



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-141831
Konu : Aslı YILDIZCAN'ın Anket İzni Hk.

07.01.2025

TÜM ÜNİVERSİTE REKTÖRLÜKLERİNE

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Y2312.490002 numaralı Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Aslı YILDIZCAN; "Etik Liderlik ve Örgütsel Dedikodunun Akademisyenlerin Psikolojik İyi Oluşuna Etkisi: Bir Aracılık Modeli" adlı tez çalışması gereği anket sorularını üniversiteniz çalışanlarına uygulamak istemektedir.

Adı geçen yüksek lisans öğrencisine yapacağı anket çalışmaları için gerekli iznin verilmesini arz ederim.

Prof. Dr. İbrahim Hakkı AYDIN
Rektör V.

Ek:

- 1- Aslı YILDIZCAN Dilekçe (1 Sayfa)
- 2- Aslı YILDIZCAN'ın Etik Kurulu Hk. (25 Sayfa)
- 3- 12.12.2024 Tarihli ve 2024-10 Sayılı Etik Kurul Kararı Hk. (5 Sayfa)

Dağıtım:

Abdullah Gül Üniversitesi Rektörlüğüne
Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi
Rektörlüğüne
Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji
Üniversitesi Rektörlüğüne
Adıyaman Üniversitesi Rektörlüğüne
Afyon Kocatepe Üniversitesi Rektörlüğüne
Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Rektörlüğüne
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Rektörlüğüne
Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğüne
Aksaray Üniversitesi Rektörlüğüne
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Rektörlüğüne
Alanya Üniversitesi Rektörlüğüne
Altınbaş Üniversitesi Rektörlüğüne
Amasya Üniversitesi Rektörlüğüne
Anadolu Üniversitesi Rektörlüğüne
Anka Teknoloji Üniversitesi Rektörlüğüne
Ankara Bilge Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSABB9208P Pin Kodu : 32142

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Sezen Uğur YAĞCI
Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı



Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Rektörlüğüne
Ankara Medipol Üniversitesi Rektörlüğüne
Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar Üniversitesi
Rektörlüğüne
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Rektörlüğüne
Ankara Üniversitesi Rektörlüğüne
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Rektörlüğüne
Antalya Belek Üniversitesi Rektörlüğüne
Antalya Bilim Üniversitesi Rektörlüğüne
Ardahan Üniversitesi Rektörlüğüne
Artvin Çoruh Üniversitesi Rektörlüğüne
Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulu
Müdürlüğüne
Atatürk Üniversitesi Rektörlüğüne
Atılım Üniversitesi Rektörlüğüne
Avrasya Üniversitesi Rektörlüğüne
Avrupa Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğüne
Bahçeşehir Üniversitesi Rektörlüğüne
Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğüne
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Rektörlüğüne
Bartın Üniversitesi Rektörlüğüne
Başkent Üniversitesi Rektörlüğüne
Batman Üniversitesi Rektörlüğüne
Bayburt Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Beykent Üniversitesi Rektörlüğüne
Beykoz Üniversitesi Rektörlüğüne
Bezm-İ Alem Vakıf Üniversitesi Rektörlüğüne
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Rektörlüğüne
Bingöl Üniversitesi Rektörlüğüne
Biruni Üniversitesi Rektörlüğüne
Bitlis Eren Üniversitesi Rektörlüğüne
Boğaziçi Üniversitesi Rektörlüğüne
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Rektörlüğüne
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Rektörlüğüne
Bursa Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğüne
Çağ Üniversitesi Rektörlüğüne
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Rektörlüğüne
Çankaya Üniversitesi Rektörlüğüne
Çankırı Karatekin Üniversitesi Rektörlüğüne
Çukurova Üniversitesi Rektörlüğüne
Dicle Üniversitesi Rektörlüğüne
Doğuş Üniversitesi Rektörlüğüne
Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğüne
Düzce Üniversitesi Rektörlüğüne
Ege Üniversitesi Rektörlüğüne
Erciyes Üniversitesi Rektörlüğüne
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Rektörlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSABB9208P Pin Kodu : 32142

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yaziisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Sezen Uğur YAĞCI
Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı



Erzurum Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Rektörlüğüne
Eskişehir Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi
Rektörlüğüne
Fenerbahçe Üniversitesi Rektörlüğüne
Fırat Üniversitesi Rektörlüğüne
Galatasaray Üniversitesi Rektörlüğüne
Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne
Gaziantep İslam Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Rektörlüğüne
Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğüne
Gebze Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
Giresun Üniversitesi Rektörlüğüne
Gümüşhane Üniversitesi Rektörlüğüne
Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğüne
Hakkari Üniversitesi Rektörlüğüne
Haliç Üniversitesi Rektörlüğüne
Harran Üniversitesi Rektörlüğüne
Hasan Kalyoncu Üniversitesi Rektörlüğüne
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörlüğüne
Hitit Üniversitesi Rektörlüğüne
Iğdır Üniversitesi Rektörlüğüne
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Rektörlüğüne
Işık Üniversitesi Rektörlüğüne
İbn Haldun Üniversitesi Rektörlüğüne
İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Rektörlüğüne
İnönü Üniversitesi Rektörlüğüne
İskenderun Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Arel Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Atlas Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Topkapı Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Bilgi Üniversitesi Rektörlüğüne
Demiroğlu Bilim Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Esenyurt Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Gedik Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Gelişim Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Kent Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Kültür Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Medeniyet Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Medipol Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Okan Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Rumeli Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Rektörlüğüne
İstanbul Şehir Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
İstanbul Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Ticaret Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğüne
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSABB9208P Pin Kodu : 32142

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Sezen Uğur YAĞCI
Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı



İstinye Üniversitesi Rektörlüğüne
İzmir Bakırçay Üniversitesi Rektörlüğüne
İzmir Demokrasi Üniversitesi Rektörlüğüne
İzmir Ekonomi Üniversitesi Rektörlüğüne
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Rektörlüğüne
İzmir Kavram Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
İzmir Tınaztepe Üniversitesi Rektörlüğüne
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü Rektörlüğüne
Kadir Has Üniversitesi Rektörlüğüne
Kafkas Üniversitesi Rektörlüğüne
Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi Rektörlüğüne
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Rektörlüğüne
Kapadokya Üniversitesi Rektörlüğüne
Karabük Üniversitesi Rektörlüğüne
Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Rektörlüğüne
Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğüne
Kayseri Üniversitesi Rektörlüğüne
Kırıkkale Üniversitesi Rektörlüğüne
Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğüne
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Rektörlüğüne
Kilis 7 Aralık Üniversitesi Rektörlüğüne
Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğüne
Koç Üniversitesi Rektörlüğüne
Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi Rektörlüğüne
Konya Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
Kto-Karatay Üniversitesi Rektörlüğüne
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğüne
Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Rektörlüğüne
Lokman Hekim Üniversitesi Rektörlüğüne
Malatya Turgut Özal Üniversitesi Rektörlüğüne
Maltepe Üniversitesi Rektörlüğüne
Manisa Celal Bayar Üniversitesi Rektörlüğüne
Mardin Artuklu Üniversitesi Rektörlüğüne
Marmara Üniversitesi Rektörlüğüne
Mef Üniversitesi Rektörlüğüne
Mersin Üniversitesi Rektörlüğüne
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
Rektörlüğüne
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörlüğüne
Munzur Üniversitesi Rektörlüğüne
Muş Alparslan Üniversitesi Rektörlüğüne
Necmettin Erbakan Üniversitesi Rektörlüğüne
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Rektörlüğüne
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Rektörlüğüne
Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Rektörlüğüne
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğüne
Ordu Üniversitesi Rektörlüğüne
Orta Doğu Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSABB9208P Pin Kodu : 32142

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Sezen Uğur YAĞCI
Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı



Ostim Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
Özyeğin Üniversitesi Rektörlüğüne
Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğüne
Piri Reis Üniversitesi Rektörlüğüne
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörlüğüne
Sabancı Üniversitesi Rektörlüğüne
Sağlık Bilimleri Üniversitesine
Sağlık Bilimleri Üniversitesi Rektörlüğüne
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Rektörlüğüne
Sakarya Üniversitesi Rektörlüğüne
Samsun Üniversitesi Rektörlüğüne
Sanko Üniversitesi Rektörlüğüne
Selçuk Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi
Rektörlüğüne
Siirt Üniversitesi Rektörlüğüne
Sinop Üniversitesi Rektörlüğüne
Sivas Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Rektörlüğüne
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğüne
Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlüğüne
Süleyman Şah Üniversitesi Rektörlüğüne
Şırnak Üniversitesi Rektörlüğüne
Tarsus Üniversitesi Rektörlüğüne
Ted Üniversitesi Rektörlüğüne
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Rektörlüğüne
Tobb Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
Rektörlüğüne
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Rektörlüğüne
Toros Üniversitesi Rektörlüğüne
Trabzon Üniversitesi Rektörlüğüne
Trakya Üniversitesi Rektörlüğüne
Türk Hava Kurumu Üniversitesi Rektörlüğüne
Türk-Alman Üniversitesi Rektörlüğüne
Türkiye Uluslararası İslam, Bilim ve Teknoloji
Üniversitesi Rektörlüğüne
Türk-Japon Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Rektörlüğüne
Ufuk Üniversitesi Rektörlüğüne
Uşak Üniversitesi Rektörlüğüne
Üsküdar Üniversitesi Rektörlüğüne
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlüğüne
Yalova Üniversitesi Rektörlüğüne
Yaşar Üniversitesi Rektörlüğüne
Yeditepe Üniversitesi Rektörlüğüne
Yıldız Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörlüğüne
Yüksek İhtisas Üniversitesi Rektörlüğüne
Zirve Üniversitesi Rektörlüğüne
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Rektörlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSABB9208P Pin Kodu : 32142

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Sezen Uğur YAĞCI
Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScYYb7qtSE7vKuLhDX3ymT4YBCEoa8jpYeHqnHXGetfS3BWdg/viewform?usp=sf_link



Ek: Tez Önerisi

**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ

TÜRKÇE TEZ BAŞLIĞI : Etik Liderlik ve Örgütsel Dedikodunun Akademisyenlerin Psikolojik İyi Oluşuna Etkisi: Bir Aracılık Modeli

İNGİLİZCE TEZ BAŞLIĞI : The Effect of Ethical Leadership and Organizational Gossip on the Psychological Well-being of Academicians: A Mediation Model

Öğrencinin,

Adı Soyadı :

Tez Danışmanı :

1- KONU

Yükseköğretim örgütleri, bireylerin akademik ve kişisel gelişimlerini şekillendiren önemli sosyal alanlardır. Bu bağlamda, etik liderlik, örgütsel dedikodu ve psikolojik iyi oluş kavramlarının yükseköğretimdeki dinamikleri anlamak için kritik bir rol oynadığı düşünülmektedir. Etik liderlik, liderlerin değerler, prensipler ve etik normlar doğrultusunda hareket etmesi anlamına gelir; bu da örgütsel kültürün ve toplulukların sağlıklı bir şekilde gelişmesini destekler (Hoyt, Price ve Poatsy, 2013). Öte yandan, örgütsel dedikodu, örgüt içindeki iletişim süreçlerini etkileyen bir olgu olarak, çalışanların algılarını ve davranışlarını şekillendirir. Dedikodu, bilgi akışını sağlarken aynı zamanda güvensizlik ve çatışma gibi olumsuz sonuçlara da yol açabilir (Tomas ve Rozell, 2007). Psikolojik iyi oluş ise bireylerin yaşam tatmini, ruhsal sağlıklarını ve genel refahlarını ifade eder; yükseköğretim bağlamında, bu durum öğrencilerin ve akademik personelin performansını doğrudan etkileyebilir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Bu tez, bu üç kavram arasındaki ilişkileri inceleyerek, bulguları ışığında yükseköğretimde daha sağlıklı ve etik bir ortamın nasıl oluşturulabileceğine dair öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

1.1. Etik Liderlik

Etik liderlik, eylemleri ve kişiler arası ilişkileri açısından normatif uyum gösteren; takipçilere iki yönlü iletişim, destekleme ve karar alma süreçlerinde etik düşünceyi teşvik eden bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Alkan, 2015). Yükseköğretim örgütlerinde etik liderliğin önemi, bu örgütlerin sadece bilgi üretme ve yayma işlevi ile sınırlı kalmayıp, aynı zamanda örgütsel ve iş görenler için sunduğu olumlu çıktılar açısından da kritik bir rol oynamasından kaynaklanmaktadır. Etik liderler, adalet, dürüstlük ve saygı gibi temel değerlere dayalı bir ortam oluşturarak, güven dolu bir akademik iklimin gelişmesine katkıda bulunurlar (Yoğurtcu ve Güngör, 2021).

Etik liderliğin yükseköğretimdeki etkileri geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Öncelikle, etik liderler, akademisyenlerin güvenini kazanarak, örgüt içindeki iletişim ve iş birliğini artırır. Bu, bireylerin daha iyi bir psikolojik iyi oluşa sahip olmalarına yardımcı olur ve sonuç olarak akademik performansı olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca, etik liderlik, örgüt kültürünü şekillendirir; etik değerlere dayalı bir kültür, dedikodunun olumsuz etkilerini azaltarak, sağlıklı bir iletişim ortamı oluşturur (Liu ve Ren, 2017). Etik liderlik, yükseköğretim örgütlerinde yalnızca yönetsel bir strateji değil, aynı zamanda bireylerin ve örgütlerin uzun vadeli başarısını güvence altına alan bir yaklaşımdır (Malik ve Nawaz, 2018).



1.2. Örgütsel Dedikodu

Örgütsel dedikodu, bir örgütte bireyler arasında yayılan ve genellikle resmi olmayan, doğruluğu belirsiz bilgilerin paylaşımını ifade eder (Karasu ve Cömert, 2022). Bu olgu, yükseköğretim örgütlerinde de yaygın olarak görülmekte, bazı zamanlar olumlu etkileri olduğu kadar çoğunlukla olumsuz etkileri de olabilmektedir (Atabek, Özşarlak ve Atabek, 2021; Altuntaş, Şahin Altun ve Çevik Akyıl, 2017). Olumlu bir etkisi, bilgi akışının hızlanması ve kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlayabilmesidir. Ancak, olumsuz etkileri arasında güvensizlik, rekabetin artması ve örgüt ortamının olumsuz yönde etkilenmesi bulunmaktadır. Özellikle terfi ve ödüller gibi konularda yapılan spekülasyonlar, akademisyenler arasında huzursuzluk doğmasına sebep olabilir.

Dedikodu, bilgi akışını sağlarken, aynı zamanda bireyler arasındaki güven ve ilişkileri de derinden etkileyebilir (Gezen ve Kaya, 2023; Pheko, 2018). Örgüt içindeki sosyal etkileşim ağı, bireyleri hem resmi hem de gayri resmi kontrol yöntemleri aracılığıyla güvenilir bir şekilde hareket etmeye yönlendirmektedir (Güneş ve Karaca, 2024). Ancak, diğer yandan, insanların dedikodu yapma eğilimleri ve güven sarsıcı olayların hızla yayılması, örgütte mevcut olan güven duygusunu olumsuz yönde etkileyebilmekte ya da güven inşa edilmesini zorlaştırmaktadır (Greenslade-Yeats, Cooper-thomas, Corner ve Morrison, 2024). Güven eksikliği durumunda bireyler, risk almaktan kaçınmaya daha yatkın hale gelmekte, ihanet korkusuna karşı daha sağlam güvenceler talep etmekte ve menfaatlerini korumak amacıyla güçlü yaptırım uygulama mekanizmalarına karşı direnç göstermektedir (Sarı ve Aslan, 2024). Bu sebeple, bilgi paylaşımının bir aracı olarak işlev görebilirken, aynı zamanda yanlış anlamalara da yol açabilmektedir (Öztürk ve Aras, 2021).

Örgütsel dedikodu, akademik dünyada kaçınılmaz bir olgu olarak varlığını sürdürmektedir. Bilgi paylaşımını teşvik etme potansiyeline sahip olsa da dikkatli bir şekilde ele alınması gereken bir konudur (Öztürk ve Gök, 2020). Akademik çevrelerde açık iletişimin ve şeffaflığın teşvik edilmesi, dedikodunun olumsuz etkilerini en aza indirgeyebilmekte ve sağlıklı bir akademik ortam yaratabilmektedir.

1.3. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş, bireylerin yaşam tatmini, ruhsal sağlıklarını ve genel refahlarını ifade eden bir kavramdır (Telef, Uzman ve Ergün, 2013). Bu kavram, mutluluk, olumlu hisler, anlam dolu bir yaşam, kendini gerçekleştirme ve sosyal ilişkiler gibi pek çok unsurla bağlantılıdır (Damasio, Melo ve Silva, 2013). Yükseköğretim örgütlerinde, akademisyenlerin psikolojik iyi oluşu, akademik performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından kritik bir öneme sahiptir. Akademisyenler hem araştırma hem de eğitim süreçlerinde yoğun bir stresle karşılaşabilmektedir; bu nedenle psikolojik iyi oluşlarını destekleyen bir ortam oluşturmak, onların mesleki ve kişisel gelişimleri için hayati önem taşımaktadır (Zümbül, 2019).

Akademisyenlerin psikolojik iyi oluşu hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu sonuçlar doğurur (Akduzu ve Semerciöz, 2017). Yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa sahip akademisyenler, daha yüksek motivasyon, yaratıcılık ve iş tatmini ile akademik hedeflerine ulaşma eğilimindedirler (Günay ve Çelik, 2019). Ayrıca, bu durum, öğrencilerle olan etkileşimlerini güçlendirerek eğitim kalitesini artırır. Psikolojik iyi oluş, akademisyenlerin stresle başa çıkma becerilerini de geliştirir; bu da onların daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmalarına yardımcı olur (Koç ve Keklik, 2020). Buna ek olarak, yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip akademisyenler, meslektaşlarıyla daha güçlü iş birlikleri kurarak araştırma ve projelerde daha verimli sonuçlar elde edebilirler (Cansaran ve Yılmaz, 2018).

Akademisyenlerin psikolojik iyi oluşu, bireysel sağlıklarının yanı sıra yükseköğretim örgütlerinin verimliliği üzerinde de belirleyici bir etkiye sahiptir (Battal ve Seyrek, 2022). Bu nedenle, eğitim örgütlerinin, akademisyenlerin hem profesyonel hem de kişisel gelişimlerine katkıda bulunacak destekleyici yaklaşımlar geliştirmeleri önemlidir. Psikolojik destek ve sağlıklı çalışma ortamları sağlamak, akademik verimliliği artırarak, örgütlerin genel başarısını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Doğan ve Eryılmaz, 2012). Böylelikle akademisyenlerin psikolojik iyi oluşu, yükseköğretim örgütlerinin sürdürülebilir başarıları için hayati bir unsur olmaktadır (Keklik ve Akkaş, 2023).



1.4. Etik Liderlik ile Örgütsel Dedikodu Arasındaki İlişki

Etik liderlik ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişki, liderlerin iletişim tarzına ve örgütsel kültüre bağlı olarak şekillenir. Etik liderler, açık ve dürüst bir iletişim kültürü oluşturarak, akademisyenlerin doğru bilgiye erişimini sağlarlar (Malhotra ve Aggarwal, 2024). Bu sayede, yanlış anlamalardan kaynaklanan dedikodu düzeyini azaltmak mümkün olur. Şeffaf bir iletişim ortamı, akademisyenlerin güvenini artırarak, olumsuz dedikodu alışkanlıklarını minimize edebilir.

Ayrıca, etik liderler, olumsuz dedikoduları ele alırken adil ve tarafsız bir yaklaşım sergilerler (Moghimi ve Ghafari, 2015). Bu tutum, akademisyenlerin kendilerini ifade etme cesaretini artırır ve potansiyel sorunları zamanında çözme fırsatı sunar (Esmer ve Özdaşlı, 2018; Yeksan, 2020). Bu sebeple, etik liderlik, örgütsel dedikodu dinamiklerini yönetmede kritik bir rol oynar. Bu liderlik tarzı, çalışanların daha sağlıklı ve destekleyici bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, örgütsel verimliliği artırabilir (Erkutlu ve Chafra, 2014).

Özetle, etik liderlik ve örgütsel dedikodu arasındaki ilişki, örgütteki iletişim dinamiklerini ve çalışanların psikolojik iyi oluşunu etkileyen önemli bir faktördür. Etik liderlik uygulamaları, dedikodu düzeyini azaltarak, güven dolu bir çalışma ortamı yaratır ve örgütsel başarıya katkı sağlar.

1.5. Etik Liderlik ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki

Etik liderlik ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki, bir etkileşim dinamiği olarak önem taşır. Etik liderler, çalışanlarının ihtiyaçlarına duyarlı olduklarında, onlara destek sağlayarak psikolojik iyi oluşu artırabilirler (Katıtaş, Karataş ve Coşkun, 2022). Güvenilir bir liderlik yaklaşımı, akademisyenlerin stres düzeyini azaltır ve iş tatmini artırır. Ayrıca, açık iletişimi teşvik eden etik liderlik, akademisyenler arasında daha sağlam ilişkiler kurulmasına ve duygularını rahatça ifade edebilmelerine olanak tanır. Destekleyici bir ortam, bireylerin psikolojik iyi oluşunu olumlu etkiler (Minga, 2022) ve örgütte daha sağlıklı dinamiklerin oluşmasına katkıda bulunur.

Yükseköğretimde etik liderlik yalnızca yönetsel başarıyı değil, aynı zamanda bireylerin psikolojik iyi oluşunu, akademik motivasyonunu ve genel yaşam tatminini de güçlendirir. Bu yaklaşım, öğrenme ortamını zenginleştirerek hem bireylerin hem de örgütün sürdürülebilir gelişimine katkıda bulunur (Kalshoven ve Boon, 2012). Etik liderlik, bireylerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlarken, aynı zamanda iş birliği ve dayanışma kültürünü de teşvik eder (Nartgün ve Mor, 2015). Bu ortamda çalışan akademisyenler ve öğrenciler, daha yaratıcı ve yenilikçi fikirler geliştirme fırsatı bulurlar. Böylece, yükseköğretim örgütleri hem bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine hem de topluma katkıda bulunan sorumlu bireyler yetiştirmeye yönelik güçlü bir temel oluşturur (Mihci ve Uzun, 2024). Bu bağlamda, etik liderlik uygulamaları, örgütlerin genel sağlığı ve bireylerin psikolojik iyi oluşu için hayati bir öneme sahip olabilmektedir (Yalçın, Yalçın ve Köroğlu, 2024).

1.6. Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Dedikodu Arasındaki İlişki

Psikolojik iyi oluş, bireylerin genel ruhsal sağlık durumu, yaşam tatmini ve duygusal denge gibi unsurları kapsayan bir kavramdır. Yüksek psikolojik iyi oluş, bireylerin stresle başa çıkma yeteneklerini artırır, iş performansını olumlu yönde etkiler ve genel yaşam kalitesini iyileştirir (Ryff ve Singer, 2008). Bu durum, bireylerin örgütte daha verimli olmalarını ve sosyal bağlarını güçlendirmelerini sağlar.

Örgütsel dedikodu ise, örgütte yayılan ve genellikle doğruluğu belirsiz olan bilgi veya söylentileri ifade eder. Negatif dedikodu, akademisyenler arasında güvensizlik, kaygı ve stres yaratabilirken; pozitif dedikodu, sosyal bağları güçlendirebilir ve dayanışmayı artırabilir (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010). Ancak, dedikodu ortamı ne olursa olsun, akademisyenlerin psikolojik iyi oluşunu etkileyen önemli bir faktördür.

Negatif dedikodu, akademisyenlerin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyebilir. Yanlış bilgi akışı, güvensizlik duygusunu artırır ve stres seviyelerini yükseltebilir (Martinescu, Jansen ve Beersma, 2021).



Akademisyenler, olumsuz dedikodulara maruz kaldıklarında, iş tatminleri düşer ve iş yerinde motivasyonları azalır. Bu durum, bireylerin ruhsal sağlıklarını da tehdit edebilir.

Öte yandan, olumlu ve destekleyici dedikodu, sosyal bağları güçlendirebilir ve akademisyenlerin psikolojik iyi oluşunu artırabilir. Destekleyici bir sosyal ortam, bireylerin kendilerini güvende hissetmelerine ve stresle daha iyi başa çıkmalarına yardımcı olur. Akademisyenler arasında olumlu etkileşimler, örgütte psikolojik iyi oluşu destekleyen bir atmosfer yaratır.

Sonuç olarak, psikolojik iyi oluş ve örgütsel dedikodu arasındaki ilişki, bireylerin ruhsal sağlığı ve iş yerindeki genel atmosfer açısından kritik bir öneme sahiptir (Cheng vd., 2023). Negatif dedikodunun olumsuz etkilerini minimize etmek ve olumlu bir iletişim ortamı oluşturmak, akademisyenlerin psikolojik iyi oluşunu artırarak daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılmasına katkıda bulunabilir.

1.7. Etik Liderlik, Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Dedikodu İlişkisi

Yükseköğretim örgütlerinde etik liderlik, örgütsel dedikodu ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki, akademik ortamın niteliğini ve akademisyenlerin memnuniyetini doğrudan şekillendiren önemli bir faktördür. Bu üç unsur, birbirleriyle etkileşim içinde bulunarak, akademisyenlerin kariyer performansını ve genel yaşam kalitesini etkiler.

Etik liderlik, akademisyenlerin güven duygusunu artırarak iş ortamını olumlu yönde etkiler. Bu tür bir liderlik, adil ve saydam bir yaklaşım sergileyerek, akademisyenlerin seslerinin duyulmasını sağlar. Bu durum, örgütsel dedikodunun yayılmasını minimize eder. Açık iletişim ve güven dolu bir atmosferde, bireyler bilgi paylaşımında daha istekli hale gelir ve bu da dedikodu gibi olumsuz iletişim biçimlerinin etkisini azaltır (Sağlam ve Emirbey, 2024).

Örgütsel dedikodu ise, akademisyenlerin ruhsal durumunu belirleyen bir diğer kritik unsurdur. Negatif dedikodular, akademisyenler arasında güvensizlik ve stres yaratabilirken; olumlu ve destekleyici dedikodu, sosyal bağları güçlendirir (Alakaşlı ve Tösten, 2022). Bu, akademisyenlerin psikolojik iyi oluşunu olumlu yönde etkileyerek, dayanışma ve iş birliği ruhunu artırır (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018).

Etik liderliğin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi de dikkate değerdir. Güvenilir liderler, akademisyenlerin ihtiyaçlarına duyarlı yaklaşımlarıyla onların ruhsal sağlıklarını destekler. Böylece, akademisyenler daha yüksek bir iş tatmini ve motivasyon hisseder. Etik liderlik uygulamaları, akademisyenlerin stresle başa çıkma becerilerini artırarak, sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturur (Yoğurtçu ve Güngör, 2021).

Sonuç olarak, etik liderlik, örgütsel dedikodu ve psikolojik iyi oluş arasındaki bu dinamik ilişki ve etkileşim, yükseköğretim örgütlerinin başarısı için kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışma, bu üç kavramın ilişkisini derinlemesine inceleyerek, sonuçları ile akademisyenler için destekleyici bir akademik ortam yaratma yollarını ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu ilişkinin üreteceği sonuçların dikkate alınması hem bireylerin refahını hem de örgütün genel verimliliğini artırabilir.

2- AMAÇ/ÖNEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, Türkiye'deki vakıf ve devlet üniversitesinde görev yapan akademik personelin etik liderlik algıları, örgütsel dedikodu deneyimleri ve psikolojik iyi oluş düzeylerini incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin sonuçlarını görünür hale getirmektir. Araştırma, bu değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyerek, yükseköğretim örgütlerindeki etik liderlik uygulamalarının ve iletişim dinamiklerinden olan örgütsel dedikodunun akademik personelin psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkilerini anlamayı hedeflemektedir. Ayrıca, etik liderliğin örgütsel dedikodu ile psikolojik iyi oluş arasındaki rolünü araştırarak, bu üç kavramın etkileşimini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Elde edilen bulgular, yükseköğretim örgütlerinde daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunabilir.



Bu amacı gerçekleştirebilmek için aşağıda bulunan sorulara cevap aranacaktır.

- 1) Etik liderlik düzeyi, akademik personelin psikolojik iyi oluşlarını nasıl etkilemektedir?
- 2) Etik liderlik düzeyi, örgütsel dedikodu düzeyini nasıl etkilemektedir?
- 3) Örgütsel dedikodu düzeyi, akademik personelin psikolojik iyi oluşunu nasıl etkilemektedir?
- 4) Etik liderlik ve örgütsel dedikodu, akademik personelin psikolojik iyi oluşu üzerinde nasıl bir etkileşim etkisi yaratmaktadır?
- 5) Etik liderlik, akademik personelin psikolojik iyi oluşunu örgütsel dedikodu aracılığıyla dolaylı olarak etkilemekte midir?

2.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, yükseköğretim örgütlerinde etik liderlik, örgütsel dedikodu ve psikolojik iyi oluş arasındaki etkileşimleri anlamak amacıyla gerçekleştirilecektir. Yükseköğretim, yalnızca akademik bilgi üretimi değil, aynı zamanda bireylerin kişisel ve sosyal gelişimi açısından da kritik bir rol oynamaktadır. Etik liderlik, akademik personelin motivasyonunu ve iş tatminini artırarak, pozitif bir çalışma ortamı oluşturabilir. Bununla birlikte, örgütsel dedikodu, iletişim dinamiklerini etkileyerek çalışanların psikolojik iyi oluşunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir.

Bu çalışma, etik liderlik uygulamalarının, örgütsel dedikodunun etkilerinin ve bu faktörlerin psikolojik iyi oluş üzerindeki rollerinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Özellikle, Türkiye'deki vakıf ve devlet üniversitelerinde yürütülecek bu araştırmanın, yükseköğretim politikalarının ve uygulamalarının geliştirilmesine ışık tutması beklenmektedir. Ayrıca, elde edilecek bulgular, akademik personelin psikolojik iyi oluşunu destekleyecek stratejilerin geliştirilmesi ve sağlıklı bir iş ortamının oluşturulması konusunda yol gösterici olabilir.

Sonuç olarak bu araştırma hem teorik hem de pratik açıdan önemli bir katkı sağlayarak, yükseköğretimde etik liderliğin ve sağlıklı iletişimin önemini vurgulamayı hedeflemektedir.

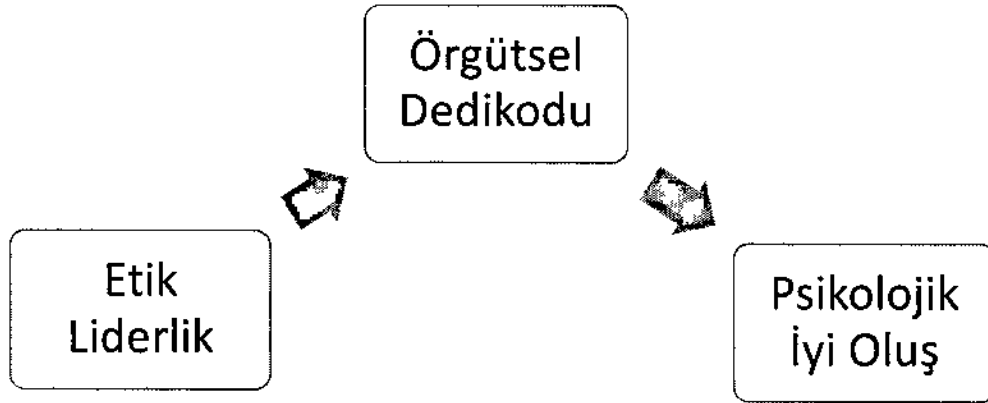
3- ALAN, VERİ KAYNAKLARI, YER- SÜRE VE DESTEK

Bu araştırma, Türkiye'deki vakıf ve devlet üniversitelerinde 2024 – 2025 akademik yılda görev yapan akademik personelden oluşacaktır. Çalışma, yükseköğretimde etik liderlik, örgütsel dedikodu ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkileri incelemek üzere yürütülecektir. Bu süreçte araştırma için etik kurul izni üniversitesinin gerekli biriminden alınacaktır. Tezin bitiş tarihi Mayıs 2025 olarak planlanmıştır. Tezin herhangi bir aşamasında finansal bir destek alınmayacaktır.

4- YÖNTEM VE TEKNİKLER

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma etik liderlik, örgütsel dedikodu ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkileri anlamak ve incelemek üzere yapılandırılmış olup hem doğrudan hem de dolaylı etkileri inceleyecektir. Ayrıca etik liderliğin ve örgütsel dedikodunun akademisyenlerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etki düzeyleri ile birlikte etik liderliğin akademik personelin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisinde örgütsel dedikodunun aracılık rolü sinanacaktır. Bu nedenlerle araştırma sorularına bağlı olarak ve ölçüm hataları da dikkate alınarak aracılık ve moderasyon analizleri ile araştırmanın özgün soruları için bulgulara ulaşmaya çalışılacaktır. Araştırma değişkenler arası neden-sonuç ilişkilerini incelemeyi hedeflediği için nicel araştırma yöntemlerinden nedensel araştırma modeline başvurularak regresyon analizi uygulanacak ve örgütsel dedikodunun aracılık rolü saptanmak için de aracılık modeli sinanacaktır. Araştırmanın soruları doğrultusunda geliştirilen teorik model Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

4.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu, Türkiye'deki vakıf ve devlet üniversitelerinde 2024 – 2025 akademik yılında görev yapan akademik personelden oluşacaktır. Araştırmanın verileri katılımcılara çevrimiçi anket formu (Google form) şeklinde e-posta yoluyla iletilecek ve gönüllü olarak araştırmaya katılımı esas alınacaktır. 2024–2025 akademik yılında toplam akademik personel sayısının 184.060 olarak belirlenmiştir (istatistik.yok.gov.tr). Araştırma için gereken örneklem büyüklüğü hesaplanırken %95 güven aralığı ve %5 hata payı esas alınacaktır. Yapılan hesaplamalar sonucunda, yaklaşık 385 akademik personelden oluşan bir örneklem büyüklüğüne ihtiyaç duyulmaktadır. Örneklem sürecinde akademik personel rastgele seçilerek araştırmaya dahil edilecektir. Bu yöntemle, evrendeki tüm bireylerin örneğe dahil edilme şansı eşit ve bağımsız olabilecektir (Büyüköztürk vd., 2020).

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı dört bölümden oluşacaktır. Birinci bölümde cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, örgütte çalışma süresi, günlük ortalama çalışma süresi gibi demografik değişkenlerle ilgili sorular bulunacaktır. İkinci bölümde Dağlı ve Han (2018) tarafından geliştirilen 24 maddeden oluşan "Örgütsel Söylenti Ölçeği" kullanılacaktır. Üç boyuttan oluşan bu ölçek akademisyenlerin örgütsel dedikodu algısını ölçmeyi amaçlamaktadır. Üçüncü bölümde Telef (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan tek boyutlu "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" kullanılacaktır. Dördüncü bölümde ise; Tuna vd., (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan 10 maddelik "Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)" kullanılacaktır. Tek boyutlu olan bu ölçek, yöneticilerin etik liderlik seviyesini ölçmeyi hedeflemektedir.

Araştırma sonuçlarından elde edilen veriler, IBM SPSS 26 programı kullanılarak regresyon istatistiksel modeli ile analiz edilecektir. Regresyon analizi, bir bağımlı değişkenin (sonuç) bir veya daha fazla bağımsız değişken (etkileyen faktör) ile olan ilişkisini inceleyen istatistiksel bir yöntemdir. Bu analiz, değişkenler arasındaki ilişkilerin doğasını anlamak, bir değişkenin diğerine etkisini belirlemek ve gelecekteki değerleri tahmin etmek amacıyla kullanılır.

5- ÇALIŞMA TASLAK PLANI

Araştırma sürecinde gerçekleştirilecek olan faaliyetlerle ilgili aşağıdaki zaman çizelgesi hazırlanmıştır.

İş Tanımı	Zaman	Süre
Alanyazın Taraması	Ekim 2024	8 Ay
Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi/Uyarlanması	Mayıs – 2025	
	Kasım 2024 – Ocak 2025	3 Ay
Veri Toplama Araçlarının Uygulanması	Ocak – Şubat 2025	2 Ay



Verilerin Çözümlenmesi

Mart – Nisan
2025

2 Ay

Tezin Raporlaştırılması

Mayıs –
Haziran 2025

2 Ay

Toplam

8 Ay



İÇİNDEKİLER

ETİK KURUL İZNİ	i
TEZ KABUL FORMU	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
I. GİRİŞ	
A. Araştırmanın Amacı	
B. Araştırmanın Önemi	
C. Araştırmanın Sayıltıları	
D. Araştırmanın Sınırlılıkları	
II. İLGİLİ LİTERATÜR	
1. Etik Liderlik	
2. Örgütsel Dedikodu	
3. Psikolojik İyi Oluş	
4. Etik Liderlik ile Örgütsel Dedikodu Arasındaki İlişki	
5. Etik Liderlik ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki	
6. Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Dedikodu Arasındaki İlişki	
7. Etik Liderlik, Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Dedikodu İlişkisi	
III. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	
A. Araştırmanın Yöntemi	
B. Araştırma Modeli	
C. Araştırma Grubu	
D. Veri Toplama Araçları	
E. Verilerin Toplanması	
F. Verilerin Analizi	
IV. BULGULAR VE YORUM	
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	
VI. KAYNAKÇA	
VII. EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	



KAYNAKÇA

- AKDURU, H. E., ve SEMERCİÖZ, F. (2017). KAMU KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE İŞYERİ YALNIZLIĞINA DAİR BİR ARAŞTIRMA. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 13(13), 106-119.
- ALAKAŞLI, H., ve TÖSTEN, R. (2022). Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 44-58.
- ALKAN, D. P. (2015). Etik Liderlik Ölçeğinin Türkçe Formunun Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(38), 109-121.
- ALTUNTAŞ, S., ŞAHİN ALTUN, Ö., ve ÇEVİK AKYIL, R. (2017). "Gossip" in organizational communication between nurse, doctor and dentist academicians. *Journal of Health and Nursing Management*, 4(3), 107-116.
- ATABEK, Ü., ÖZŞARLAK, P., ve ATABEK, G. (2021). Akademik Örgütlerde Dedikodu ve Söylentilere Yönelik Algılar. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(1), 111-122. <https://doi.org/10.2399/yod.20.514008>
- BATTAL, F., ve SEYREK, E. (2022). AKADEMİK İYİMSERLİK VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLİŞKİSİNDE SOSYAL AYLAĞLIĞIN ROLÜ. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1407-1426.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., KILIÇ ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş., ve DEMİREL, F. (2020). Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri. *Pegem Akademi*. <https://doi.org/10.14527/9789944919289>
- CANSARAN, D., ve YILMAZ, F. (2018). Etik liderlik davranışının kişilerarası ilişki boyutları üzerine etkileri: Göynücek İlçesi kamu kurumlarında bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, (2), 163-181.
- CHENG, B., PENG, Y., ZHOU, X., SHALAN, A., TOURKY, M., ve DONG, Y. (2023). Negative workplace gossip and targets' subjective well-being: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(9), 1757-1781.
- DAĞLI, A. ve HAN, B. (2018). Organizational Rumor Scale For Educational Institutions. *Universal Journal of Educational Research*, 6(5), 936-946. doi: 10.13189/ujer.2018.060515
- DAMASIO, B. F., MELO, R. L. P. D. ve SILVA, J. P. D. (2013). Meaning in life, psychological well-being and quality of life in teachers. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 23(54), 73-82.



DOĞAN, T., ve ERYILMAZ, A. (2012). Akademisyenlerde İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu ve Öznel İyi Oluş. *Ege Academic Review*, 12(3).

ERKUTLU, H., & CHAFRA, J. Ethical Leadership and Workplace Bullying in Higher Education Yükseköğretimde Etik Liderlik ve İşyeri Zorbalığı.

ESMER, Y., & ÖZDAŞLI, K. (2018). Akademik yönetimde psikolojik sözleşme ihlali, etik liderlik ve prososyal davranışlar. *Ankara: Çizgi Kitapevi Yayınları*.

GEZEN, H., ve KAYA, A. (2023). Öğretmenlerin Anlamli İş Algı Düzeylerinin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel İkiyüzlülük Algı Düzeylerine Etkisi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(37), 55-79. <https://doi.org/10.35675/befdergi.1166568>

GÜNAY, A., ve ÇELİK, R. (2019). KARIYER STRESİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İYİMSERLİK DEĞİŞKENLERİYLE YORDANMASI. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 205-218.

GREENSLADE-YEATS, J., COOPER-THOMAS, H., CORNER, P. D., & MORRISON, R. (2024). A paradox-constitutive perspective of organizational gossip. *International Journal of Management Reviews*, 26(2), 187-210.

GROSSER, T. J., LOPEZ-KIDWELL, V., & LABIANCA, G. (2010). A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life. *Group & organization management*, 35(2), 177-212.

GÜNEŞ, S., & KARACA, A. (2024). Bir Kamu Kurumunda Örgütsel Dedikodu ile İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 7(1), 28-46.

HOYT, C. L., PRICE, T. L., ve POATSY, L. (2013). The social role theory of unethical leadership. *The Leadership Quarterly*, 24, 712-723.

KALSHOVEN, K., & BOON, C. T. (2012). Ethical leadership, employee well-being, and helping. *Journal of Personnel Psychology*.

KARASU, Y., & CÖMERT, M. (2022). İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2723-2748.

KATITAŞ, S., KARADAŞ, H., & COŞKUN, B. (2022). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (62), 182-207.

KEKLİK, S., ve AKKAŞ, H. (2023). Problem Çözme Becerisinin Çalışan İyi Oluş Haline Etkisinde İç Kontrol Odaklılığın Aracı Rolü. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 12(9), 1099-1112.



KEYES, C. L. M., SHMOTKIN, D., ve RYFF, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.

KOÇ, M., ve KEKLİK, İ. (2020). Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 107-119.

LIU, G. ve REN, H. (2017). Ethical team leadership and trainee auditors' likelihood of reporting client's irregularities. *Journal of Financial Crime*, 24(1), 157-175.

MALHOTRA, N., ve AGGARWAL, R. (2024). The Mediating Roles of Transformational Leadership and Workplace Gossip on The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Virtuousness.

MALİK, M. S. ve NAWAZ, K. (2018). The role of ethical leadership in whistleblowing intention among bank employees: Mediating role of psychological safety. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(4), 238-252.

MARTINESCU, E., JANSEN, W., ve BEERSMA, B. (2021). Negative gossip decreases targets' organizational citizenship behavior by decreasing social inclusion. A multi-method approach. *Group & Organization Management*, 46(3), 463-497.

MIHCI, H., & UZUN, T. (2024). Okullarda etik liderlik ile örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 29-39.

MINGA, B. B. R. (2022). The Impacts Of Ethical Leadership On The Employee Psychological Well-Being: The Mediating Role Of Interactional Justice. *SOCIAL SCIENCES STUDIES JOURNAL (SSSJJournal)*, 5(48), 5986-5997.

MOGHIMI, S. M., ve GHAFARI, R. (2015). Managers 'Obligation to Ethics and Rumors Management in Public Organizations. *Organizational Culture Managemet*, 14(1).

NARTGÜN, Ş. S., & MOR, K. D. (2015). Öğretmenlerin görüşlerine göre etik liderlik ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 269-290.

ÖZTÜRK, İ., ve ARAS, M. (2021). Mantar Yönetim Tarzi ve Örgütsel Dedikodunun Bilgi Paylaşımına Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 121-134.

ÖZTÜRK, M., ve GÖK, S. G. (2020). Örgütsel dedikodu kavramına genel bir bakış: Bibliyometrik analizi ile kavramsal çerçeveden gelecek araştırma yönelimlerine. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1668-1683.



PHEKO, M. M. (2018). Rumors and gossip as tools of social undermining and social dominance in workplace bullying and mobbing practices: A closer look at perceived perpetrator motives. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(4), 449-465.

RYFF, C. D., ve SINGER, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9, 13-39.

SAĞLAM, A. Ç., ve EMİRBEY, A. R. (2024). OKUL YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMEN MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİ. *The Journal of Turk-Islam World Social Studies*, 12(12), 92-104.

SARİ, G., & ASLAN, H. (2024). Örgütsel dedikodu düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 507-519.

TELEF, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.

TELEF, b. b., UZMAN, e., ve ERGÜN, e. (2013). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *electronic turkish studies*, 8(12).

THOMAS, S. A., ve ROZELL, E. J. (2007). Gossip and nurses: Malady or remedy?. *The health care manager*, 26(2), 111-115.

YALÇIN, E., YALÇIN, S., & KÖROĞLU, M., (2024). LİDERLİK STİLLERİ İLE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ. *Trakya Eğitim Dergisi*, 14(2), 865-879.

YEKSAN, Ö. (2020). YÜKSEKÖĞRETİMDE ÇALIŞANLARIN ETİK LİDERLİK ALGILAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 37-60.

YOĞURTCU, B., ve GÜNGÖR, S. (2021). Bir Yükseköğretim Kurumunda Örgütsel Gücün Etik İklim ve Etik Liderlik ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 1151-1170. <https://doi.org/10.53487/ataunisosbil.953033>

TUNA, M., BİRCAN, H. ve YEŞİLTAŞ, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.

USTA, M. E., KAYA, A., & ÖZYURT, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13.

ZÜMBÜL, S. (2019). Öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeylerinde bilinçli farkındalık ve affetmenin yordayıcı rolleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 20(1), 20-36.