu ise iklimsel etik boyuttur. Sözkonusu boyutu 1,2,3,4,8,10,12,18,20,33 ve 36 maddelerindeki sorular oluşturmaktadır. Bu boyutta da en az 11 puan alınabilirken en çok 55 puan alınabilmektedir. (Yılmaz, 2006, 89).

Ölçeğin bir başka boyutu da karar vermede etik boyuttur. Bu boyutta en az 9 puan alınırken en çok 45 puan alınmaktadır. Ölçeğin içerisinde bulunan 11,30,31,32,34,35,37,38 ve 44 numaralı maddeler bu boyutu ölçmektedir. (Yılmaz, 2006, 89).

Etik liderlik ölçeğini oluşturan son boyut ise davranışsal etik boyuttur. Bu son boyutu 5,14,15,16,24,25,26,28 ve 29 numaralı maddelerden oluşmaktadır. Bu ölçekten en az 9 en çok 45 puan alınabilmektedir. (Yılmaz, 2006, 89)

3.3.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ)

Araştırmada kullanılan üçüncü ölçek, Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından Brezilya’da geliştirilen, Demo ve Paschoal’ın (2013) İngilizceye uyarladıkları ÖMÖ formundan Arslan ve Polat’ın (2017) Türkçeye çevirip geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını Kocaeli’nde yaptıkları “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” olmaktadır. Ölçekte olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi başlıklarına dağılmış toplam 29 madde yer almaktadır. Ölçeği oluşturan üç boyut mevcuttur. Bu boyutlardan birincisi bireylerin mutlu olup keyifli zaman geçirmeleri manasına gelen olumlu duygulardır. Bu ilk boyut 1,4,6,8,10,12,14,17 ve 19. maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin bir başka boyutu ise olumsuz duygular boyutudur. Ölçekte bulunan 2,3,4,7,9,11,13,15,16,18,20 ve 21 numaralı maddeler olumsuz duygular boyutunu ölçmektedir. Bu boyutlar 5’li Likert tipe göre düzenlenmiştir. Alt boyutlar cevaplanırken 1=Hiç, 2=Biraz, 3=Oldukça, 4=Sıklıkla, 5=Tamamen şeklinde oluşturulmuştur. Ölçeğin son boyutu ise potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutudur. Boyut; 22,23,24,25,26,27,28 ve 29 numaralı maddelerden oluşmuştur. Potansiyeli gerçekleştirme alt boyutu ise 1=Tamamen Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum, şeklinde düzenlenmiştir. (Alpar, 2013).

Tablo 3.2: Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	M	Ölçeği Geliştirenlerin Değerleri
Etik Liderlik Ölçeği	,992	44	,970
İletişimsel Etik	,979	15	,950
İklimsel Etik	,979	11	,920
Karar Vermede Etik	,951	9	,900
Davranışsal Etik	,960	9	,940
Örgütsel Mutluluk Ölçeği			
Olumlu Duygular	,958	9	,970
Olumsuz Duygular	,959	12	,930
Potansiyeli Gerçekleştirme	,939	8	,980

Yapılan test Tablo 3.2’de verilmiştir. Burada karşımıza çıkan değerler gerçekleştirilen araştırma ölçeklerinin kabul gören sınır değerlerinin üzerine çıkmıştır. Yapılan güvenilirlik testinde Etik liderlik ölçeğinde 0,992 gibi yüksek değere ulaşılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, 2022-2023 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşleri toplanarak elde edilmiştir. Araştırmanın yapılması için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğüne başvurular yapılarak çalışma izinleri alınmıştır. Katılımcılara yüz yüze anketler uygulanmış olup ulaşım zorluğu ve zaman problemleri dolayısıyla katılımcıların bir kısmına anketler elektronik ortamda ulaştırılarak araştırmaya katılan 406 öğretmenin cevapları toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Yapılan çalışmanın birinci adımında analizlerin normal dağılım oluşup oluşturmadığını belirlemek için ölçme araçlarından ele alınan toplam puanlara yönelik betimsel istatistikler incelenerek Tablo 3.3.te sunulmuştur.

Tablo 3.3: Çarpıklık ve Basıklık Tablosu

Ölçekler	X	Çarpıklık	Basıklık	N of Items
Etik Liderlik Ölçeği	174,38	-,994	0,326	44
İletişimsel Etik	58,21	-,876	,095	15
İklimsel Etik	42,96	-,896	,038	11
Karar Vermede Etik	26,43	-1,141	,954	9
Davranışsal Etik	36,77	-1,181	1,042	9
Örgütsel Mutluluk Ölçeği				
Olumlu Duygular	29,59	-,097	1,154	9
Olumsuz Duygular	31,14	,363	-1,127	12
Potansiyeli Gerçekleştirme	32,68	-,934	,134	8

Oluşturulan çalışmaya katılan grupların dağılımlarının normal olup olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Normallik testi ile Basıklık ve Çarpıklık değerleri oluşturulmuştur. Ölçeklere ait çarpıklık değerinin -,994 ile 0,816 arasında, basıklık değerinin ise 0,326 ile 1,356 arasında değiştiği gözlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ile +1,5 olduğu zaman normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu değerlere göre veriler normal dağılım göstermektedir.

Verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programından faydalanılmıştır. Araştırmanın alt amaçlarını cevaplanabilmesini sağlamak için toplam değerlere ait frekans ve yüzde değerleri ile aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Bu çalışmada iki farklı grubun verilerinin ortalamaları arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan parametrik test ilişkisiz örneklemeler için t-testi ve birbirinden bağımsız ikiden fazla gruptan veya en az üç seviyesi olan bir bağımsız değişkenden elde edilen bir bağımlı değişkenin ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla ANOVA (tek yönlü varyans analizi) (Can, 2016: 115-191) kullanılmıştır. Değişkenlerin arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla korelasyon analizi, değişkenlerin birbirine etkisi için ise regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 3.4: Aritmetik Ortalamaları Derecelendirme Tablosu

Değer	Etik Liderlik Ölçeği	Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Aralık Sınırları	Düzy
5	Tamamen Katılıyorum	Tamamen	4,20-5,00	Çok Yüksek
4	Katılıyorum	Sıklıkla	3,40-4,19	Yüksek
3	Fikrim yok	Oldukça	2,60-3,39	Orta
2	Katılmıyorum	Biraz	1,80-2,59	Düşük
1	Kesinlikle Katılmıyorum	Hiç	1,00-1,79	Çok Düşük

Araştırmada elde edilen verilerin aritmetik ortalamalarının derecelendirilmesinde aralık hesaplaması $4/5=0,80$ aralığında hesaplanmış olup Tablo 3.4'te derecelendirme tablosu olarak gösterilmiştir (Baş, 2013: 112).

Analizlerde korelasyon katsayısının değeri 1.00 düzeyinde ise sonucu çok yüksek düzey pozitif yönlü ilişki olduğu, eğer değeri -1.00 düzeyinde ise sonucu çok yüksek düzey negatif yönlü ilişki olduğu, eğer değerimiz 0.00 çıkarsa ilişki olmadığı anlamına gelmektedir. Çalışmada korelasyon katsayısından elde edilen mutlak değer 1.00 ve 0.70 aralığında çıkarsa yüksek, 0.70 ve 0.30 aralığında çıkarsa orta, 0.30 ve 0.00 aralığında çıkması durumunda düşük ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2020: 32; Gürbüz ve Şahin, 2018: 262).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu kısımda yapılan anketlerin sonucunda ulaşılan bulguların değerlendirilmesi yapılacaktır. İlk aşamada araştırmaya katılan katılımcıların demografik bilgilerine ait veriler değerlendirilecek, sonrasında ise araştırmayı başlatan temel soru olan içerik ile ilgili veriler üzerinde durulacaktır.

4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın ilk alt amacı “Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ne düzeydedir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıdaki tabloda bu bilgiler verilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcıların Etik Liderlik Algısı Ortalamaları

	N	\bar{X}	Ss	Değerlendirme
İletişimsel Etik	406	3,88	1,05	Yüksek
İklimsel Etik	406	3,91	1,07	Yüksek
Karar Vermede Etik	406	4,05	0,99	Yüksek
Davranışsal Etik	406	4,09	0,96	Yüksek
Etik Liderlik Ölçeği Toplam	406	3,96	1,00	Yüksek

Tablo 4.1’de katılımcıların etik liderlik algılarının ortalamaları yer almaktadır. Etik liderlik algıları ortalamasının 3,96 olduğu görülmektedir. Buna göre etik liderlik algıları yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Etik liderlik boyutlarında en yüksek ortalamayı 4,09’la Davranışsal Etik boyutu alırken, en düşük ortalamayı ise 3,88’le iletişimsel etik boyutu almıştır. Bu durum, okul müdürlerinin etik liderliğini davranışsal olarak daha belirgin gösterirken iletişim olarak daha az gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir. Tüm boyutlar yüksek düzeyde algılanmaktadır.

4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın alt amaçlarından ikincisi öğretmenlerin okul mutluluğu algı düzeyinin belirlenmesidir.

Tablo 4.2: Katılımcıların Örgütsel Mutluluk Algısı Ortalamaları

	N	\bar{X}	Ss	Değerlendirme
Olumlu Duygular	406	3,29	1,18	Orta
Olumsuz Duygular	406	2,76	1,24	Orta
Potansiyeli Gerçekleştirme	406	4,09	0,90	Yüksek

Tablo 4.2’de katılımcıların öğretmenlerin mutluluk algılarının ortalamaları yer almaktadır. Örgütsel mutluluk boyutlarında en yüksek ortalamayı 4,09’la potansiyeli gerçekleştirme boyutu alırken, en düşük ortalamayı ise 2,76’yla olumsuz duygular boyutu almıştır. Bu durum öğretmenlerin olumsuz duygulara daha az sahip olduğu veya olmak istediği şeklinde yorumlanabilir. Olumlu duygular boyutu orta ve potansiyeli gerçekleştirme boyutu ise yüksek düzeylerde algılanmıştır.

4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın incelediğimiz üçüncü alt amacı ise okul müdürlerinin etik liderliği; cinsiyet, yaş, kıdem, çalışılan okul kademesi, okuldaki öğretmen sayısı ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaca yönelik olarak ilk önce cinsiyetlere göre sorunun cevabını bulmaya yönelik olarak yapılan analiz değerleri Tablo 4.3’te görülmektedir.

Tablo 4.3: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	P
İletişimsel Etik	Kadın	247	56,97	15,46	-1,993	404	,903
	Erkek	159	60,14	15,88			
İklimsel Etik	Kadın	247	41,95	11,30	-2,181	404	,252
	Erkek	159	44,55	12,42			
Karar Vermede Etik	Kadın	247	35,40	8,74	-2,960	404	,167
	Erkek	159	38,04	8,85			
Davranışsal Etik	Kadın	247	36,05	8,53	-2,107	404	,415
	Erkek	159	37,90	8,80			
Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Kadın	247	170,37	42,85	-2,314	404	,929
	Erkek	159	180,64	44,83			

Tablo 4.3’te belirtilen cinsiyet ile etik liderlik için $p < ,05$ seviyesinde fark anlamlı bulunmamıştır. Okul müdürlerinin etik liderliği öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişmiyor denilebilir.

Okul müdürlerinin etik liderliğinin yaşa göre farklılık gösterip göstermediğinin cevabını bulmaya yönelik olarak yapılan analiz değerlerine Tablo 4.4'te ulaşılabilmektedir.

Tablo 4.4: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
İletişimsel Etik	21-30 ¹	82	55,06	14,40	7,616	0,001	3>1,2
	31-40 ²	183	56,52	17,51			
	41ve üzeri ³	141	62,24	12,92			
İklimsel Etik	21-30 ¹	82	41,01	10,65	8,369	0,000	3>1,2
	31-40 ²	183	41,36	13,12			
	41ve üzeri ³	141	46,19	9,90			
Karar Vermede Etik	21-30 ¹	82	36,02	6,31	12,076	0,000	3>1,2
	31-40 ²	183	34,48	10,44			
	41ve üzeri ³	141	39,21	7,06			
Davranışsal Etik	21-30 ¹	82	35,26	6,32	10,061	0,000	3>1,2
	31-40 ²	183	35,46	10,08			
	41ve üzeri ³	141	39,36	7,22			
Etik Liderlik Ölçeği Toplam	21-30 ¹	82	167,35	35,62	9,305	0,000	3>1,2
	31-40 ²	183	167,82	50,35			
	41ve üzeri ³	141	187,01	35,96			

Tablo 4.4' e göre yaş ile etik liderliğin boyutlarından biri olan iletişimsel etik için $p < ,05$ seviyesinde fark anlamlı görülmüştür. Etik liderlik iletişimsel etik boyutunda 41 ve üzeri yaşlarındaki öğretmenler ile geri kalan yaş grubuna sahip öğretmenler arasında yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine farklılık göstermiştir. Bu değere göre yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenler, okul müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerini diğer yaş grubunda olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. İklimsel etik boyutunda yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenler ile daha küçük yaşa sahip öğretmenler arasında yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre yaşı 41 ve üzeri arasında olan öğretmenler, okul müdürlerinin iklimsel etik özelliklerini 21-30 ve 31-40 arası yaşında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Karar vermede etik boyutunda yaşı 41 ve üzeri arasında olan öğretmenler ile 21-40 arası yaşında olan öğretmenler arasında yaşı 41 ve üzeri arasında olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre yaşı 41 ve üzeri arasında olan öğretmenler, okul müdürlerinin etik kararlar verme özelliklerini 21-40 arası yaşında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Davranışsal etik boyutunda yaşı 40'tan büyük öğretmenler ile 40 yaşından küçük olan öğretmenler arasında yaşı 40'tan büyük öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya

göre yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenler, okul müdürlerinin davranışsal etik özelliklerini 21-30 ve 31-40 arası yaşında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Etik liderlik toplam puanlarında yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenler ile 40 yaşından küçük olan öğretmenler arasında yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenler, okul müdürlerinin etik özelliklerini 21-30 ve 31-40 arası yaşında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Okul müdürlerinin etik liderliğinin mesleki çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik olarak yapılan analiz değerleri Tablo 4.5'te görülmektedir.

Tablo 4.5: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Mesleki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Mesleki Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark	
İletişimsel Etik	1-5 yıl ¹	64	55,92	13,47	8,259	0,000	3>1,2 5>2
	6-10 yıl ²	169	54,28	17,84			
	11-15 yıl ³	43	66,02	11,60			
	16-20 yıl ⁴	54	60,11	14,62			
	21 yıl ve üzeri ⁵	76	63,11	11,61			
İklimsel Etik	1-5 yıl ¹	64	41,44	11,22	9,001	0,000	3,5>1,2
	6-10 yıl ²	169	40,04	12,92			
	11-15 yıl ³	43	48,86	8,77			
	16-20 yıl ⁴	54	42,87	11,65			
	21 yıl ve üzeri ⁵	76	47,50	8,48			
Karar Vermede Etik	1-5 yıl ¹	64	36,63	6,60	9,861	0,000	2<3,5
	6-10 yıl ²	169	33,79	10,18			
	11-15 yıl ³	43	40,35	6,84			
	16-20 yıl ⁴	54	36,24	8,97			
	21 yıl ve üzeri ⁵	76	40,08	5,88			
Davranışsal Etik	1-5 yıl ¹	64	35,66	6,73	7,898	0,000	2<3,5
	6-10 yıl ²	169	34,53	10,18			
	11-15 yıl ³	43	40,70	7,05			
	16-20 yıl ⁴	54	38,52	7,08			
	21 yıl ve üzeri ⁵	76	39,25	6,57			
Etik Liderlik Ölçeği Toplam	1-5 yıl ¹	64	169,64	35,80	8,918	0,000	3>1,2 5>2
	6-10 yıl ²	169	162,64	50,24			
	11-15 yıl ³	43	195,93	33,96			
	16-20 yıl ⁴	54	177,74	41,18			
	21 yıl ve üzeri ⁵	76	189,93	31,14			

Tablo 4.5'teki değerlere göre iletişimsel etik boyutunda meslekte 11-15 yılında öğretmenler ile 1-10 yıl arasında olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre mesleki çalışma süresinde 10 yılını doldurmuş olan öğretmenler, müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerini mesleki çalışma süresi 10 yılını doldurmamış olan

öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Mesleğinde 21 yılını doldurmuş olan öğretmenler ile mesleğinin ikinci 5 yılını doldurmuş olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerini mesleki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

İklimsel etik boyutunda meslekte 11-15 yılında öğretmenler ile 1-10 yıl tecrübesi olan öğretmenler arasında meslekte 11-15 yılında öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre mesleki çalışma süresinde üçüncü beş yılındaki öğretmenler, okul yöneticilerinin iklimsel etik özelliklerini mesleki kademesinde ilk on yıl içindeki öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Mesleğinde 21 yılını doldurmuş olan öğretmenler ile 1-10 yılları arasında mesleki geçmişi olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin iklimsel etik özelliklerini mesleki kademesi 1-10 yılları arasında olan çalışanlara göre daha çok algılamaktadırlar.

Karar vermede etik boyutunda meslekte 11-15 yılında öğretmenler ile 6-10 yıl arasında olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuca göre mesleki çalışmasının üçüncü beş yılına girmiş öğretmenler, yöneticilerinin karar vermede etik özelliklerini mesleki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Mesleki kıdeminde 21 yılını tamamlamış öğretmenler ile ikinci beş yılında olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin karar vermede etik özelliklerini mesleki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Davranışsal etik boyutunda meslekte 11-15 yılında öğretmenler ile 6-10 yıl arasında olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre mesleki çalışma süresinde ilk beş yılını doldurmuş öğretmenler, yöneticilerinin davranışsal etik özelliklerini mesleki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Mesleğinde 21 yılını doldurmuş olan öğretmenler ile 20 yılını doldurmamış öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler lehine

farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin davranışsal etik özelliklerini mesleki çalışma süresi ikinci beş yılını yaşayan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Etik liderlik puanlarında mesleki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler ile 1-10 yıl arasında olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre mesleki çalışma süresinde 11-15 yılını doldurmuş olan öğretmenler, müdürlerinin etik liderlik özelliklerini mesleki çalışma süresi 10 yılını doldurmamış olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Mesleğinde 21 yılını doldurmuş olan öğretmenler ile mesleğinin ikinci 5 yılını doldurmuş olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerini mesleki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Yöneticilerin etik liderliğinin medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğinin cevabını bulmaya yönelik olarak yapılan analiz değerleri Tablo 4.6 ile gösterilmektedir.

Tablo 4.6: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni durum	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p																																												
İletişimsel Etik	Evli	277	56,89	16,50	-2,509	404	0,000																																												
	Bekar	129	61,05	13,37				İklimsel Etik	Evli	277	42,17	12,46	-2,004	404	0,001	Bekar	129	44,68	10,11	Karar Vermede Etik	Evli	277	36,01	9,55	-1,417	404	0,000	Bekar	129	37,35	7,13	Davranışsal Etik	Evli	277	36,36	8,84	-1,418	404	0,110	Bekar	129	37,67	8,27	Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Evli	277	171,43	46,13	-2,002	404	0,001
İklimsel Etik	Evli	277	42,17	12,46	-2,004	404	0,001																																												
	Bekar	129	44,68	10,11				Karar Vermede Etik	Evli	277	36,01	9,55	-1,417	404	0,000	Bekar	129	37,35	7,13	Davranışsal Etik	Evli	277	36,36	8,84	-1,418	404	0,110	Bekar	129	37,67	8,27	Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Evli	277	171,43	46,13	-2,002	404	0,001	Bekar	129	180,75	37,97								
Karar Vermede Etik	Evli	277	36,01	9,55	-1,417	404	0,000																																												
	Bekar	129	37,35	7,13				Davranışsal Etik	Evli	277	36,36	8,84	-1,418	404	0,110	Bekar	129	37,67	8,27	Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Evli	277	171,43	46,13	-2,002	404	0,001	Bekar	129	180,75	37,97																				
Davranışsal Etik	Evli	277	36,36	8,84	-1,418	404	0,110																																												
	Bekar	129	37,67	8,27				Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Evli	277	171,43	46,13	-2,002	404	0,001	Bekar	129	180,75	37,97																																
Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Evli	277	171,43	46,13	-2,002	404	0,001																																												
	Bekar	129	180,75	37,97																																															

Tablo 4.6 yapılan t-testi sonuçlarını göstermektedir. Öğretmenlerin medeni durumları ile okul müdürlerinin iletişimsel etik liderliği sonuçlarına göre ($t=-2,509$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durum değişkeni ortalamalarına göre ($X_{\text{evli}}=56,89$ ve $X_{\text{bekar}}=61,05$) bekar öğretmenler, evli öğretmenlere nazaran okul müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin medeni durumları ile okul müdürlerinin iklimsel etik liderliği sonuçlarına göre ($t=-2,004$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durum değişkeni ortalamalarına göre ($X_{evli}=42,17$ ve $X_{bekar}=44,68$) bekar öğretmenler, evli öğretmenlere nazaran okul müdürlerinin iklimsel etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin medeni durumları ile okul müdürlerinin karar verme etik liderliği sonuçlarına göre ($t=-1,417$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durum değişkeni ortalamalarına göre ($X_{evli}=36,01$ ve $X_{bekar}=37,35$) bekar öğretmenler, evli öğretmenlere nazaran okul müdürlerinin karar vermedeki etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar. Öğretmenlerin medeni durumları ile okul müdürlerinin etik liderliği sonuçlarına göre ($t=-2,002$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durum değişkeni ortalamalarına göre ($X_{evli}=171,43$ ve $X_{bekar}=180,75$) bekar öğretmenler, evli öğretmenlere nazaran okul müdürlerinin etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar.

Okul müdürlerinin etik liderliğinin çalışılan okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin cevabını bulmaya yönelik olarak gerçekleştirilen değerlendirme sonuçları Tablo 4.7 ile gösterilmiştir.

Tablo 4.7: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p																																												
İletişimsel Etik	Ortaokul	333	59,32	14,74	3,076	404	0,000																																												
	Lise	73	53,15	18,72				İklimsel Etik	Ortaokul	333	43,67	11,02	2,575	404	0,000	Lise	73	39,77	14,55	Karar Vermede Etik	Ortaokul	333	37,08	7,99	3,150	404	0,000	Lise	73	33,51	11,73	Davranışsal Etik	Ortaokul	333	37,41	7,39	3,201	404	0,000	Lise	73	33,86	12,70	Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Ortaokul	333	177,48	39,82	3,064	404	0,000
İklimsel Etik	Ortaokul	333	43,67	11,02	2,575	404	0,000																																												
	Lise	73	39,77	14,55				Karar Vermede Etik	Ortaokul	333	37,08	7,99	3,150	404	0,000	Lise	73	33,51	11,73	Davranışsal Etik	Ortaokul	333	37,41	7,39	3,201	404	0,000	Lise	73	33,86	12,70	Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Ortaokul	333	177,48	39,82	3,064	404	0,000	Lise	73	160,29	57,16								
Karar Vermede Etik	Ortaokul	333	37,08	7,99	3,150	404	0,000																																												
	Lise	73	33,51	11,73				Davranışsal Etik	Ortaokul	333	37,41	7,39	3,201	404	0,000	Lise	73	33,86	12,70	Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Ortaokul	333	177,48	39,82	3,064	404	0,000	Lise	73	160,29	57,16																				
Davranışsal Etik	Ortaokul	333	37,41	7,39	3,201	404	0,000																																												
	Lise	73	33,86	12,70				Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Ortaokul	333	177,48	39,82	3,064	404	0,000	Lise	73	160,29	57,16																																
Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Ortaokul	333	177,48	39,82	3,064	404	0,000																																												
	Lise	73	160,29	57,16																																															

Tablo 4.7 yapılan t-testi sonuçlarını göstermektedir. Öğretmenlerin okul türleri ile okul müdürlerinin iletişimsel etik liderliği sonuçlarına göre ($t=3,076$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Okul türü değişkeni ortalamalarına göre ($X_{ortaokul}=59,32$ ve $X_{lise}=53,15$) ortaokul öğretmenleri, lise öğretmenlerine nazaran okul müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okul türleri

ile okul müdürlerinin iklimsel etik liderliği sonuçlarına göre ($t=2,575$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Okul türü değişkeni ortalamalarına göre ($X_{\text{ortaokul}}=43,67$ ve $X_{\text{lise}}=39,77$) ortaokul öğretmenleri, lise öğretmenlerine nazaran okul müdürlerinin iklimsel etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okul türleri ile okul müdürlerinin karar vermede etik liderliği sonuçlarına göre ($t=3,150$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Okul türü değişkeni ortalamalarına göre ($X_{\text{ortaokul}}=37,08$ ve $X_{\text{lise}}=33,51$) ortaokul öğretmenleri, lise öğretmenlerine nazaran okul müdürlerinin karar vermede etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okul türleri ile okul müdürlerinin davranışsal etik liderliği sonuçlarına göre ($t=3,201$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Okul türü değişkeni ortalamalarına göre ($X_{\text{ortaokul}}=37,41$ ve $X_{\text{lise}}=33,86$) ortaokul öğretmenleri, lise öğretmenlerine nazaran okul müdürlerinin davranışsal etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okul türleri ile okul müdürlerinin etik liderliği sonuçlarına göre ($t=3,064$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Okul türü değişkeni ortalamalarına göre ($X_{\text{ortaokul}}=177,48$ ve $X_{\text{lise}}=160,29$) ortaokul öğretmenleri, lise öğretmenlerine nazaran okul müdürlerinin etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar.

Okul müdürlerinin etik liderliğinin okuldaki ğretmen sayısına göre farklılık gösterip göstermediğinin cevabını bulmaya yönelik olarak yapılan inceleme sonuçları Tablo 4.8 ile gösterilmiştir.

Tablo 4.8: Okul Müdürlerinin Etik Liderliğine Ait Algılarının Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark	
İletişimsel Etik	1-25 ¹	69	55,16	15,32	3,284	0,021	3>1,4
	26-50 ²	63	56,16	17,97			
	51-75 ³	209	60,55	12,20			
	76 ve üzeri ⁴	65	55,94	21,74			
İklimsel Etik	1-25 ¹	69	40,70	11,12	4,259	0,006	3>1,2,4
	26-50 ²	63	41,59	11,13			
	51-75 ³	209	44,95	9,80			
	76 ve üzeri ⁴	65	40,35	17,08			
Karar Vermede Etik	1-25 ¹	69	35,78	7,57	1,696	0,167	
	26-50 ²	63	36,14	8,23			
	51-75 ³	209	37,30	8,11			
	76 ve üzeri ⁴	65	34,65	12,29			
Davranışsal Etik	1-25 ¹	69	35,26	9,20	4,831	0,003	3>4
	26-50 ²	63	36,44	7,44			
	51-75 ³	209	38,21	7,02			
	76 ve üzeri ⁴	65	34,09	12,49			
Etik Liderlik Ölçeği Toplam	1-25 ¹	69	166,90	41,74	3,478	0,016	3>1,4
	26-50 ²	63	170,33	44,01			
	51-75 ³	209	181,00	35,99			
	76 ve üzeri ⁴	65	165,03	62,72			

Tablo 4.8’deki değerlere göre iletişimsel etik boyutunda okulunda 1-25 arası ile 75’ten fazla öğretmen bulunan öğretmenler ile okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler arasında okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışma ile okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler, okul müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerini okulunda 1-25 arası ile 75’ten fazla öğretmen bulunan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

İklimsel etik boyutunda okulunda 51-75 arası öğretmen bulunan öğretmenler ile diğer öğretmenler arasında okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışma ile okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler, okul müdürlerinin iklimsel etik özelliklerini diğer öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Davranışsal etik boyutunda okulunda 51-75 arası öğretmen bulunan öğretmenler ile okulunda 75’ten fazla öğretmen çalışan öğretmenler arasında okulunda 51-75 öğretmen bulunanların lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışma ile 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler, okul müdürlerinin iklimsel etik özelliklerini okulunda 75’ten fazla öğretmen çalışan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Etik liderlik puanlarında okulunda 1-25 arası ile 75’ten fazla öğretmen bulunan öğretmenler ile

okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler arasında okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışma ile okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler, okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerini okulunda 1-25 arası ile 75'ten fazla öğretmen bulunan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacında öğretmenlerin okul mutluluğu algısı; cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, çalışılan okul kademesi, okulda görevli öğretmen sayısı farklılıkları için anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemektir. Belirlenen amaca yönelik olarak ilk önce cinsiyetlerine göre sorunun cevabını bulmaya yönelik olarak yapılan analiz değerleri Tablo 4.9'da görülmektedir.

Tablo 4.9: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Ait Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Olumlu Duygular	Kadın	247	27,48	10,58	-5,167	404	0,515
	Erkek	159	32,87	9,75			
Olumsuz Duygular	Kadın	247	33,39	14,83	,420	404	0,953
	Erkek	159	32,75	14,84			
Potansiyeli Gerçekleştirme	Kadın	247	31,76	7,77	-3,256	404	0,001
	Erkek	159	34,12	5,98			

Tablo 4.9'da elde edilen t-testi değerlendirmeleri gösterilmektedir. Öğretmenlerin cinsiyetleri ile potansiyeli gerçekleştirme sonuçlarına göre ($t=-3,256$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni ortalamalarına göre ($X_{kadın}=31,76$ ve $X_{erkek}=34,12$) erkek öğretmenlerin potansiyeli gerçekleştirme boyutuna kadın öğretmenlere oranla daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğinin cevabını bulmaya yönelik olarak yapılan analiz değerleri Tablo 4.10'da görülmektedir.

Tablo 4.10: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Ait Algılarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
Olumlu Duygular	21-30 ¹	82	28,24	10,00	20,694	0,000	3>1,2
	31-40 ²	183	26,83	10,94			
	41 ve üzeri ³	141	33,95	8,96			
Olumsuz Duygular	21-30 ¹	82	32,62	13,71	15,995	0,000	2>3
	31-40 ²	183	37,21	14,40			
	41 ve üzeri ³	141	28,16	14,50			
Potansiyeli Gerçekleştirme	21-30 ¹	82	32,35	6,84	9,189	0,000	3>2
	31-40 ²	183	31,30	7,76			
	41 ve üzeri ³	141	34,67	6,19			

Tablo 4.10'daki değerlere göre örgütsel mutluluk olumlu duygular boyutunda yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler ile 21-40 yaş grubunda olan öğretmenler arasında yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmada yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler, olumlu duygulara sahip olduklarını 21-40 yaş grubunda olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Olumsuz duygular boyutunda yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler ile 31-40 yaş grubunda olan öğretmenler arasında yaşı 31-40 yaş grubunda olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre yaşı 31-40 yaş grubunda olan öğretmenler, olumsuz duygulara sahip olduklarını yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Potansiyeli gerçekleştirme boyutunda yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler ile 31-40 yaş grubunda olan öğretmenler arasında yaşı 41 ve üzerindeki öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler, potansiyellerini gerçekleştirme durumlarını diğer yaş grubunda olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının mesleki çalışma sürelerine göre aralarında farklılık olup olmadığının cevabını bulmak için analiz değerleri Tablo 4.11'de görülmektedir.

Tablo 4.11: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarına Ait Algılarının Mesleki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Mesleki Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark	
Olumlu Duygular	1-5 yıl ¹	64	30,63	9,83	19,575	0,000	2<1,3,4,5
	6-10 yıl ²	169	24,85	10,56			
	11-15 yıl ³	43	31,86	7,94			
	16-20 yıl ⁴	54	32,98	9,27			
	21 yıl ve üzeri ⁵	76	35,55	8,88			
Olumsuz Duygular	1-5 yıl ¹	64	29,53	11,47	17,457	0,000	1<2 5<2,3,4
	6-10 yıl ²	169	38,62	15,05			
	11-15 yıl ³	43	33,07	14,30			
	16-20 yıl ⁴	54	34,06	13,42			
	21 yıl ve üzeri ⁵	76	23,38	12,28			
Potansiyeli Gerçekleştirme	1-5 yıl ¹	64	33,17	6,80	12,675	0,000	2<1,3,4,5
	6-10 yıl ²	169	30,02	7,92			
	11-15 yıl ³	43	35,91	6,05			
	16-20 yıl ⁴	54	35,83	5,13			
	21 yıl ve üzeri ⁵	76	34,14	5,53			

Tablo 4.11'deki değerlere göre örgütsel mutluluk olumlu duygular boyutunda mesleki çalışma süresinde ikinci beş yılında olan öğretmenler ile diğer öğretmenler incelendiğinde farklılığın diğer öğretmenler yönüne olduğunu göstermektedir. Bu çalışma ile mesleki çalışma süresinin ikinci beş yılı içerisinde olan öğretmenler, olumlu duygularını diğer öğretmenlere göre az algılamaktadırlar.

Olumsuz duygular boyutunda mesleki çalışma süresi 6-20 yıl arasında olan öğretmenler ile 20 yıldan fazla olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 6-20 yıl arasında olan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre mesleki çalışma süresi 6-20 yıl arasında olan öğretmenler, olumsuz duygularını mesleki yılında 20 yılını tamamlayan öğretmenlere göre çok algılamaktadırlar. Bu sonuca göre mesleki kademesinin ikinci beş yıllık bölümünde olan öğretmenler olumsuz duygularını göreve yeni başlayan öğretmenlere göre çok algılamaktadırlar.

Potansiyeli gerçekleştirme boyutundaki sonuçlara göre öğretmenlerin mesleki kademesinde 6-10 yıl arasında olanlar, potansiyeli gerçekleştirme duygularını diğer öğretmenlere göre az algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını medeni durumun nasıl etkilediğinin cevabını bulmaya yönelik olarak yapılan analiz değerleri Tablo 4.12'de görülmektedir.

Tablo 4.12: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Ait Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni durum	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Olumlu Duygular	Evli	277	30,21	10,67	1,747	404	0,080
	Bekar	129	28,25	10,30			
Olumsuz Duygular	Evli	277	33,56	14,70	,828	404	0,593
	Bekar	129	32,25	15,10			
Potansiyeli Gerçekleştirme	Evli	277	32,73	6,61	,167	404	0,001
	Bekar	129	32,60	8,38			

Tablo 4.12 yapılan t-testi sonuçlarını göstermektedir. Öğretmenlerin medeni durumları ile okul müdürlerinin potansiyeli gerçekleştirme analizine göre ($t=,167$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durum değişkeni ortalamalarına göre ($X_{evli}=32,73$ ve $X_{bekar}=32,60$) evli öğretmenler, bekar öğretmenlere nazaran öğretmenlerin potansiyeli gerçekleştirme özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının çalışılan okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin cevabını bulmaya yönelik olarak sonuçların değerleri Tablo 4.13 üzerinde görülmektedir.

Tablo 4.13: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Ait Algılarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Olumlu Duygular	Ortaokul	333	29,92	10,28	1,369	404	0,032
	Lise	73	28,05	11,81			
Olumsuz Duygular	Ortaokul	333	32,51	14,20	-1,843	404	0,000
	Lise	73	36,03	17,18			
Potansiyeli Gerçekleştirme	Ortaokul	333	32,72	6,97	0,233	404	0,062
	Lise	73	32,51	8,25			

Tablo 4.13 yapılan t-testi sonuçlarını göstermektedir. Öğretmenlerin okul türleri ile okul müdürlerinin olumlu duygular boyutu analizine göre ($t=1,369$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Okul türü değişkeni ortalamalarına göre ($X_{ortaokul}=29,92$ ve $X_{lise}=28,05$) ortaokul öğretmenleri, lise öğretmenlerine nazaran öğretmenlerin olumlu duygu özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okul türleri ile okul müdürlerinin olumsuz duygular boyutu analizine göre ($t=-1,843$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Okul türü değişkeni ortalamalarına göre ($X_{ortaokul}=32,51$ ve $X_{lise}=36,03$) lise öğretmenleri, ortaokul öğretmenlerine nazaran

öğretmenlerin olumsuz duygu özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının okullarındaki öğretmen sayısına göre farklılık gösterip göstermediğinin cevabını bulmaya yönelik olarak yapılan analiz değerleri Tablo 4.14'te ifade edilmiştir.

Tablo 4.14: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Ait Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark	
Olumlu Duygular	1-25 ¹	69	26,96	9,11	3,582	0,014	1<4
	26-50 ²	63	30,87	10,91			
	51-75 ³	209	29,16	10,53			
	76 ve üzeri ⁴	65	32,52	11,22			
Olumsuz Duygular	1-25 ¹	69	38,39	13,66	3,849	0,010	1>3,4
	26-50 ²	63	32,35	12,89			
	51-75 ³	209	32,46	14,64			
	76 ve üzeri ⁴	65	30,52	17,20			
Potansiyeli Gerçekleştirme	1-25 ¹	69	29,67	8,07	7,565	0,000	1<3,4
	26-50 ²	63	31,37	6,63			
	51-75 ³	209	33,45	6,65			
	76 ve üzeri ⁴	65	34,69	7,46			

Tablo 4.14'teki değerlere göre örgütsel mutluluk olumlu duygular boyutunda okulunda 1-25 arası öğretmen bulunan öğretmenler ile okulunda 75 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler arasında okulunda 75 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışmaya göre okulunda 75 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler, olumlu duyguları okulunda 1-25 arasında öğretmen bulunan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Olumlu duygular boyutunda okulunda 1-25 arası öğretmen bulunan öğretmenler ile okulunda 51 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler arasında okulunda 1-25 arası öğretmen bulunanlar lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışma ile okulunda 1-25 arası öğretmen bulunan öğretmenler, olumlu duyguları okulunda 51 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Potansiyeli gerçekleştirme boyutunda okulunda 1-25 arası öğretmen bulunan öğretmenler ile okulunda 51 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler arasında okulunda 51 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler lehine farklılık göstermektedir. Bu çalışma ile okulunda 51 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler, potansiyeli

gerçekleştirmeyi okulunda 1-25 arası öğretmen bulunan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

4.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul mutluluğu algısı arasında ilişkiyi belirlemek araştırmanın beşinci alt amacı olarak belirlenmişti. Buna yönelik olarak çalışılan analiz değerleri Tablo 4.15'te görülmektedir.

Tablo 4.15: Etik Liderlik ile Örgütsel Mutluluk Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

		İletişimsel Etik	İklimsel Etik	Karar Vermede Etik	Davranışsal Etik	Etik Liderlik Ölçeği Toplam
Olumlu Duygular	r	,683**	,682**	,740**	,699**	,716**
Olumsuz Duygular	r	-,424**	-,386**	-,442**	-,409**	-,426**
Potansiyeli Gerçekleştirme	r	,470**	,463**	,384**	,438**	,457**

** . 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Tablo 4.15' teki değerlere bakıldığında etik liderliğin boyutları arasındaki iletişimsel etik ($p < .05$; $r = .683$), iklimsel etik ($p < .05$; $r = .682$), davranışsal etik ($p < .05$; $r = .699$) boyutlarının etik liderliğin örgütsel mutluluk olumlu duygular ile orta düzeyde pozitif yönde doğrusal ilişkinin belirlendiğini göstermektedir. Karar vermede etik ($p < .05$; $r = .740$) boyutuna göre ise yüksek pozitif doğrusal bir ilişki görülmektedir. Bu değişkenler arasında etik liderlik özellikleri arttıkça olumlu duyguların da arttığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.15'teki değerlere bakıldığında boyutlardan iletişimsel etiklik ($p < .05$; $r = -.424$), iklimsel etik ($p < .05$; $r = -.386$), davranışsal etik ($p < .05$; $r = -.442$), karar vermede etik ($p < .05$; $r = -.409$) boyutlarının örgütsel mutluluk olumlu duygular ile orta düzeyde negatif yönde doğrusal ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu değişkenler arasında etik liderlik özellikleri arttıkça olumsuz duyguların da azaldığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.15'teki değerlere bakıldığında iletişimsel etik ($p < .05$; $r = .470$), iklimsel etik ($p < .05$; $r = .463$), karar vermede etik ($p < .05$; $r = .384$), davranışsal etik ($p < .05$; $r = .438$) boyutlarının örgütsel mutluluk olumlu duygular ile orta düzeyde pozitif yönde

doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu değişkenler arasında etik liderlik özellikleri arttıkça potansiyeli gerçekleştirmenin de arttığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlara göre etik liderlik özellikleri arttıkça örgütsel mutluluk algıları da artmaktadır denilebilir.

4.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular

Etik liderlik özelliklerinin örgütsel mutluluğa etkisini araştırmak için regresyon analizi yapılmış ve sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 4.16: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Olumlu Duygular Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapılan Basit Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Sabit		-,511	1,507		-,339	,735
Etik Liderlik Ölçeği	Olumlu Duygular	,173	,008	,716	20,594	,000
Toplam						
F=424,110; p= ,000; R ² = ,512						

Tablo 4.16 incelendiğinde öğretmen ve yöneticiler tarafından algılanan etik liderliğin, örgütsel mutluluk boyutlarından olumlu duygular üzerindeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde oluşturulan model anlamlı bulunmuştur (p<.05: F=424,1110). Olumlu duygular sonuçlarında oluşan değişimin algılanan %51,2'si etik liderliktir. Etik liderliğin algılanma değerlerindeki artış olumlu duyguların değerlerini arttırmaktadır.

Tablo 4.17: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Olumlu Duygular Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
1	Sabit		-3,952	1,627		-2,429	,016
	İletişimsel Etik	Olumlu Duygular	,092	,085	,136	1,086	,278
	İklimsel Etik		-,214	,125	-,238	-1,704	,089
	Karar Vermede Etik		,785	,110	,658	7,111	,000
	Davranışsal Etik		,239	,130	,196	1,828	,068
F=124,436; p= ,000; R=,744; R ² = ,554							

Tablo 4.17 incelendiğinde öğretmen ve yöneticiler tarafından algılanan etik liderliğin iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik boyutlarının, örgütsel mutluluk

boyutlarından olumlu duygular üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik boyutları ile olumlu duygular arasındaki değer anlamlı çıkmıştır ($p < .05$: $F=124,436$). Olumlu duygular değerlerinde ortaya çıkan değişimin %55,4'ü algılanan iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik ile açıklanmaktadır. Algılanan iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik puanları arttıkça olumlu duygular da artmaktadır.

Tablo 4.18: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Olumsuz Duygular Boyutu Üzerindeki Etkisini Belirlemek için Yapılan Basit Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Sabit		58,210	2,735		21,284	,000
Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Olumsuz Duygular	-,144	,015	-,426	-9,451	,000
$F=89,326$ $p=,000$; $R^2=,181$						

Tablo 4.18 incelendiğinde öğretmen ve yöneticiler tarafından algılanan etik liderliğin örgütsel mutluluk boyutlarından olumsuz duygular üzerindeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde oluşturulan model anlamlı çıkmıştır ($p < .05$: $F=89,326$). Olumsuz duygular değerlerinde oluşan değişimin %18,1'i algılanan etik liderlik ile ifade edilmektedir. Algılanan etik liderlik puanları arttıkça olumsuz duygular da azalmaktadır.

Tablo 4.19: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Olumsuz Duygular Boyutu Üzerindeki Etkisini Belirlemek için Yapılan Çoklu Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
1	Sabit		61,928	3,006		20,600	,000
	İletişimsel Etik	Olumsuz Duygular	-,521	,156	-,551	-3,332	,001
	İklimsel Etik		,818	,232	,651	3,531	,000
	Karar Vermede Etik		-,823	,204	-,492	-4,034	,000
	Davranışsal Etik		-,098	,241	-,058	-,408	,683
$F=28,896$; $p=,000$; $R=,224$; $R^2=,216$							

Tablo 4.19 incelendiğinde öğretmen ve yöneticiler tarafından algılanan etik liderliğin iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik boyutlarının, örgütsel mutluluk boyutlarından olumsuz duygular üstündeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde kurulan etik liderliğin iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik boyutları ile olumlu duygular arasındaki çalışma anlamlı sonuçlanmıştır ($p < .05$: $F=28,896$). Olumsuz duygular puanlarında meydana gelen değişimin %21,6'sı algılanan iletişimsel etik ile açıklanmaktadır.

Tablo 4.20: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Potansiyeli Gerçekleştirme Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapılan Basit Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Sabit		19,591	1,307		14,988	,000
Etik Liderlik Ölçeği Toplam	Potansiyeli Gerçekleştirme	,075	,007	,457	10,329	,000

$F=106,690$ $p=,000$; $R^2=,209$

Tablo 4.21 incelendiğinde öğretmen ve yöneticiler tarafından algılanan etik liderliğin, örgütsel mutluluk boyutlarından potansiyeli gerçekleştirme üzerindeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Sonuçlar analiz edildiğinde oluşturulan model istatistiksel anlamlı bulunmuştur ($p < .05$: $F=106,690$). Olumsuz duygularda oluşan değişimin %20,9'u algılanan etik liderlik ile ifade edilmektedir. Etik liderlik puanlarındaki artış potansiyeli gerçekleştirme puanlarını da arttırmaktadır.

Tablo 4.21: Etik liderliğin Örgütsel Mutluluk Potansiyeli Gerçekleştirme Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
4	Sabit	Potansiyeli Gerçekleştirme	21,392	1,447		14,787	,000
	İletişimsel Etik		,172	,075	,375	2,293	,022
	İklimsel Etik		,216	,111	,354	1,941	,053
	Karar Vermede Etik		-,290	,098	-,356	-2,951	,003
	Davranışsal Etik		,068	,116	,082	,588	,557

$F=31,610$; $p=,000$; $R=,240$; $R^2=,232$

Tablo 4.21 incelendiğinde öğretmen ve yöneticiler tarafından algılanan etik liderliğin iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik boyutlarının, örgütsel mutluluk boyutlarından potansiyeli gerçekleştirme üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde etik liderliğin iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik boyutları ile potansiyeli gerçekleştirme arasındaki çalışma anlamlı sonuçlanmıştır ($p < .05$: $F=31,610$). Potansiyeli gerçekleştirme puanlarında meydana gelen değişimin %23,2'si algılanan etik liderliğin iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik boyutları ile açıklanmaktadır. Algılanan etik liderliğin iletişimsel, iklimsel, karar vermede ve davranışsal etik boyutlarının puanları arttıkça potansiyeli gerçekleştirme de artmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu kısmında yapmış olduğumuz analizlerin sonuçlarına, tartışmalara ve elde edilen sonuçlar üzerinden yararlanabilecek fikirlere yer verilmiştir.

5.1. Genel Değerlendirme ve Tartışma

5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın birinci alt amacı “Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ne düzeydedir?” araştırma problemine yönelik tartışma ve sonuç bu bölümde verilmiştir.

Araştırmada Etik liderlik algıları yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Etik liderlik boyutlarında en yüksek ortalamayı davranışsal etik boyutu alırken, en düşük ortalamayı ise iletişimsel etik boyutu almıştır. Bedir ve Alpaydın (2021) tarafından yapılan araştırmada en düşük ortalamaya sahip alt boyut “iklimsel etik” olarak ortaya çıkmıştır. Gülcan ve Kılınç (2012), araştırmasında öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını yeterli düzeyde gösterdiklerine inanmakta oldukları sonucunu elde etmiştir. Acar ve Kaya (2012), yaptıkları araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin okul yöneticilerinin yüksek düzeyde bir etik lider davranışı sergilediğini ve alt boyutlar açısından en çok iletişimsel etik alt boyutunun yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Çakıroğlu (2015), öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığı yöneticilerin etik liderlik davranışları ne seviyede etkilediğini belirlemek için araştırma yapmıştır. Bu araştırmasında öğretmenlerin yöneticilerine yönelik etik liderlik algıları yüksek düzeyde çıkmıştır. Kahvecioğlu (2022), yaptığı çalışmada öğretmenlerin algılarına göre etik iklim ve okul müdürlerinin etik liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmasında öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderliği gösterme düzeylerini algılaması yüksek seviyede çıkmıştır. Yayık (2020), araştırmasında öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına yöneticilerin etik liderlik davranışlarının etkisini ele almıştır. Bu araştırmasında okul yöneticisinin etik liderlik düzeyini göstermede öğretmen algısının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aslan (2021) ise araştırmasında ilköğretim kurumlarındaki çalışan algılarının yüksek düzeyde olduğuna ulaşmıştır. Kalaz (2016), yaptığı araştırmada öğretmenlerin

müdürlerinin etik liderliği bulundurma düzeylerini kısmen katılıyorum olarak bulmuştur. Bu da bu araştırmada düşük düzey olarak değerlendirilmektedir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde araştırma sonucumuza benzer sonuçların fazla olduğu görülmektedir. Çalışanlar okullarındaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarına sahip olduğunu belirtmektir. Yöneticilerin okullarında yönetsel davranışlar sergilerken kanun ve yönetmeliklere uygun hareket etmesi bu düşüncelerini etkilemiş olabilir. Yasalara göre hareket edilmesi örgüt içinde adaleti ve herkese eşit mesafede olmayı gerektirmektedir. Yapılan çalışmalarda etik liderlik düzeyinin düşük olduğu az sayıda çalışmaya rastlanması eğitim kurumları olan okullarda etik liderlik uygulamalarının olduğunu göstermektedir. Bu durum okulların amaçlarına ulaşmasında önemli olarak değerlendirilmektedir.

5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın alt amaçlarından ikincisi öğretmenlerin okul mutluluğu algısını belirlemeye yönelik tartışma ve sonuç bu bölümde verilmiştir.

Örgütsel mutluluk boyutlarında en yüksek ortalamayı 4,09 ortalamayla potansiyeli gerçekleştirme boyutu alırken, en düşük ortalamayı ise 2,76 ortalamayla olumsuz duygular boyutu almıştır. Aksoy (2022) ise öğretmenlerin kurumlarında potansiyellerini gerçekleştirebildiklerine inandıkları ve bu inançla işlerini daha büyük özveri ve mutlulukla yaptıkları sonucuna ulaşmıştır. Hacıoğlu (2021), yaptığı çalışmada okul mutluluğunu en fazla etkileyen olumsuz duyguların olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin işlerinde maruz kaldıkları stresi göstermiştir. Bakır (2022), olumlu duyguların oldukça, olumsuz duyguların biraz ve potansiyeli gerçekleştirme sıklıkla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Keçeli (2022), araştırmasında yüksekte düşüğe sırasıyla potansiyeli gerçekleştirme, olumlu duygular ve olumsuz duygular olduğunu bulmuştur. Arslan (2018) tarafından yapılan araştırmalarda ise örgütsel mutluluk düzeyi sıklıkla olarak tespit edilmiştir. Kotanoğlu (2019), araştırmasında öğretmenlerin mutluluk düzeylerini incelediğinde potansiyelini gerçekleştirmeyi katılıyorum, olumsuz duyguları biraz, olumlu duyguları oldukça olarak bulmuştur. Özdemir (2022) tarafından yapılan araştırmalarda ise öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri oldukça seviyelerinde tespit edilmiştir. Ancak Şensu (2022), öğretmenlerin çalışma ortamlarında mutluluk algılarının bir boyutu olan olumsuz duyguları algılama düzeyleri biraz çıkmıştır. Olumlu duyguları oldukça ve

potansiyeli gerçekleştirme katılıyorum olarak bulmuştur. Elmas (2021) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri orta düzeyde tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yapılan araştırmalarda yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle potansiyelini geliştirme alt boyutu ortalamalarının genel olarak yüksek çıktığı görülmektedir. Öğretmenler, okullarında potansiyellerini gerçekleştirmede sorun olmadığını ve bunu görevlerini yerine getirirken yapabildiklerini belirtirken olumsuz duygular boyunda ise farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin gelişen ve değişen şartalar uyum sağlaması için potansiyellerini sürekli olarak geliştirmeleri eğitimin hedeflerine ulaşmasında son derece önemlidir. Zira değişim en kaçınılmaz olgudur. Değişime ayak uydurulması geleceğin nesillerinin de bu beceri ile yetiştirilmesi ülke kalkınmasında ve gelişmişlik düzeyinde etkili olan unsurlar arasındadır.

Öğretmenin mutluluğu, işini severek yapması öğrencilerine ve meslektaşlarına da etkisi olan hususlar arasında yer almaktadır. Mutlu öğretmen mutlu bireyler yetiştirerek ülkesinin geleceğini sağlam temellerde yetişmesine katkı sağlamalıdır. Öğrencinin kendisini yetiştiren ve geliştiren, işini severek yapan öğretmenine karşı bakış açısında da olumlu olacağından derslerinde daha başarılı olacağı söylenebilir.

5.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın üçüncü alt amacında okul müdürlerinin etik liderliğinin cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, çalışılan okul kademesi, okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik tartışma ve sonuç bu bölümde verilmiştir.

Araştırmada okul müdürlerinin etik liderliği öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Kahvecioğlu (2022), Çakıroğlu (2015) ve Gülcan, Kılınç ve Çepni (2012) cinsiyet ile etik liderlik ölçeği için anlamlı fark bulmamışlardır. Acar ve Kaya (2012), yaptıkları araştırmada aralarında anlamlı bir fark belirlemiş ve kadınların erkeklerden daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğunu bulmuştur. Bedir ve Alpaydın (2021) ve Yayık (2020) tarafından yapılan araştırmada cinsiyete göre erkeklerin kadınlara göre etik liderlik algıları daha yüksek sonucu çıkmıştır. Ancak Kalaz (2016) çalışmasında etik liderliğin boyutlarından sadece karar vermede etik değerlerini erkeklerin kadınlara göre daha yüksek algıladığı sonucuna ulaşmıştır.

Yaş değişkeni ile iletişimsel etik boyutu için anlamlı bir fark görülmüştür. Etik liderlik iletişimsel etik boyutunda yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler ile diğer yaş grubunda olan öğretmenler arasında yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerini diğer yaş grubunda olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. İklimsel etik boyutu için anlamlı bir fark görülmüştür. Etik liderlik iklimsel etik boyutunda yaşı 40'tan büyük olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin iklimsel etik özelliklerini 21-30 ve 31-40 arası yaşında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Acar ve Kaya (2012), yaş grupları arasında iletişimsel etik tutumları bakımından aralarında anlamlı bir fark bulmuştur. Aslan (2021) tarafından yapılan araştırmada 21-30 yaş aralığının diğer yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit edilmiştir. Ancak Bedir ve Alpaydın (2021) tarafından yapılan araştırmada yaş değişkenine göre bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Karar vermede etik boyutu için anlamlı bir fark görülmüştür. Etik liderlik iklimsel karar vermede etik boyutunda yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler ile 31-40 arası yaşında olan öğretmenler arasında yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin etik kararlar verme özelliklerini 31-40 arası yaşında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Yaş değişkeni ile davranışsal etik boyutu için anlamlı bir fark görülmüştür. Etik liderlik davranışsal etik boyutunda yaşı 40 ve üzeri olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin davranışsal etik özelliklerini 21-30 ve 31-40 arası yaşında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Çelebi (2022), 20-29 yaşlarındaki öğretmenlerin, yöneticilerin etik liderlik davranışları sergilemelerine ilişkin algıları, 40- 49 yaşlarındaki ve 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çakıroğlu (2015), yaş ve etik liderlik arasında anlamlı fark bulamamıştır. Karar vermede etik boyutundan alınan puan en yüksek çıkarken, en düşük puana ise iklimsel etik boyutunda ulaşılmıştır. Ayrıca Yayık'ın (2020) yaptığı araştırmada 38 yaş ve üzeri grup okul müdürlerinin etik liderlik özelliklerini daha olumlu değerlendirmiştir.

Mesleki çalışma süresi ile iletişimsel etik boyutu düzeyinde anlamlı bir fark görülmüştür. Etik liderlik iletişimsel etik boyutunda mesleki çalışma süresi 11-15 yıl

olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre mesleki çalışmada üçüncü beş yılı içerisinde olan çalışanlar, yöneticilerinin iletişimsel etik özelliklerini mesleki çalışma süresinde ilk on yılı içerisinde olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerini mesleki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Yayık (2020), öğretmenlerin mesleki çalışma sürelerine göre 0-5 yıl kıdeme sahip bireyler ile mesleklerinde 21 yılını doldurmuş bireyler lehine anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yani kıdem yükseldikçe etik liderlik algısında yükselmektedir sonucu ortaya çıkmıştır.

Mesleki çalışma süresi değişkeni ile iklimsel etik boyutu için anlamlı bir fark görülmüştür. Etik liderlik iklimsel etik boyutunda mesleki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler ile 1-10 yıl arasında olan öğretmenler arasında mesleki çalışmada üçüncü beş yılı içerisinde olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin iklimsel etik özelliklerini mesleki çalışma süresi çalışmada üçüncü beş yılı içerisinde olan öğretmenlere oranla daha çok algılamaktadırlar.

Mesleki çalışma süresi değişkeni ile karar vermede etik boyutu için anlamlı bir fark görülmüştür. Etik liderlik karar vermede etik boyutunda mesleki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler ile 6-10 yıl arasında olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler, okul müdürlerinin karar vermede etik özelliklerini mesleki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Mesleki çalışma süresi ile davranışsal etik boyutu için anlamlı bir fark görülmüştür. Bu sonuca göre çalışmada üçüncü beş yılı içerisinde olan çalışanlar, yöneticilerinin davranışsal etik özelliklerini mesleki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler ile 6-10 yıl arasında olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre mesleki çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde

olan öğretmenler, okul müdürlerinin davranışsal etik özelliklerini mesleki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Benzer şekilde Aslan (2021) çalışmasında etik liderlik ve mesleki çalışma süresi arasında sadece davranışsal etik boyutunda değiştiği diğer boyularda ise değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Gülcan, Kılınç ve Çepni (2012) tarafından yapılan çalışmada mesleki çalışma süresi 6-20 yıl arasında olan ile anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bedir ve Alpaydın (2021) tarafından yapılan çalışmada da anlamlı farklılıklar bulunmuş ancak bu farklılığın 1-5 yıl çalışma süresi ile 21 yıl üzeri çalışma süresine sahip öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Acar ve Kaya (2012) ve Çakıroğlu (2015) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin mesleki yıllarına göre anlamlı bir fark bulamamışlardır. Ancak etik liderliğin iklimsel etik boyutunda 6-10 yıl görev yapmış öğretmenlerin fikirleri ile 21 yıl ve üzeri çalışmış öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı şekilde fark vardır. Kahvecioğlu (2022), katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre yaptığı değerlendirmede 11-15 yıldır çalışanların iklimsel etik alt boyutu puanları, 6-10 yıldır çalışanların puanından daha anlamlı çıkmıştır.

Öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile okul müdürlerinin etik liderliği sonuçlarına göre anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durum değişkeni ortalamalarına göre bekâr öğretmenler, evli öğretmenlere nazaran okul müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar. Öğretmenlerin medeni durumları ile okul müdürlerinin etik liderliği sonuçlarına göre anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durum değişkeni ortalamalarına göre bekâr öğretmenler, evli öğretmenlere nazaran okul müdürlerinin iklimsel etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar. Öğretmenlerin medeni durumları ile okul müdürlerinin etik liderliği sonuçlarına göre anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durum değişkeni ortalamalarına göre bekâr öğretmenler, evli öğretmenlere nazaran okul müdürlerinin karar vermedeki etik özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar. Ancak Aslan (2021), etik liderliği medeni durumun etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Gülcan, Kılınç ve Çepni (2012) tarafından yapılan çalışmada medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Etik liderlik iletişimsel etik boyutunda ortaokulda çalışan öğretmenler ile lisede çalışan öğretmenler arasında ortaokulda çalışan öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuca göre ortaokulda çalışan öğretmenler, okul müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerini lisede çalışan öğretmenlere göre daha çok

algılamaktadırlar. Etik liderlik iklimsel etik boyutunda ortaokulda çalışan öğretmenler ile lisede çalışan öğretmenler arasında ortaokulda çalışan öğretmenler tarafına anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuca göre ortaokulda çalışan öğretmenler, okul müdürlerinin iklimsel etik özelliklerini lisede çalışan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Etik liderlik karar vermede etik boyutunda ortaokulda çalışan öğretmenler ile lisede çalışan öğretmenler arasında ortaokulda çalışan öğretmenler tarafına anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuca göre ortaokulda çalışan öğretmenler, okul müdürlerinin karar vermede etik özelliklerini lisede çalışan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Etik liderlik davranışsal etik boyutunda ortaokulda çalışan öğretmenler ile lisede çalışan öğretmenler arasında ortaokulda çalışan öğretmenler tarafına anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuca göre ortaokulda çalışan öğretmenler, okul müdürlerinin davranışsal etik özelliklerini lisede çalışan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Yayık (2020), öğretmenlerin görevli oldukları okula göre etik liderlik ölçeği puanları arasında anlamlı bir farklılık görmüştür. Ortaokulda görevli öğretmenlerin lisede görevlilere nazaran yüksek etik liderlik algılarına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Çakıroğlu'nun (2015) ulaştığı sonuçlarda ilkokulda görev yapan öğretmenlerin etik liderlik algıları daha yüksek çıkmıştır. Ancak Aslan (2002) tarafından yapılan araştırmada okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Etik liderlik iletişimsel etik boyutunda okulunda 1-25 arası ile 75'ten fazla öğretmen bulunan öğretmenler ile okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler arasında okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler yönüne doğru anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler, okul müdürlerinin iletişimsel etik özelliklerini okulunda 1-25 arası ile 75'ten fazla öğretmen bulunan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Etik liderlik iklimsel etik boyutunda okulunda 51-75 arası öğretmen bulunan öğretmenler ile diğer öğretmenler arasında okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler yönüne doğru anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler, okul müdürlerinin iklimsel etik özelliklerini diğer öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Etik liderlik davranışsal etik boyutunda okulunda 51-75 arası öğretmen bulunan öğretmenler ile okulunda 75'ten fazla öğretmen çalışan öğretmenler arasında okulunda 51-75 öğretmen bulunanların tarafına anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuca göre okulunda 51-75 öğretmen bulunan öğretmenler, okul

müdürlerinin iklimsel etik özelliklerini okulunda 75'ten fazla öğretmenler yönüne doğru anlamlı fark ortaya çıkmıştır.

Araştırmada etik liderliğe etki eden demografik değişkenlere bakıldığında cinsiyet açısından farklılıklar görülmediği görülmektedir. Yapılan araştırmaların çok azında farklılık görülmektedir. Bununla birlikte yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi gibi değişkenlerde farklılıklar görülmektedir. Genel anlamda bu değişkenler zaman ile ilgili olduğundan zaman içerisinde öğretmenlerin etik liderlik ile ilgili düşüncelerinin oturduğu görülmektedir. Mesleki çalışma süreçlerinde çalışma deneyimleri onlara daha rahat değerlendirme yapma olanağı vermektedir. Özellikle aynı okulda çalışma sürelerinin ya da mesleki kıdemlerinin değerlendirmelerinde etkili olduğu görülmektedir.

Çok sayıda öğretmenin çalıştığı okullar ile az sayıda öğretmene sahip okullarda da farklılıklar görülmektedir. Az sayıda çalışan öğretmenlerin okullarında değerlendirmelerin düşük düzeyde çıkması manidar görülmektedir.

5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın alt amaçlarından dördüncüsü öğretmenlerin okul mutluluğu algısının cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, çalışılan okul kademesi, okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik tartışma ve sonuç bu bölümde verilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel mutluluk sonuçlarına göre anlamlı fark bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni ortalamalarına göre erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere nazaran potansiyeli gerçekleştirme boyutuna daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar. Özdemir'in (2022) çalışmasında potansiyeli gerçekleştirme hariç kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek ortalamada olduğu görülmüştür. Ancak Bakır (2022) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Elmas (2021), yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk üzerine yaptığı çalışmada cinsiyetin örtüsel mutluluğu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Keçeli(2022) okulun iklimi ve mutluluk hakkında bir çalışma yapmıştır. Çalışmasında cinsiyetin mutluluğu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Aksoy (2022), Şensu (2022), Hacıoğlu (2021) ve Kotaoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Örgütsel mutluluk olumlu duygular boyutunda yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler ile 21-40 yaş grubunda olan öğretmenler arasında yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler, olumlu duygulara sahip olduklarını 21-40 yaş grubunda olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler ile 31-40 yaş grubunda olan öğretmenler arasında yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler, olumlu duygulara sahip olduklarını 31-40 yaş grubunda olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Örgütsel mutluluk olumsuz duygular boyutunda yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler ile 21-40 yaş grubunda olan öğretmenler arasında yaşı 21-40 yaş grubunda olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre yaşı 21-40 yaş grubunda olan öğretmenler, olumsuz duygulara sahip olduklarını yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar.

Yaşı 31-40 aralığındakilerin lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre yaşı 31-40 arasında olan öğretmenler, olumsuz duygulara sahip olduklarını 41 ve üzerinde olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Örgütsel mutluluk potansiyeli gerçekleştirme boyutunda yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler ile diğer yaş grubunda olan öğretmenler arasında yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre yaşı 41 ve üzerinde olan öğretmenler, potansiyellerini gerçekleştirme durumlarını diğer yaş grubunda olan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Benzer şekilde Bakır (2022) tarafından yapılan araştırmada 41-50 yaş arasındaki ve 51 yaş üzerindeki öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin 25-30 yaş arasındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 41-50 yaş arasında ve 51 yaş üzerinde olan öğretmenlerin 25-30 yaş arasındaki öğretmenler göre olumsuz duyguları daha az yaşadıkları tespit edilmiştir. Ancak Elmas (2021), Keçeli (2022) ve Aksoy (2022) araştırmalarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Hacıoğlu (2021), öğretmenlerin yaşları arttıkça örgütsel mutluluk düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel mutluluk olumlu duygular boyutuna göre mesleki yılı 6-10 yıl olan öğretmenler, olumlu duygularını diğer öğretmenlere göre az algılamaktadırlar. Örgütsel mutluluk olumsuz duygular boyutunda mesleki çalışma süresi 6-20 yıl

arasında olan öğretmenler ile 20 yıldan fazla olan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 6-20 yıl arasında olan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre mesleki çalışma süresi 6-20 yıl arasında olan öğretmenler, olumsuz duygularını 20 yılını doldurmuş öğretmenlere oranla çok algılamaktadırlar. Örgütsel mutluluk olumsuz duygular boyutunda mesleki çalışma süresinin ikinci beş yılında olan öğretmenler ile göreve yeni başlayan öğretmenler arasında mesleki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenler tarafına anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuca göre mesleki çalışma süresinin ikinci beş yılında olan öğretmenler, olumsuz duygularını mesleğine yeni başlayan öğretmenlere göre çok algılamaktadırlar. Özdemir (2022), olumlu ve olumsuz duygular boyutlarında 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin 21 yılını doldurmayan öğretmenlere oranla daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu bulmuştur. Şensu (2022), öğretmenlerin olumsuz duygular hizmet süresine göre anlamlı bir fark göstermediği gözlemlerken, olumlu duygular boyutunda anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır.

Örgütsel mutluluk potansiyeli gerçekleştirme boyutunda sonuca göre mesleki çalışma süresinin ikinci beş yılında olan öğretmenler, potansiyeli gerçekleştirme duygularını diğer öğretmenlere göre az algılamaktadırlar. Benzer şekilde Bakır'ın (2022) araştırmasında çalışma süresi 11-15 yıl arasında ve 16 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin 6-10 arasında kıdemi olanlardan daha fazla olduğu görülmektedir. 16 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin 6-10 yıl arası kıdemi olanlardan daha fazla olumlu duygular yaşadıkları ve potansiyellerini daha fazla gerçekleştirdikleri; 11-15 yıl arasında ve 16 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin 6-10 arasında kıdemi olanlardan daha az olumsuz duygular yaşadıkları tespit etmiştir. Ancak Keçeli (2022), çalışma süresi değişkenine anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Özdemir (2022), potansiyelini gerçekleştirme boyutu ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı fark bulmuştur. Şensu (2022) ve Kotaoğlu (2019) potansiyeli gerçekleştirme boyutunda hizmet süresi arasında anlamlı fark oluşturmadığı gözlemlemiştir.

Öğretmenlerin medeni durumları ile okul müdürlerinin örgütsel mutluluk sonuçlarına göre anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durum değişkeni ortalamalarına göre evli öğretmenler, bekâr öğretmenlere nazaran öğretmenlerin potansiyeli gerçekleştirme özelliklerine daha çok sahip olduklarını algılamaktadırlar. Özdemir'in (2022) yaptığı araştırmada potansiyelin gerçekleştirilmesi ve olumsuz duygular alt boyutlarında

bekâr öğretmenler lehine anlamlı fark bulmuştur. Ancak Aksoy (2002), Hacıoğlu (2021) ve Şensu (2022) medeni durumlarında anlamlı bir farklılığa ulaşmışlardır.

Örgütsel mutluluk olumlu duygular boyutunda ortaokulda çalışan öğretmenler, olumlu duyguları lisede çalışan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Örgütsel mutluluk olumsuz duygular boyutunda lise öğretmenleri diğerlerine nazaran olumsuz duygular daha fazla algılamaktadırlar. Örgütsel mutluluk potansiyeli gerçekleştirme boyutunda ortaokulda çalışan öğretmenler, potansiyeli gerçekleştirme duygularını lisede çalışan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Benzer şekilde Aksoy (2022) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin olumsuz duyguları algılamada diğer türde çalışan öğretmenlere göre ilkokulda çalışan öğretmenlerin algılarının fazla olduğunu tespit etmiştir. Elmas (2021) ve Özdemir (2022), örgütsel mutluluğu etkileyen okul türü değişkenine ilişkin bir farklılaşma olmadığı ve okul mutluluğunu etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel mutluluk olumlu duygular boyutunda okulunda 1-25 arası öğretmen bulunan öğretmenler ile okulunda 75 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler arasında okulunda 75 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre okulunda 75 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler, olumlu duyguları okulunda 1-25 arasında öğretmen bulunan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Örgütsel mutluluk olumlu duygular boyutunda okulunda 1-25 arası öğretmen bulunan öğretmenler ile okulunda 51 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler arasında okulunda 1-25 arası öğretmen bulunan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre okulunda 1-25 arası öğretmen bulunan öğretmenler, olumlu duyguları okulunda 51 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Örgütsel mutluluk olumlu duygular boyutunda okulunda 1-25 arası öğretmen bulunan öğretmenler ile okulunda 51 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler arasında okulunda 51 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler lehine fark anlamlı çıkmıştır. Bu araştırmaya göre okulunda 51 ve üzeri öğretmen bulunan öğretmenler, olumlu duyguları okulunda 1-25 arası öğretmen bulunan öğretmenlere göre daha çok algılamaktadırlar. Bulut (2015) ise bu alanda yaptığı çalışma sonunda ilkokul öğretmenlerinin mutluluk ortalamalarının ortaokul öğretmenlerinden daha fazla olduğunu bildirmektedir.

Öğretmenlerin mutluluk algılarına demografik değişkenler açısından bakıldığında;

Cinsiyet açısından farklı sonuçların olduğu ve bu sonuçların alt boyutlara göre değiştiği görülmektedir. Erkek öğretmenler potansiyellerini gerçekleştirme boyutunda yüksek ortalamaya sahipken diğer alt boyutlarda ise kadın öğretmenlerin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ancak yapılan bazı araştırmalarda cinsiyet değişkeninin öğretmen mutluluğunda etkisi olmadığı sonuçlarını da görmek mümkündür. Cinsiyet açısından çok farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Belirli bir yaş düzeyini geçen öğretmenlerin mutluluk algılarının fazla olduğu bu durumun ise yaşadıkları tecrübelerden dolayı beklenti ve hedeflerinin tam olarak oluşmasından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Bunu mutluluk düzeylerinden de görmek mümkündür. Yaş aralığı düşük öğretmenlerin daha az mutlu oldukları görülmektedir. Mesleki çalışma süresi az olan öğretmenlerin de benzer şekilde daha az mutlu oldukları görülmektedir.

5.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç

Analizlerimizin değerlendirilmesinin alt amaçlarından beşincisi okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul mutluluğu algısı arasında ilişkinin belirlenip belirlenmediğine yönelik tartışma ve sonuç bu bölümde verilmiştir.

Etik liderlik ve boyutlarının örgütsel mutluluk olumlu duygular arasında orta düzeyde pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örgütsel mutluluğun potansiyeli gerçekleştirme alt boyutu ile arasında orta düzeyde pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel mutluluğun olumsuz duygular ile arasında ise orta düzeyde negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kuvvet'in (2019) yaptığı analizler araştırmayı destekler nitelikte çıkmıştır. Araştırmacı, ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin öğretim liderliği seviyelerini arttırmalarının okulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mutluluk seviyelerini arttırdığını bulmuştur.

Şahin'in (2020) ve Aytaç'ın (2021) yaptıkları çalışmalarda okulda görevli müdürlerin liderlik stillerinin okul mutluluğunu etkileme seviyeleri incelenmiştir. Bu liderlik stillerinden dönüşümcü liderlik bizim araştırmanın ilk değişkeni olan etik liderliğin okul mutluluğuna etkisini destekler sonuçlar bulmuşlardır. Ancak sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik düzeyleri arttıkça okul mutluluk düzeyleri azalmaktadır sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum ise bu çalışmada ulaşılan sonucun tersi yönünde bir sonuçtur.

Sevim (2021), yaptığı araştırmada değişkenlerinden birini liderlik türlerinden biri olan dağıtımcı liderliği, diğer bir değişkenini ise okul mutluluğu almıştır. Bu iki değişken arasındaki ilişki ise doğrusal çıkmıştır. Okul müdürünün dağıtımcı liderlik düzeyi arttıka okul mutluluğu da artmaktadır. Dolayısıyla bu araştırmayı destekler bir araştırma olmuştur.

Çetin ve Polat (2021) ile Demir'in (2020) öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri, Arslan'ın (2018) öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ve Arslan'ın (2021) hizmetkâr liderlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kotoağlu'nun (2019) araştırmasında ise benzer şekilde yöneticiye güven ölçeği alt boyutları ve örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları arasında orta ve düşük derecelerde anlamlı korelasyonun varlığı belirlenmiştir. Aksoy'un (2022) araştırmasında da benzer şekilde öğretmenlerin bağlılık düzeyi ile görevdeşlik ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş; okul ortamında öğretmenlerin içselleştirme ve özdeşleşme eğilimleri arttıka örgütsel görevdeşlik ve örgütsel mutluluklarının da arttığı, olumsuz duygularının azaldığı belirlenmiştir. Keçeli (2022) de yaptığı araştırmada benzer olarak öğretmenlerin okul iklimi algıları ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Delioğlan (2022) ve Sarıbiyık (2022) tarafından yapılan araştırmalarda liderlik stili ile örgütsel mutluluk arasında orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. şensu'nun (2022) araştırmasında da öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ile örgütsel mutlulukları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş ve bu araştırmayla benzer bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Bakır' ın (2022) araştırmasında da benzer bir şekilde öğretmenlerin okul müdürlerinin toksik liderlik davranışı sergilediklerine katılmadıkları ve örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlara göre, okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları aynı ortamda beraber çalıştıkları öğretmenlerin mutluluklarına olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların adaletin uygulandığı, herkesin görüşünün alındığı ve iletişimin yüksek düzeyde gerçekleştiği okullarda çalışmasının onları mutlu ettiği görülmektedir. Bunu tüm örgütler için söylemek mümkündür. Etik liderlik, adaletli ve eşit davranmayı gerektirdiğinden çalışan bunu gördüğü anda o örgütte daha mutlu biçimde çalışabilmektedir. Öğretmenlerin mutlu olduğu bir ortamda çalışması ise pozitif sonuçlar doğurabileceğinden eğitime olumlu katkı sağlayacaktır. Çünkü

öğretmen mutlu olur ise daha verimli bir çalışma yaparak öğrencilerini yetiştirecek ve okulun vizyonun gerçekleşmesine katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerini mutlu gören öğrenci ve velilerin de davranışlarında olumlu yönde değişiklikler görülecektir. Bu açıdan bakıldığında ülkenin geleceği için mutlu öğretmenlere ihtiyaç bulunduğunu söylemek mümkündür.

5.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın altıncı alt amacı olan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin okul mutluluğu algısına etkisini belirlemeye yönelik tartışma ve sonuç bu bölümde verilmiştir.

Etik liderliğin, örgütsel mutluluk boyutlarından olumlu duygular üzerindeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Olumlu duygular sonuçlarında oluşan değişimin %51,2'si etik liderliği algılama düzeylerine göre açıklanabilir. Etik liderlik puanları arttıkça algılanan olumlu duygular da artmaktadır.

Etik liderliğin, örgütsel mutluluk boyutlarından olumsuz duygular puanlarında meydana gelen değişimin %18,1'i etik liderliği algılama düzeylerine göre açıklanabilir. Etik liderlik puanlarının algılanmasının artmasıyla olumsuz duygular da azalmaktadır.

Etik liderliğin, örgütsel mutluluk boyutlarından potansiyeli gerçekleştirme sonuçlarında ortaya çıkan değişimin %20,9'u etik liderliği algılama düzeylerine göre açıklanabilir. Etik liderliğin algılanma puanları arttıkça potansiyeli gerçekleştirme algıları da artmaktadır.

Okul müdürlerinin Kuvvet (2019) öğretim liderliklerinin, Şahin (2020), Delioğlan (2022) ve Aytaç (2021) liderlik stillerinin, Sevim (2021) dağıtımcı liderliğin, Demir (2020) otantik liderliğin, Arslan (2021) hizmetkâr liderliğin ve Eker (2021) öğretimsel liderliğin okul mutluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığını bulmuşlardır. Bu araştırma da yukarıda bahsi geçen araştırma sonuçları ile paralel çıkmış ve bu araştırmalar yapılan çalışmayı destekler nitelikte sonuçlar vermiştir.

Çetin ve Polat'ın (2021) araştırmasında benzer şekilde örgütsel adaletin, örgütsel mutluluğu anlamlı biçimde yordadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını anlamlı şekilde yordayan örgütsel adalet algısının okullarda artırılmasının öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına olumlu etkide bulunacağını ifade

edilmiştir. Arslan (2018) ise araştırmasında öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Aksoy' un (2022) araştırmasında da benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel bağlılığının örgütsel sinerjilerini ve örgütsel mutluluklarını anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Keçeli'nin (2022) öğretmenlerin okul iklimi algılarının, Şensu'nun (2022) öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının ve Bakır'ın (2022) toksik liderliğin öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu anlamlı bir biçimde yordadığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre okul yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları beraber aynı ortamda çalıştıkları öğretmenlerin mutluluklarını olumlu yönde etkilemektedir.

Ayrıca etik liderliğin tüm boyutları da örgütsel mutluluğun tüm boyutlarını ayrı ayrı etkilemektedir. Sonuçlar, etik liderliğin örgütsel mutluluk üzerinde olumlu bir etkisi bulunduğunu göstermektedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırma Uygulayıcılarına Öneriler

- Mutlu çalışanlar örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için gönüllü olacağından çalışanların mutluluk ölçümleri yapılmalıdır. MilliEğitim Bakanlığı örgütsel mutluluk anketleri gerçekleştirerek sonuçları okul yöneticileri ile değerlendirmelidir.
- Çalışanların görüşleri alınarak örgütsel çalışma koşulları yeniden düzenlenmelidir.
- Yöneticilerinin liderlik stillerinin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenmeli ve okul yöneticilerine liderlik stilleri ile ilgili seminerler verilmelidir.
- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Yönetici Akademisi oluşturularak yöneticilerin liderlik ile ilgili yetiştirilmesi sağlanmalıdır.
- Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme Ağı'nda yöneticilere yönelik hizmet içi eğitim videoları oluşturularak yöneticilerin yetiştirilmesi sağlanmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

- İstanbul ilinde yapılan araştırmaların diğer il ve bölgelerde de yapılarak sonuçları karşılaştırılabilir.
- Diğer yöneticilik stilleri ile çalışan mutluluğunun belirlenmesi için araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- 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
- Ahmad, I., Gao, Y., & Hali, S. M. (2017). A review of ethical leadership and other ethics related leadership theories. *European Scientific Journal*, 13(29): 10–23.
- Ak, F. (2015). *Okul müdürlerinin liderlik türleri ve öğretmenlerin motivasyonları üzerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Akarsu, B. (1998). *Mutluluk Ahlakı: (Ahlak Öğretileri-1)* . İnkılap Yayın.
- Akbaş, M. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre yaygın eğitim yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Akdöl, B. (2015). *Hizmetkar liderliğin iş tatminine etkisi: bilişim sektöründe bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy, F. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel sinerji ve örgütsel mutluluk düzeylerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Aktaş, K. (2014). Etik- ahlâk ilişkisi ve etiğin gelişim süreci. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 22–32.
- Aktoy, B. (2010). *İlköğretim yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi (Şanlıurfa ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Alawid, A. (2022). *Çalışanların duygusal tükenmişliğine etik liderlik ve psikolojik güçlendirmenin etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kilis.
- Alga, E. (2017). Örgütlerde algılanan liderlik tarzlarının çalışanların tükenmişliğine etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28: 98–124.

- Algahtani, A. (2014). Are leadership and management different ? A review. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(3): 71–82.
- Alpar, Ş. E. (2013). Etik ilkeler. Bahçecik N, Karabacak Ü. (Ed.). Çağdaş Hemşirelik Etik. 2. Baskı, İstanbul: İstanbul Tıp Kitapevi.
- Amabile, T. M., Sigal, G., Jennifer, S. Mueller & Barry M. Staw., (2005). Afect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3): 367–403.
- Andrews, F.M. & Withey, S.B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. New York: Plenum Press.
- Apter, M. J. (1989). Reversal theory: Motivation, emotion and personality. *Journal Of Research In Personality* 18: 265-288.
- Arslan, A. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Arslan, N. (2021). *Öğretmenlerin okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Adaptation of Well-Being at Work Scale to Turkish. *Educational Administration: Theory and Practice*, 23(4): 603-622.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Arslan, Y., ve Polat, S. (2017). Adaptation of well-being work scale to Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4): 603-622
- Aslan, N. (2021). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Kurumda çalışma yılı ve ücret değişkenlerinin rolü. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1): 257–275.

- Aslan, Ş. ve Güzel, Ş. (2016). Liderlikte Kültürel Algılamalar. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(4): 1329-1340.
- Ataç, İ., Yüksel, S., Dursun, İ. E., ve Özgenel, M. (2022). Türkiye’de öğretmenlerin örgütsel mutluluğu konulu lisansüstü tezlerin analizi (2000-2021): bir sistematik derleme çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*:297-313.
- Atlar, Y. (2015). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi Kilis ili örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Aydın, A. (2007). *Eğitim psikolojisi*. Tek Ağaç Eylül Yayıncılık.
- Aydın, İ.P. (2016). *Yönetmel mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Aydoğan, İ., ve Bilgivar, O. O. (2022). Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Davranışlarının Okul İklimine Etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 1735-1763.
- Aytaç, M.S. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Şanlıurfa örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bajaj, H. & Krishnan, V. R. (2016). Role of justice perceptions and social exchange in enhancing employee happiness. *International Journal of Business Excellence*, 9(2): 192-209.
- Bakan, İ. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: Eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19): 73–84.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “Türleri” Ve “Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2): 73-84.
- Bakır, M. (2022). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Baltacı, T. (2013). *Yeni liderlik yaklaşımlarının ve liderlerin çatışma yönetimi stratejilerini kullanma düzeylerinin çalışanlar tarafından algılanması: Kastamonu hastaneleri örneği*. (Yayımlanmamış Tez), Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3): 19-31.
- Baş, T. (2013). *Anket Nasıl Hazırlanır? Nasıl Uygulanır? Nasıl Değerlendirilir?* (7. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Başaran, Ö. (2022). *Okul mutluluğu ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Giresun ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Rize
- Bayat, E. (2019). *Okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Bedir, G. ve Alpaydın, Y. (2021). Özel okullardaki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının kurum öğretmenlerinin motivasyon düzeyi ile ilişkisi. *Journal Of Education In Muslim Societies And Communities*. 5(2): 101-127
- Begum, S., Jabeen, S. & Aneeqa, B. A. (2014). Happiness: A psychophilosophical'. *Dialogue*, 9(3): 313-325.
- Ben-Zur, H. (2003). Happy adolescents: The link between subjective well-being, internal resources, and parental factors. *Journal of youth and adolescence*, 32(2): 67-79
- Bıyık, Y., Şimşek, T. ve Erden, P. (2017). Etik liderliğin çalışanların iş performansı ve iş tatminine etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(1): 59–70.
- Bilgin-Yurdaöz, A. (2018). *Meslek liselerindeki yöneticilerin gösterdiği etik liderlik tipi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Bilgivar, O. O. (2018). *Arketipsel liderlik eğitim modeli: karma gömülü deneysel çalışma* (Doktora Tezi), Marmara ve İstanbul Sabahattin Zaim

Üniversiteleri, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Doktora Programı,
İstanbul.

- Bircan, H. H. (2001). *İslam Felsefesinde Mutluluk*, İstanbul: İz yayınları
- Bitmiş, M. G., Rodopman, B., Üner, M. M., ve Sökmen, A. (2015). Katılımcı Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Feda Etmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1): 1-13.
- Bradburn, N. M. & Caplovitz, D. (1965). *Reports on happiness*. Chicago: Aldine.
- Brickman, P., Coates, D. & Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(8): 917-927.
- Brief, A. P., Butcher, A. H, George, J. M & Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: the case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4): 646.
- Brimmer, S. E. (2007). The role of ethics in 21st century organizations. *Leadership Advance Online*, Xi, 1–6.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2): 117–134.
- Bullough, R. V. Jr. & Pinnegar, S. (2009). The Happiness of Teaching (as eudaimonia): Disciplinary Knowledge and the Threat of Performativity. *Teachers and Teaching*, 15(2): 241–256.
- Buluç, B. (2013). *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algularının incelenmesi: Bir norm çalışması*. Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Buragohain & Hazarika (2015). Happiness Level of Secondary School Teachers in Relation to their Job Satisfaction. *SSRG International Journal of Humanities and Social Science*, 3(2).

- Bush, T. & Glover, D. (2003). School leadership: Concepts and evidence. Summary Report for Practitioners. *National College for School Leadership*, 1–42.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1): 172.
- Büyükdüvenci, S. (1993). Aristoteles'te Mutluluk Kavramı. https://scholar.google.com.tr/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=b%C3%BCy%C3%BCkd%C3%BCvenci+1993&btnG= [erişim tarihi 11.10.2009]
- Büyükgökçe, S. (2015). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının incelenmesi, bir karma yöntem araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı* (27. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, A., Converse, P. E. & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation. 600.
- Can, B. (2014). *Ortaokul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Can, N. ve Doğan, İ. F. (2020). Etik Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgütsel Demokrasinin Aracılık Rolü: Bir Alan Araştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4): 3828–3842.
- Carver, C. (2003). Pleasure as a sign you can attend to something else: Placing positive feelings within a general model of affect. *Cognition and Emotion*, 17(2): 241-261.
- Celep, C (2004). *Dönüşümsel Liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütse! Adanma*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Chaiprasit, K. & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (25): 189-200.

- Chamberlain, K. & Zika, S. (1992) Stability and change in subjective well-being over short time periods. *Social Indicators Research*, 26: 101-117.
- Cinkir, S. (2003). *Contemporary Approaches in Management*, (Ed. Demir, K.; Elma, C.). Ankara: Ani Yayıncılık.
- Costa, P. X, McCrae, R. R. & Norris, A. H. (1981). Personal adjustment to aging: Longitudinal prediction from neuroticism and extraversion. *Journal of Gerontology*, 36: 78 – 85.
- Crum, A. J. & Salovey, P. (2013). Emotionally intelligent happiness. *The Oxford Handbook of Happiness*, 73-87.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). Happiness, flow, and economic equality. *American Psychologist*, 55(10): 1163 – 1164.
- Çakıroğlu, Z. K. (2015). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çelik, V.(2007). *Eğitimsel Liderlik*, Ankara: Pegem Yayıncılık
- Çelebi, D. Y. (2022). *Ortaokul öğretmenlerinin algıladığı örgütsel adalet, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve öğretmenlerin okullarını psikolojik sahiplenmeleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Çetin, S. ve Polat, S. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının Analizi. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı* (s.163-168), Ankara.
- Çıraklı, Ü., Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. ve Çelik, Y. (2014). Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet üzerindeki etkisi : hastanede bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(2): 53–69.
- Dedeoğlu, G. (2004). *Etik Düşünce ve Postmodernizm*. 1 bs. İstanbul: Telos Yayıncılık.
- Delioğlu, M. (2022). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisan Tezi. Sakarya Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.

- Demirdağ, G. E. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1): 197–216.
- Demir, H. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisan Tezi. Fırat Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- Demirdağ, G. E. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1): 197–216.
- Demirtaş, O. & Karaca, M. (2020). *A Handbook of Leadership Styles*.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1): 34-43.
- (2009). The science of well-being: The collected works of Ed Diener. *Social Indicators Research Series*, 37.
- Diener, E. & Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(5): 1105.
- Diener, E. & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and ideographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68: 926-935.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71–75
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1): 403-425.
- Diener, E., Sapyta, J. J. & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1): 33-37.
- Dobrovolskij, Dmitrij & Elisabeth Piirainen (2005). *Figurative language: cross-cultural and cross-linguistic perspectives*. Amsterdam: Elsevier.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi. Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(170): 266-280.

- Durgut, A. İ. ve Günay, G. Y. (2020). Etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişki: Yapı malzemeleri sektöründe bir uygulama. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(2): 149–171.
- Eker, R. (2021). *Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarının okul mutluluğuna etkisinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ekman, P., Richard, J. Davidson, Ricard M., ve Alan Wallace, B. (2005). Buddhist and psychological perspectives on emotions and well-being. *Current Directions in Psychological Science*, 14(2): 59-63.
- Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Erdoğan, H. (2016). *İlköğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin görüşleri açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Erdoğan, İ. (2002). *İletişimi anlamak*, Ankara: Pozitif Matbaacılık
- Erdoğan, Y. (2020). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adaletleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bartın.
- Eren, M. A. (1991). *Türk eğitim sisteminde üretim teşkilatındaki yenileşmeler ve yönetici yetiştirme politikasının incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (13. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, M. Ş. ve Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkileri. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27): 276–303.
- Erkutlu, H. V. (2014). *Liderlik Kuramları ve Yeni Bakış Açılımları*. Ankara: Efil Yayınevi.

- Eroğluer, K. ve Yılmaz, Ö. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama: İş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1): 280–308.
- Ertop, D. (2019). The perceived impact of ethical leadership on employees' burnout feeling and intention to quit. *International Journal of Leadership Studies*, 2(2): 120–140.
- Eryılmaz, A. (2012). A model for subjective well-being in adolescence: Need satisfaction and reasons for living. [Article]. *Social Indicators Research*, 107(3): 561-574.
- Esmer, Y. ve Dayı, F. (2017). Entrepreneurial leadership: A theoretical framework- Girişimci liderlik: Teorik bir çerçeve. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2): 113–124.
- Estes, C. L., Linkins, K. W. ve Binney, E. A. (2001). Critical perspectives on aging. In C. L. Estes (Ed.), *Social Policy and Aging: A Critical Perspective*, 23–44. Thousand Oaks: Sage Publishing.
- Farabi. (1986). *Kitab ârâu ehli'l-medineti'l-fazıla, thk.* E. Nasri Nadir, Beyrut: Darulmeşrik.
- Feist, G. J., Bodner, Todd, E. Jacobs, John, F. Miles & Marilyn T. V. (1995). Integrating top-down and bottom-up structural models of subjective well-being: A longitudinal investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(1): 138–150.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management*, 12(4): 384-412.
- Fredrick, S. & Loewenstein, G. (1999). Hedonic adaptation. In D. Kahneman, E. Diener ve N. Schwarz (Eds.). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, 302–329. New York, NY: Russel Sage Foundation.
- Fredrickson, B. L. & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7): 678–686.
- Freeman, R. E. & Stewart, L. (2006). Developing ethical leadership. *Business Roundtable Institute for Corporate Ethics*, 2–14.

- Frey, B. S. (2018). *Economics of happiness*. New York: Springer International Publishing.
- Frey, B. S. & Stutzer, A. (2002). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. New Jersey: Princeton University Press.
- Frey, J. A. (2019). Happiness as the constitutive principle of action in Thomas Aquinas. *Philosophical Explorations*, 22(2): 208-221.
- Furnham, A. & Cheng, H. (2000). Lay theories of happiness. *Journal of happiness studies*, 1(2): 227-246.
- Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4): 379-392.
- Gedikoğlu, T. (2015). *Liderlik Ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gökalp, S. vd (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürüne güvenin güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracı rolü, *beu*, 4(2): 45-70
- Griffin, J. (2007). What do happiness studies study? *Journal of Happiness Studies*, 8: 139-148
- Grigoropoulos, J. E. (2019). The role of ethics in 21st century organizations. *International Journal of Progressive Education*, 15(2): 167–175.
- Gülcan, M.G. ve Kılınç, A.Ç. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1): 123-142
- Gülhan, G.Y. (2018). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem- Analiz* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güzel, H. (2021). *Psikolojik Danışmanların Psikolojik Sağlamlıkları İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Rize:Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.

- Hacıoğlu, M. (2021). *Okullarda örgütsel mutluluğun yordayıcısı olarak örgüt kültürü*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Harmanlı, M.T. (2019). *Etik liderlik üzerine okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Hao, M. J. & Yazdanifard, R. (2015). How effective leadership can facilitate change in organizations through improvement and innovation. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 15(9): 0–6.
- Haynes, F. (2002). *Eğitimde etik*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Heathwood, C. (2006). Desire satisfactionism and hedonism. *Philosophical Studies*, 128(3): 539-563.
- Hettema, P. J. (1989) Personality and environment. Chichester, UK: Wiley. <https://tr.wikipedia.org/wiki/Cicero> (24.03.2022 tarihinde erişim sağlandı).
- House, R. J. (1996). Path- Goal Theory of Leadership Lessons, Legacy and A Reformulated Theory. *Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.
- Ilgaz, S. ve Bilgili, T. (2006). Eğitim ve öğretimde etik. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(14): 199-210.
- Işık, N. (2014). *Liderlik yaklaşımları ve hizmetkar liderliğin işgörevlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Tez). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- İnan, A. S. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İnce, F. (2018). The effect of democratic leadership on organizational cynicism : A study on public employees. *Journal of Business Research-Türk*, 10(2): 245–253.

- James, A. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature. *International Review of Management and Business Research*, 2(2): 355–361.
- Jung, J. M., Min, K. S., & Martin, D. (2017). The role of reversal theory in digital advertising. *In Digital Advertising*, 124-137. Routledge.
- Kahvecioğlu, M. (2022). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile etik iklim arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kalaycı, N. (2014). Daimon'dan eudaimonia'ya: Aristoteles'te mutluluk. *Cogito Aristoteles Özel Sayısı*, 77: 257-274.
- Kalaz, M. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kalfa, S. (2017). *Spor bilimleri ve eğitim fakültesi öğrencilerinin yaşam doyumu ve serbest zaman doyumunun incelenmesi (Uşak üniversitesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kalshoven, K., Den Hartog, D.N. & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1): 51–69.
- Kaplan, Ç. (2009). Kamu yönetiminde etik ve kamu çalışanlarının etik kavramını algılayışları. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3): 343–355.
- Karabey, C. N. & Aliogullari, Z. D. (2018). The impact of ethical leadership on member 's creativity and career success : The mediating role of leader-member exchange. *Research Journal of Business and Management- RJB*, 5(3): 202–211.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel yayıncılık.
- Karcher, A. J. (1992). State lotteries. *Society*, 29(4): 51-56.

- Keçeli, İ. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Kelly, J. R. & Ross, J. E. (1989). Later-life leisure: Beginning a new agenda. *Leisure Sciences*, 11(1): 47-59.
- Kesebir, P. & Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2): 117-125.
- Kesimli, İ. (2013). Liderlik davranış türleri. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1): 1–10.
- Kocayığit, A. ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23): 183-195.
- Koh, H.C. & Boo, E.H. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29(4): 309-324.
- Kol, S. (2011). Erken çocuklukta bilişsel gelişim ve dil gelişimi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21: 1-21.
- Korku, N. (2021). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının örgütsel sessizliğe etkisi: Erzurum ili, Oltu ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kotaoğlu, Z. (2019) *Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki (Sakarya İli Örneği.)* Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kotter, J. P. (2001). What leaders really do? *Harvard Business Review*, 79(11): 1–12.

- Kugun, O. A., Aktaş, E. & Güripek, E. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarında yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının rolü. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(30): 151–166.
- Kun, A. & Gadanecz, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*.
- Kurşun, A.T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Kuvvet, A. B. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Lakoff, G. & Johnson, M. (1980). The metaphorical structure of the human conceptual system. *Cognitive Science*, 4(2): 195-208.
- Langevin, E. L. (2013). *Undergraduate Student Happiness and Academic Performance: A Correlation Study* (Doctoral Dissertation, University Of Phoenix).
- Langlois, L. (2011). *The anatomy of ethical leadership*. In Athabasca University.
- Leblebici, N. (2008). 21. Yüzyılın liderlik anlayışına bakış. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1): 61–72.
- Lemon, B. W., Bengtson, V. L. & Peterson, J. A. (1972). An exploration of the activity theory of aging: Activity types and life satisfaction among in-movers to a retirement community. *Journal of Gerontology*, 27(4): 511-523.
- Litwin, H. (2000). Activity, social network and well-being: An empirical examination. *Canadian Journal on Aging/La Revue Canadienne du Vieillissement*, 19(3): 343-362.
- Loewe, N., Bagherzadeh, M., Araya-Castillo, L., Thiem, C. & Batista-Foguet, J. M. (2014). Life domain satisfactions as predictors of overall life satisfaction among workers: Evidence from Chile. *Social Indicators Research*, 118(1): 71-86.

- Luhmann, M., Lucas, R. E., Eid, M., & Diener, E. (2013). The prospective effect of life satisfaction on life events. *Social Psychological and Personality Science*, 4(1), 39–45.
- Lunenburg, F. C. (2011). Leadership versus management: A key distinction — at least in theory. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, 14(1): 1–4.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2): 111-131.
- Mabsout, R. (2022). John Stuart Mill, soft paternalist. *Social Choice and Welfare*, 58(1): 161-186.
- Maral, M. (2016). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile çatışma çözme stratejileri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Martin, M. W. (2007). Happiness and virtue in positive psychology. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 37(1): 89-103.
- Martin, R. A., Kuiper, N. A., Olinger, L. J., & Dobbin, J. (1987). Is stress always bad? Telic versus paratelic dominance as a stress-moderating variable. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(5), 970–982.
- Mattig, R. (2011). Happiness in Edagogical Institutions: An Analysis of Outward Bound Schools in Japan and Germany. *Psychologia*, 54(4): 190 – 207.
- McMahon, D. M. (2005). The quest for happiness. *Wilson Quarterly*, 29(1): 62-71.
- Menec, V. H. (2003). The relation between everyday activities and successful aging: A 6-year longitudinal study. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(2): S74-S82.
- Mertler, B.Z. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Michalos, A. C. (1980). Satisfaction and happiness. *Social Indicators Research*, 8: 385–422.

- Mihelič, K. K., Lipičnik, B. & Tekavčič, M. (2010). Ethical leadership. *International Journal of Management & Information Systems*, 14(5): 31–41.
- Moorhouse, J. R. (2002). *Desired characteristics of ethical leaders in business educational political and religious organization from East Tennessee (Unpublished doctoral dissertation)*. East Tennessee State University, Tennessee.
- Murgatroyd, S., Rushton, C., Apter, M., & Ray, C. (1978). The development of the Telic Dominance Scale. *Journal of Personality Assessment*, 42(5), 519–528.
- Muteswa, R. P. T. (2016). Qualities of a good leader and the benefits of good leadership to an organization: A conceptual study. *European Journal of Business and Management*, 8(24): 135–140.
- Nakazato, N., Schimmack, U. & Oishi, S. (2011). Effect of changes in living conditions on well-being: A prospective top–down bottom–up model. *Social indicators research*, 100(1): 115-135.
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. (1997). *Values as a mediator model in subjective well-being*. University of Illinois, Urbana-Champaign.
- Oswald, A. J., Proto, E. & Sgroi, D. (2015). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4): 789–822.
- Ören, S. Armağan (2006). *Günümüzün liderlik profili: transformasyonel (dönüştürücü) liderlik antalya bölgesinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Tez). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Örkmez, V. B. ve Şancı, S. (2003). *Kütüphanelerde etik kurallar*, Ankara:ÜNAK'03: Bilgiye Erişimde Değişen Yollar ve II. Tıbbi Bilgi Yönetimi ve Teknolojileri Sempozyumu Bildiri Kitabı, 293-398.
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22: 151-168.
- Özdemir, F. (2022). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.

- Özdemir, D.M. ve Kış, A. (2019). Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin incelenmesi: Gaziantep İli örneği. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı – 2-4 Mayıs 2019, Ankara.*
- Özen, F. (2018). The Impact of the Perception of Organizational Virtue on the Perception of Organizational Happiness in Educational Organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research, 13(4): 124-140.*
- Özgen, M. K. (2005). *Farabın mutluluk anlayışı*. Yayınlanmamış doktora tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Pazar, B. (2021). *Öğretmen özerkliği ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişki (Master's thesis, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.*
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2008). Construction And Validation Of Work Well-Being Scale. *Avaliação Psicológica, 7(1): 11-22*
- Pehlivan Aydın İ. (2002). *Yönelisel, Mesleki ve Örgütsel Etik (3. Baskı)*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Petryszak, N. G. (1981). Tabula rasa—its origins and implications. *Journal of the History of the Behavioral Sciences, 17(1): 15-27.*
- Porter, L, W., Lawler, E. E. & Hackman. J. R. (1975). *Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Price, A. M. (2008). *The relationship between the teacher's perception of the principal's leadership style and personal motivation (Doctoral dissertation)*. University of Southern Mississippi, USA.
- Rahman, S. A., Norhayati, H., Jannatul Iza, A.K., Norsaniah, Md Noh, Siti, N. M. A., Zahari, M.A. (2020). The challenges in implementation of ethics in organization. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 10(11): 1187–1194.*
- Rantika, S. D. & Yustina, A. I. (2017). Effects of ethical leadership on employee well-being: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indonesian Economy and Business, 32(2): 121–137.*

- Rego, A., Pina, E. & Cunha, M. (2009). Do The Opportunities for Learning and Personal Development Lead to Happiness? It Depends on Workfamily Conciliation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3): 334-348.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63: 345–359.
- Robertson, İ. & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. London: Palgrave Macmillan.
- Rosari, R. (2019). Leadership definitions application for lecturers' leadership development. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1): 17–28.
- Saremi, H. & Nezhad, B. moein. (2014). Role of ethics in management of organization. *International Journal Of Current Life Sciences*, 4(11): 9952–9960.
- Sarıbıyık, O. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Sarıkcıoğlu, E. (1999). *Dinler Tarihi*. Isparta: Kardelen Yayınları.
- Sattar, N., Ali. M., Hamza, M. A., Saleem, H., Hafız Fawad, A. & Basharat, R. (2020). Examining the influence of ethical leadership on employee outcomes: Mediating role of psychological empowerment. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(4): 1–11.
- Sayan, İ. Ö. (2020). Etik ve kamu etiği: Eleştirel bir bakış. *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 12(2): 147–174.
- Scitovsky, T. (1976). *The Joyless Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2(2002): 3-12.
- Sevim, H. İ. (2021). *Okullardaki dağıtımçı liderlik ile örgütsel mutluluk ve sinerjik iklim arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.

- Shapira-Lishchinsky, O. & Rosenblatt, Z. (2010). School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Administration*, 48(2): 164-181.
- Sharma, M. K. & Jain, S. (2013). Leadership management: Principles, models and theories. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(3): 309–318.
- Sheldon, K. M. & Lyubomirsky, S. (2012). The challenge of staying happier: testing the hedonic adaptation prevention model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38: 670 – 680.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators research*, 5(1): 475-492
- Snellman, C. L. (2015). Ethics management: How to achieve ethical organizations and management? *Business, Management and Education*, 13(2): 336–357.
- Stathi, A., Fox, K. R. & McKenna, J. (2002). Physical activity and dimensions of subjective well-being in older adults. *Journal of Aging and Physical Activity*, 10(1): 76-92.
- Staw, B. M., Sutton, R. İ. & Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5(1): 51-71.
- Şahin, B. (2009). Örgütsel Gelişmenin Sağlanması Dönüşümcü Liderlerin Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3): 7-118.
- Şahin, K. (2019). *kuşaklararası liderlik ve değişen liderlik olgusu*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana bilim Dalı, İstanbul.
- Şahin, M. Ö. (2019). *Ortaokullarda örgütsel vatandaşlık ile mobbing arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Şahne, B. S. ve Şar, S. (2015). Liderlik Kavramının Tarihçesi ve Türkiye'de İlaç Endüstrisinde Liderliğin Önemi. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 19(2): 109-115.
- Şeker, M. (2009). *Mutluluk ekonomisi*. Sosyoloji Konferansları, 0(39): 115-140.

- Şensu, G. A. (2022). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Şentürk, F. K., Durak, M., Yılmaz, E., Kaban, T., Kök, N. ve Baş, A. (2016). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının bireysel yenilikçiliğe etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17): 173–198.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Tağraf, H., ve Çalman, İ. (2009). Ohio Üniversitesi Liderlik Modeline Göre Oluşan Liderlik Biçimlerinin İşletmelerin İhracat Performansı Üzerine Etkisi ve Gaziantep İlinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2): 135-154.
- Tamir, M. & Diener, E. (2008). *Approach-avoidance goals and well-being: One size does not fit all*. In A. J. Elliot (Ed.), *Handbook of Approach and Avoidance Motivation*, 415–428. Psychology Press.
- Taylor, S. E. (1983) Adjustment to threatening events. *American Psychologist*, 38: 1161-1173.
- Taymaz H. (2003). *Okul yönetimi*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- TDK. (1983). *Yeni Tarama Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Teyfur, M., Beytekin, O. F. ve Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Okullardaki Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi (İzmir İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21: 84-106.
- Tiftik, H., Kılıç, Ş. ve Sağlam, M. (2015). Leadership theories and comparison of them. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 4(2): 312–322.
- Toksoy, H. (2011). *Öğretmen algularına göre yöneticilerin etik liderlik davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Toner, E., Haslam, N., Robinson, J., & Williams, P. (2012). Character strengths and wellbeing in adolescence: Structure and correlates of the Values in Action Inventory of Strengths for Children. *Personality and Individual Differences*, 52(5), 637–642.
- Tosten, R., Avcı, Y. E. ve Sahin, E. (2017). The Relations Between the Organizational Happiness and the Organizational Socialization Perceptions of Teachers: The Sample of Physical Education and Sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1): 151-157.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1): 105-117.
- Turan, S. (2020). 'Liderlik nedir?'. Yılmaz, K. (Ed.), *Liderlik: Kuram, Araştırma ve Uygulama* (ss.1 – 5) içinde. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tutkun, B. (2017). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen öz yeterliği arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Türk Dil Kurumu. (2021). <https://sozluk.gov.tr/>
- Uğur, S. S. ve Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve liderlik ayrımında kişisel farklılıkların rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1): 122–136.
- Ürü, F. O., Çalışkan, S. C., Atan, Ö. ve Yozgat, U. (2011). Öğretim Üyelerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma. *10. Ulusal İşletmecilik Kongresi Genişletilmiş Bildiri Özetleri Kitabı* (s. 290-301). 5-7 Mayıs İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Varış, F. (1973). Eğitimde Program Araştırmaları. *A. Ün. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi İçinde*, Ankara.
- Veenhoven, R. (2012). *Happiness: Also known as life satisfaction and subjective well-being*. In *Handbook of social indicators and quality of life research*. 63-77). Springer, Dordrecht.
- Vittersø, J. (2018). Do it! Activity theories and the good life. *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF. <https://www.nobascholar.com/chapters/19>.

- Vygotsky, L. S. (1989). Concrete human psychology. *Soviet Psychology*, 27(2): 53-77.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P., Butcher, V., Robertson, I., & Callinan, M. (2004). Older people's well-being as a function of employment, retirement, environmental characteristics and role preference. *British Journal of Psychology*, 95(3): 297-324.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y. & Majid, A. H. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2): 78-88.
- White, R. W. (1974) *Strategies of adaptation: an attempt at systematic description*. In G. V. Coelho, D. A. Hamburg ve J. E. Adams (Eds.), *Coping and adaptation*. New York: Basic Books. 47-69.
- Wilson, W. R. (1960). *An attempt to determine some correlates and dimensions of hedonic tone*. Northwestern University.
- Yayık, D. (2020). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisi*. Yüksek Lisan Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Yeşiltaş, M., Çeken, H. ve Sormaz, Ü. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28: 19–39.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Yılmaz, E. (2005). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Denizli XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*.

Yörük, D. ve Dünder, S. (2011). Türkiye'deki yerel yöneticilerin benimsedikleri liderlik tarzlarına göre boyun eğici davranışlarının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1): 93-106.

Yüksel, O. (2000). *Human Resources Management*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

EK1- Anket Formu

Kıymetli Öğretmen Arkadaşım,

Aşağıda yer alan ölçek maddeleri, Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Okul Mutluluğu Algısına Etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bilgi formunun veya ölçeklerin herhangi bir yerine adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Çalışmada bilimsel bir araştırma için veri toplama amaçlanmakta ve çalışma sonuçları sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Çalışmanın sonuçlarının katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanılmayacaktır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılanların kimlikleri ve cevaplar tamamen gizli tutulacak ve hiçbir şekilde açıklanmayacaktır. Çalışmada herhangi bir nedenle rahatsızlık hissetmeniz durumunda istediğiniz zaman katılımınızı sona erdirebilirsiniz.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Ersin TAYYAR

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

Demografik Bilgi Formu

Okul Türü : Ortaokul () Lise ()
Yaşınız : 21-30 () 31-40 () 41 ve üzeri ()
Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()
Medeni Durumunuz : Bekar () Evli ()
Mesleki Kıdeminiz(Yıl) :1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 yıl ve üzeri ()
Okulunuzun Öğretmen Sayısı :

ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ (ELÖ) Aşağıda çalıştığımız okulun yöneticisiyle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ibarenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. OKULUNUZUN MÜDÜRÜ;		Tamamen Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Fikrim Yok (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)
1.	Öğretmenleri teşvik eder.	5	4	3	2	1
2.	Kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya	5	4	3	2	1
3.	Geleceğe dönük somut hedefler koyar.	5	4	3	2	1
4.	Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar	5	4	3	2	1
5.	Kendi kendini değerlendirebilir.	5	4	3	2	1
6.	Hatalarını kabul eder.	5	4	3	2	1
7.	Bencil davranışlar sergilemez.	5	4	3	2	1
8.	Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam	5	4	3	2	1
9.	Öğretmenlere adaletli davranır.	5	4	3	2	1
10.	Öğrenme konusunda isteklidir.	5	4	3	2	1
11.	Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.	5	4	3	2	1
12.	Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	5	4	3	2	1
13.	Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılır.	5	4	3	2	1
14.	Doğru sözlüdür.	5	4	3	2	1
15.	Dürüst davranır.	5	4	3	2	1

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

Madde No	Örgütsel Mutluluk Ölçeği					
	Aşağıda, okulunuza ilişkin algınızı yansıtabileceğiniz 29 ifade bulunmaktadır. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak hangi seçenek sizin algınıza daha uygunsa o seçeneği işaretleyiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.					
		Hiç (1)	Biraz (2)	Oldukça (3)	Sıklıkla (4)	Tamamen (5)
1.	Son altı aydır işimde kendimi mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2.	Son altı aydır işimde kendimi huzursuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.	Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5
4.	Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
5.	Son altı aydır işimde kendimi sinirli hissediyorum.	1	2	3	4	5
6.	Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum.	1	2	3	4	5
7.	Son altı aydır işimde kendimi sabırsız hissediyorum.	1	2	3	4	5
8.	Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum.	1	2	3	4	5
9.	Son altı aydır işimde kendimi canımı sıkın hissediyorum.	1	2	3	4	5
10.	Son altı aydır işimde kendimi gururlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
11.	Son altı aydır işimde kendimi boşa çabalamış hissediyorum.	1	2	3	4	5
12.	Son altı aydır işimde kendimi istekli hissediyorum.	1	2	3	4	5

13.	Son altı aydır işimde kendimi sıkılmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
14.	Son altı aydır işimde kendimi memnun hissediyorum.	1	2	3	4	5
15.	Son altı aydır işimde kendimi endişeli hissediyorum.	1	2	3	4	5
16.	Son altı aydır işimde kendimi stresli hissediyorum.	1	2	3	4	5
17.	Son altı aydır işimde kendimi huzurlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
18.	Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.	1	2	3	4	5
19.	Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.	1	2	3	4	5
20.	Son altı aydır işimde kendimi sıkıntılı hissediyorum.	1	2	3	4	5
21.	Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.	1	2	3	4	5
		Tamamen Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kısmen Katılıyorum (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
22.	İşimde potansiyelimi kullanıyorum.	1	2	3	4	5
23.	İşimde önemli olduğunu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.	1	2	3	4	5
24.	İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.	1	2	3	4	5
25.	İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.	1	2	3	4	5
26.	İşimde değerli olduğunu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
27.	İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum.	1	2	3	4	5
28.	İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.	1	2	3	4	5
29.	İşimde gerçekten yapmaktan hoşlandığım işleri yapıyorum.	1	2	3	4	5

EK2- İzinler



Alıcı: ben

19:42 (2 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Sayın Ersin Tayyar,

Çalışmanızda Örgütsel Mutluluk Ölçeği'ni kullanabilirsiniz.

Ölçek formu ve ölçeğe ait puanlama yönergesi ektedir.

Çalışmalarınızda kolaylıklar.

Not: Ölçeğin psikometrik özelliklerinin yer aldığı KUEY'de yayınlanan makalede, dizideki hatadan dolayı ölçek 28 madde olarak gözükmetedir. Ölçek, ekte de görebileceğiniz üzere 29 maddeden oluşmaktadır.

16 Ocak 2022 16:09, "ersin tayyar" yazdı:

...



Ercan Yılmaz

Alıcı: ben

Ersin Bey, geliştirmiş olduğum Etik İlerlik Ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar diliyorum

--

Twitter :

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

*Ercan YILMAZ, Professor
N.E. University, Education Faculty,
Department of Educational Sciences
Head of Educational Sciences
Head of Educational Administration Department
Meram /KONYA*



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-44-49674951
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Ersin TAYYAR)

16/05/2022

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
B) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinin 20.04.2022 tarihli ve 25887 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 11.05.2022 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Okul
Mutluluğu Algılarına Etkisi
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : Pendik
Araştırma Kişiler : Öğretmen
Araştırmanın Süresi : 2021 - 2022 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerince alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınıza da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
16/05/2022
Niyazi ERTEN
Vali a.
Vali Yardımcısı

- Ek:
1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (25 Sayfa)
2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Birtürkler Mah. İnanç Ödeme Cad.No:1 Sabahattin Zaim İstanbul İlçe Değiralanı : <https://www.turkiye.gov.tr/mehabtye>
Telefon : 0212 384 36 30 Bilgi için : Sedat BAICI
E-posta : istranegitim@meb.gov.tr Uyarı : Büro Hizmetleri
Kep Adresi : meb@tdf.kep.tr İletişim Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. İmza kontrolünü için <http://www.turkiye.gov.tr> adresine giriniz. 6881-7c.d4 - 3e8c - 8402 - 6720. İmza ile onay edilmiştir.



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTUSU MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : E-34555043-100-25887
Konu : Araştırma İzni (Ersin TAYYAR)

(İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ)
BİN BİRDİREK MAH. İMREN OKTEM CAD. N:1 SULTANAHMET

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans programı 520520044 numaralı öğrencisi Ersin TAYYAR'ın, EYD 500 yüksek lisans tez konusu "Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Okul Mütululuğu Algılarına Etkisi" olarak belirlenmiştir. Adı geçen öğrencinin söz konusu tez çalışmasına veri toplayabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunu bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
Rektör

Ek: 00206BB27E42220415163127 (25 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile tasvatlanmıştır.

Belge Değerlendirme Kodu: "0388P1D69T" Pın Kodu: 35491

Belge Takip Adresi: <https://bys.izau.edu.tr/en/Vision/Dogruluk/0N7>

Adres: Sabahattin Zaim Cad. No: 281 K2/Şişli/Beşiktaş/İstanbul

Telefon: 4489798 Faks: 2126698229

e-Posta: bilgi@izau.edu.tr Web: www.izau.edu.tr

Key Adresi: izau@hs01.kep.tr

Belge için: Ömer Faruk ÖZGÜÇ

Unvanı: Uzman

Tel No: +902126929760



ÖZGEÇMİŞ

Ersin TAYYAR

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, 2023, İstanbul

Lisans: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Fen Bilgisi Öğretmenliği, 2012, Bolu.

B. MESLEKİ DENEYİM

Öğretmenlik mesleğine 2013 yılında İstanbul Pendik Yıldırım Beyazıt Ortaokulunda başladım. 2019 yılından beri yine İstanbul Pendik'te Müdür Yardımcısı olarak görev yapmaktayım.