

Subject Area
Social Sciences, Education

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Year: 2022
Vol: 8
Issue: 93
PP: 113-127

Examining The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles And Teachers' Perceptions of Organizational Cynicism

Canan Mehtap GÜRBÜZ¹  Doç. Dr. Sinan YALÇIN²  Prof. Dr. Ahmet Ragıp ÖZPOLAT³ 

Arrival
23 November 2021
Published
23 January 2022

Article ID Number
3779
Article Serial Number
12

Doi Number
<http://dx.doi.org/10.26449/sssj.3779>

How to Cite This Article
Gürbüz, C.M.; Yalçın, S. & Özpolat, A.R. (2022). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:8, Issue:93; pp:113-127



Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan, Türkiye

² Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Erzincan, Türkiye

³ Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Erzincan, Türkiye

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Erzincan il merkezinde ilköğretim 1. ve 2. kademelerinde ve ortaöğretim kademesinde görev yapmakta olan 180 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğretmenler tarafından algılanan okul yöneticilerinin liderlik stillerinin belirlenmesi için Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği ve yine öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının belirlenmesi için Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde t testi, tek yönlü varyans analizi, Kruskal Wallis ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stili daha çok sürdürücü liderlik stildir. Yine araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri genel olarak düşük olmakla birlikte, gruplar arasındaki farklılık incelendiğinde bilişsel sinizm düzeyi yüksek olan öğretmenler tarafından algılanan liderlik stiline serbest bırakıcı liderlik, bilişsel sinizm tutum düzeyi düşük olan öğretmenler tarafından algılanan liderlik stiline ise sürdürücü liderlik olduğu görülmüştür. Sinizm düzeyinin demografik değişkenler yönünden incelenmesinde ise yaş ve kıdem yönünden herhangi bir farklılaşma bulunmazken, okul türü yönünden anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Bu farklılaşma, lise kademesinde çalışmakta olan öğretmenlerin ilköğretim 1. kademesinde çalışan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm tutumuna sahip olduklarını açıklamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Liderlik Stili, Öğretmen

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the relationship between the leadership styles of school administrators and the organizational cynicism levels of teachers. The research was carried out on 180 teachers working in the 1st and 2nd stages of primary education and secondary education in the city center of Erzincan in the 2019-2020 academic year. In the study, the Leadership Styles of School Principals Scale was used to determine the leadership styles of school administrators perceived by teachers, and the Organizational Cynicism Scale was used to determine teachers' organizational cynicism attitudes. T test, one-way analysis of variance, Kruskal Wallis and regression analyzes were used in the analysis of the data. According to the results of the research, the leadership style of the school principals perceived by the teachers is mostly the continuity leadership style. Again, according to the results of the research, although the organizational cynicism levels of the teachers are generally low, when the difference between the groups is examined, it is seen that the leadership style perceived by the teachers with high cognitive cynicism level is liberating leadership, and the leadership style perceived by the teachers with low cognitive cynicism attitude level is perpetual leadership. When examining the level of education in terms of demographic variables, there was no difference in terms of age and seniority, but a significant difference was found in terms of school type. This differentiation explained that teachers working at the high school level have more organizational cynicism attitudes than teachers working at the first level of primary education

Key Words: Organizational Cynicism, Leadership Style, Teacher

1. GİRİŞ

Yönetim eylemi, temelinde sosyolojik bir varlık olan insan ile ilişkili olduğu için, en az insanlık tarihi kadar eski bir eylemdir. Bu sebeple yönetim eyleminin toplumsal yaşamla birlikte doğduğunu söylemek mümkündür (Sevinç, 1990: s 60).

Birlikte yaşamın doğal sonuçlarından biri de, belirli bir iş bölümü yoluyla mevcut yaşama alanlarındaki bir takım sorumluluk ve görevleri paylaşmaktır. Bir topluluk içerisinde yaşamakta olan bireyler, kendi amaçlarını gerçekleştirirken aynı zamanda amaçlarının yaşadıkları topluluğun çıkar ve amaçlarına aykırı eylemlerde bulunmamayı hedefler. Bu ise, gelişigüzel bir davranış örüntüsü ile değil, belli prensipler doğrultusunda uygulanan koordineli ve sistematik bir çaba ile mümkün olur. Bu durumun doğal bir sonucu olarak da, bu tür topluluklarda belli amaçlar için topluluğun üyelerini ikna edecek, onları bir amaca yönlendirecek bireylere ihtiyaç duyulur. Bilinen tarihin tümüne bakıldığında ise, gerçekten de her dönemde bireyler, sosyal bir varlık olmalarını sağlayan doğaları nedeniyle, kendilerini bir amaca yönlendirecek, çabalarını sistematik bir düzen içerisinde geliştirecek bir lidere mutlaka ihtiyaç duymuşlardır. (Bayrak, 1997).

2. LİDERLİK

Liderler yaşadığımız yüzyılın yönetim felsefesinin gelişmesi ve benimsenmesi için gerekli çalışmaları yapacak ve değişimin öncülleri olacak kişilerdir. Toplumda çoğu zaman lider olmak ile yönetici olmak aynı anlamda kullanılsa da, lider; yaşanan toplumu daha üst düzey yaşantılara taşımayı hedefleyen, toplumu harekete geçirebilen ve bu hedefler doğrultusunda kendisini sürekli olarak geliştiren bireydir. İyi bir lider, gelişmiş iletişim becerilerine sahip, kendisinin ve lideri olduğu grubun tüm özellikleri hakkında bilgi ve ilgi sahibi, güvenilir, ileride ortaya çıkacak olumlu ve olumsuz tüm durumlarla ilgili öngörü sahibi, yalnız olmaktan korkmadan grubu için en iyi kararları verebilen liderdir. Liderin bir yöneticiden bir diğer farkı ise, liderlerin yöneticilerin aksine insanlara emir değil ilham vermesidir (Argüden, 1997).

Eğitim yönetimi ve kapsamı daha dar olan okul yönetiminde temel amaç, eğitim örgütleri için geliştirilen eğitim politikaları ile örgütün amaçlarını yaşatmak, en üst düzeyde etkili bir şekilde işleyişine devam etmesini sağlamaktır. Bir diğer ifade ile eğitim yönetimi, eğitim alanına yönelik olarak belirlenmiş tüm politikaların, amaçların ve kararların gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Bu sebeple eğitim yöneticileri de gerek insan kaynakları gerekse de örgütün madde kaynakları arasında koordinasyon sağlamak, örgütsel hareketin sistemli ve istedik yönde olabilmesi için genel yönetime ait teori, teknik, metot ve ilkelerden yararlanmaktadırlar (Kaya, 1999).

İnsan, sürekli olarak duygu değişimleri yaşamakta olan bir varlıktır. Bu sebeple gerek özel gerekse de iş hayatımızdaki davranış ve ilişkilerimiz üzerinde olumlu bakış ve mutlu hissetme gibi pozitif duygularımızın yanı sıra, karamsar olma, kırgınlık ve engellenme gibi negatif duygularımızın etkisi bulunmaktadır. Bu tür duygularla başa çıkabilmek bir yöneticide bulunması gereken en önemli becerilerden birisidir. Bir örgütte olması gerekenden daha fazla sıklıkta olumsuz duyguların ortaya çıkması, örgüt iklimini negatif yönde etkiler ve bu durumun sonucunda örgüt elemanlarında iş yönünden tatminsizlik ortaya çıkabilir. Bu sebeple iyi bir liderin duyguların oluşumu, ortaya çıkışı, gelişimi ve kontrol altına alınabilirliği konularında bilgi sahibi olması beklenir (Korkmaz, 2005).

Örgüt yönetiminin, örgüt iklimi, kültürü ve sosyopsikolojik yapısı üzerinde yadsınamaz bir etkisi vardır. Bu sebeptir ki, örgütsel davranış, o örgütün liderinin davranışlarından ayrı düşünülemez. Liderlik, bir örgütün davranışlarının açıklanmasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Alanyazında, birbirinden farklı çok sayıda liderlik stili tanımlanmıştır. Bu çalışmada ise liderlik stilleri olarak tarafından geliştirilen dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stilleri araştırmaya konu edilmiştir.

2.1. Dönüşümcü Liderlik

Burns (1985) tarafından liderlik, liderin ve takipçilerinin motivasyon ve morallerinin yüksek düzeye çıkarılması olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda dönüşümcü liderlik stiline sahip olan liderler, kendisini izleyenlerde özgürlük, barış, adalet, hümanist olma ve eşitlik gibi ahlaki değerleri ve idealleri üst düzeye çıkararak, bu yönde bilinç geliştirmeyi hedeflerler (Altun, 2003)

Dönüşümcü liderlik, çalışanlarına vizyon yükleyen ve bu vizyonun hedefleri doğrultusunda misyonlar aktaran ve örgütün kültüründe gerekli olan değişimleri sağlayarak çalışanların buldukları anda yapmış olduklarından veya taşıdıklarını düşündükleri potansiyelden daha fazlasını yapabileceklerine inanmalarını sağlayan liderlik tarzıdır (Eren, 2001).

Örgütlerin değişim süreçlerinde dönüşümcü liderliğin içerdiği liderlik özellikleri ve davranışlarının bu değişimin başarısına olan etkisi vurgulanmakla birlikte, dönüşümcü liderlik ile etkili liderlik aynı anlamda kullanılmaz. Bu ayrımın farkında olmamak nedeniyle çoğunlukla dönüşümcü liderlere taşınmış oldukları potansiyelden ve başarabileceklerinden çok daha fazlası atfedilir. Ancak dönüşümcü liderlik örgütün liderlik pozisyonu ile ilgilenmektedir (Evers & Lakowski, 1996).

2.2. Serbest Bırakıcı Liderlik

Serbest bırakıcı liderlik stilinde, örgüt ile liderin ilişkisi neredeyse yok denecek kadar zayıftır. Liderin örgüt çalışanlarının davranışlarına müdahalesi oldukça düşüktür. Ayrıca bu liderlik stilinde liderin baskın davranışı bulunmamaktadır (Erdal, 2007) Bu liderlik stilinde örgüt içerisinde yüksek seviyede bulunması istenen motivasyon ve koordinasyon zayıftır (Kılıç, Keklik, Yıldız., 2014).

Serbest bırakıcı liderlik, kimi zaman yönettikleri grupta özgürlüğün başıbozukluk olarak algılanması sebebiyle düzensizliği ve disiplinsizliği de beraberinde getiren, etkisiz bir liderlik türüdür. Bu tür liderlerin yönetmiş oldukları örgütlerde çalışanlar sorumlu oldukları görevleri istedikleri gibi yerine getirirler. Bu liderlik türünün barındırdığı herhangi bir planlı yönetim şeması bulunmadığı için çalışanlar kendi kararlarını verme konusunda tamamen serbesttirler. Bu sebeple serbest bırakıcı liderlik stilinde aslında bir liderlikten söz etmek mümkün

değildir. Bu liderlik stiline sahip olan liderlerin yönetmiş oldukları örgütler üretim yönünden en kötü örgütlerdir (Şimşek, 2005).

2.3. Sürdürümcü Liderlik

Sürdürümcü liderlikte yönetim, klasik anlamından farklı bir anlam yüklenmektedir. Bu liderliğin sergilendiği örgütlerde yönetim reel karar verme, verimlilik, öngörü, düzenlilik ve etkilikle ilgilidir. Bu tür örgütlerde sürdürümcülüğün devamı, sorumluluk üstlenme, örgütün değerlerine bağlı olma gibi eylemlerle sağlanır. Yani sürdürümcü liderlikte pragmatik bir yaklaşım söz konusudur (Çelik, 1998).

Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi, sürdürümcülüğün benimsendiği örgütlerde lider, örgüt üyeleri kendilerinden beklenen davranışı yaptıklarında ödüllendirirken, istenmeyen davranışı yaptıklarında cezalandırılırlar (Gümüş, 2005).

Sabuncuoğlu ve Tüz (2013) tarafından aktarıldığına göre Lakomski tarafından sürdürümcü liderliğin 3 temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar:

- ✓ Bir liderin daha önce belirlenen hedeflere ulaşmaları halinde örgüt çalışanlarına vereceği ödül olan “şarta bağlı ödül”
- ✓ Örgütte bir hatanın meydana gelmesi veya bir problemin ortaya çıkması sonucunda liderin hatayı veya problemi çözmek için müdahalede bulunması olan “istisnalarla yönetim (aktif)”
- ✓ Örgüt çalışanlarının özgür bırakılması ve bu sebeple serbest bırakıcı liderlik ile de benzerlik taşıyan “istisnalarla yönetim (pasif)”

Belirtilen bu özelliklerden sonucusu olan pasif yönetimde bir hata veya problemle karşılaşan lider ilk anda örgüt çalışanlarının hatanın farkına varmasını ve çözüm bulmasını bekleyerek olaya müdahale etmez. Bir diğer deyişle hataya ilişkin sonuçlar ciddi boyutlara ulaşmadan önce lider olayla ilgili olarak herhangi bir eylemde bulunmaz. Buradan da anlaşılacağı üzere sürdürümcü liderle, örgütün mevcut yapısını korumak için çalışanlarını teşvik eden, örgütün doyumsal ihtiyaçlarına yönelik cevaplar barındıran ve örgüt çalışanlarına liderlik etmekten daha çok ihtiyaç duyulan ölçüde yönetsel eylemlerde bulunan ve örgütte herhangi bir sorunun oluşmaması için gerekli önlemleri alan liderlerdir (Akan & Yalçın, 2015).

3. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Felsefe alanındaki tarihi oldukça eskilere dayanmakta olan sinizm ise, kökenini Yunanca'da "köpek" anlamına gelen "kyon" sözcüğünden almaktadır (İçerli & Yıldırım, 2012).

Sinizmin tarihte ortaya ilk çıkışının bir yaşam şekli olarak sinik akım ve düşünce okulu olarak sinik okulların oluşumu ile olduğu bilinmektedir (Karacaoğlu & İnce, 2012). Bu okulların ortaya çıkmasına neden olan ve bir yaşam şekli olarak gösterilen sinik akımın bilinen ilk ve en büyük temsilcisi Sokrates'in öğrencisi olan Anthistenes ve ikinci olarak ise Diyojen'dir. Sinik bireyler, sinizm kavramı ile devlet de dâhil olmak üzere hiçbir örgütün insan yaşamında kendiliğinden ve doğal olarak yer alamayacağını savunurlar (Gökçe, Emhan, Özer, Kaya, 2017). Yani “örgütsel sinizm” kavramı bir örgüt içerisinde bulunan bireyin örgüte karşı ortaya çıkan olumsuz tutumların tamamıdır (Brandes, Dharwadkar & Dean, 1999: 4).

Bireyin bulunulan örgüte karşı olumsuz duygular beslemesinin yani sinik olmasının temelinde birçok örgütsel ve bireysel faktör bulunmaktadır. Bu faktörlere bakıldığında ise "güven" duygusunun ayrıca bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Genellikle güven duygusunun olmadığı örgütlerde, bireyin zamanla kendi içine kapanması ve örgütteki diğer bireylere karşı ön yargılı olması ve dolayısıyla zamanla her şeye karşı olumsuz duygular beslemesi kaçınılmazdır (Özler, Atalay, Şahin.,2010).

Andersson (1996) ise sinizmin güvensizlikten doğan bileşenleri de içermekle birlikte, hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi duygusal bileşenleri de içerdiğinden güvenden daha farklı olduğunu ifade etmektedir. Anderson'a göre güven bir tutum değil bir inançtır ve bu sebeple güvenin duygusal bir bileşen içermesi düşünülemez. Tüm bu sebeplerden ötürü güven bir inanç bileşeni, bir tutum olarak sinizmin içerisinde yer alır. Sinizmin güvenden daha farklı olduğunu belirtmektedir.

Sinizmle ilgili olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırmacıların sinizmin genellikle 3 boyutu üzerinde durdukları görülmektedir.

3.1. Bilişsel Sinizm

Bilişsel sinizmde örgüt çalışanları güçlü bir örgüt ilkeleri algısına sahip değillerdir ve örgüte ilişkin resmi kurallar bilişsel sinik bireyler tarafından dikkate alınmamaktadır. Bilişsel sinizm tutumunun yüksek olduğu örgütlerde

samimiyet, eşitlik, adalet ve dürüstlük gibi ölçütler bulunmamakta ve örgüt çalışanları arasındaki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlı olarak gelişmektedir. Yine bu tutumun yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar birbirine güven duymamaktadırlar (Balıkçoğlu, 2013).

Bilişsel sinizm, insanların davranışlarında ve duygularındaki samimiyet ve iyi niyete inanmamakla ilişkili bir sinizm türüdür. Bilişsel sinik bireylerde örgütün samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi ilkelerin olmadığına inanmak sebebiyle aldatıldıklarını düşünme eğilimi bulunmaktadır. Bu bireyler kendilerine yönelik olsun ya da olmasın örgüt içerisindeki tüm eylemlerde art niyet aramaktadırlar. Bu nedenle sürekli olarak aldatılacaklarını düşünmektedirler (Özler, Atalay, Şahin, 2010). Bu sebeplerle örgütsel sinizmin yüksek olduğu örgütlerdeki tüm yenilenme, gelişim ve değişime yönelik çabalar başarısızlıkla sonuçlanır (Brandes, 1997). Özetle bilişsel sinizmin yüksek olduğu gruplarda örgüt içi güvenin yok denilecek kadar az; maaş, kıdem ve buna benzer maddi çıkarların, samimiyet, erdemlilik, dürüstlük gibi manevi kazanımlara tercih edildiğine inanılmaktadır.

3.2. Duyuşsal Sinizm

Bir örgütte çalışmakta olan bireyler çalıştıkları örgüte karşı yalnızca olumsuz inançlar taşımamakta, aynı zamanda olumsuz duygular da beslemektedirler. Duyuşsal olarak sinik bireyler sevinç, heyecan, sıkıntı, öfke, şaşırma, hor görme, iğrenme, korku ve utanç şeklinde açıklanan 9 temel duygunun olumsuz olanlarının tamamını taşıyabilir. Duyuşsal sinizm tutumu yüksek olan çalışanlar, örgütlerini bireysel standartlarına göre yargılayıp bu yargılama sonunda örgütü kusurlu ilan edebilirler ve bu duruma bağlı olarak örgüte karşı kendilerine yönelik üstünlük çıkarımında bulunabilirler. Bu üstünlük atfı sinik bireyde memnuniyet ve keyif unsuru olarak bulunabilir (Erdoğan & Bedük, 2013).

Özetle duyuşsal sinizm öfke, utanç, bıkkınlık, endişe gibi olumsuz duygularla güçlü bir ilişki içerisindedir. Duyuşsal sinik bir bireyin hissetmiş olduğu bu olumsuz duygular aynı zamanda işlerine karşı olan düşüncelerini de şekillendirmektedir. Bu boyuttaki bireyler, örgütün tüm beşeri veya teknik unsurlarını kendi doğruları ile yargılamaktadırlar ve kendi doğrularına aykırı davranış gösteren herkesi ve her şeyi kusurlu olarak tanımlamaktadırlar. Duyuşsal sinik bireylerdeki bu tutum zamanla kendilerini diğer çalışanlardan daha üstün görebilmekte, bu üstünlük inancı sebebiyle de sürekli olarak beğenilmeyi ve övülmeyi isteyebilmektedirler (Fehim, 2017).

3.3. Davranışsal Sinizm

Örgütsel sinizme ilişkin son boyut olan davranışsal sinizmde örgüte yönelik olarak aşağılayıcı ve olumsuz davranış gösterme eğilimi bulunmaktadır. Davranışsal sinizmi yüksek olan bireylerin davranışlarının altında genellikle örgütün samimiyet, dürüstlük, doğruluk vb. özellikleri taşımadığı düşünceleri bulunmaktadır. Davranışsal sinizm tutumu yüksek olan bireyler, örgütün geleceğine ilişkin olarak kötümser beklenti ve tahminlere sahip olmalarının yanı sıra, tutumlarını ifade etmek için sıklıkla mizaha başvururlar (Dean vd. 1998)

Davranışsal sinik bireyler çoğunlukla olumsuz ve aşağılayıcı eylemlerde bulunma eğilimindedirler. Bu eğilimleri sebebiyle eski siniklerle büyük ölçüde benzerlik göstermektedirler. Bu bireyler çalıştıkları örgütü her ortamda oldukça sert bir şekilde eleştirmektedirler ve bu eleştirilerini direkt olarak açıklayabildikleri gibi çoğunlukla mizahi olarak açıklamayı denerler. Bunlara ek olarak davranışsal sinikler kimi zaman eleştirilerini sözlü olarak ifade etmek yerine bedensel olarak ifade etmeyi de tercih edebilirler. Bu durumlarda genellikle sinik bir bireyin gösterdiği davranış bilgece bir görünüş, gözlerini kaydırmak ve alaycı bir şekilde gülümsemek olmaktadır (Dean vd., 1998).

Alanyazında liderlik stilleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin ilişkisinin araştırıldığı çalışmalara bakıldığında bu çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür.

Özgenel ve Hıdıroğlu (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri “yüksek”, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları “düşük” düzeyde bulunmuştur. Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları cinsiyetlerine ve mesleki kıdemlerine göre incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmaz iken; öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Ayrıca okul müdürlerinin liderlik stillerinin, örgütsel sinizmi yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Güçlü, Kalkan & Dağlı (2017) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel sinizmin tüm alt boyutları arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Etkileşimci liderlik stili ile bilişsel ve duyuşsal sinizm boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunurken, davranışsal sinizm boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik

stillerinin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutlarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile branşları, çalıştıkları okul türü, eğitim durumları, kıdemleri ve öğretmenliği seçme nedenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- ✓ Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarına ilişkin tutumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- ✓ Öğretmenlerin yaş, kıdem ve okul türüne göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- ✓ Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını yordamakta mıdır?

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi konularına değinilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını yordayıp yordamadığını belirlemek amaçlandığından nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasında ilişkinin olup olmadığını belirleyen tarama modelidir (Karasar, 2011).

4.2. Çalışma Grubu

Erzincan ili Merkez ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kademesinde görev yapan ve basit tesadüfi örnekleme ile seçilen 180 öğretmene Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği uygulanmıştır. Bu araştırmada, örnekleme yöntemlerinden küme örnekleme yöntemi esas alınmıştır. Çalışmada küme olarak, İlköğretim okulunun 1. kademesi bir küme, 2.kademesi bir küme, ortaöğretim okulları ise bir küme kabul edilerek, bu 3 kümeden örnekleme alınmıştır. Yansızlık kuralı gereğince çalışmaya ilişkin veriler 10.04.2020-03.05.2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin nicel veriler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo1. Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Erkek	88	48,9
	Kadın	92	51,1
Medeni Hal	Evli	119	66,1
	Bekar	61	33,9
Yaş	20-24	7	3,9
	25-30	35	19,4
	31-35	45	25,0
	36-40	41	22,8
	41-45	23	12,8
	46-50	24	13,3
	51+	5	2,8
Branş	Sınıf	55	30,6
	Branş	125	69,4
Okul Türü	İlkokul	66	36,7
	Ortaokul	52	28,9
	Lise	62	34,4
Görev Süresi	1-5	44	24,4
	6-10	41	22,8
	11-15	38	21,1
	16-20	27	15,0
	21+	30	16,7

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 88'i (%48,9) erkek iken 92'si (%51,1) kadındır. Katılımcılardan 119'u (%66,1) evli olduğunu, 61'i (%33,9) bekar olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 7'si (%3,9) 20-24, 35'i (%19,4) 25-30, 45'i (%25,0) 31-35, 41'i (%22,8) 36-40, 23'ü (%12,8) 41-45, 24'ü (%13,3) 46-50 ve 5'i (%2,8) 51 ve üzeri yaşta olduklarını belirtmişlerdir. Örneklemin %30,6'sını (55) sınıf, %69,4'ünü (125) branş öğretmenleri oluşturur. Öğretmenlerin %30,6'sını (66) ilkökul, %28,9'u (52) ortaokul, %34,4'ü (62) lise

kademelerinde görev yapmaktadır. Yine öğretmenlerin %24,4'ü (44) 1-5, %22,8'i (41) 6-10, %21,1'i (38) 11-15, %15,0'ı (27) 16-20 ve %16,7'si (30) 21 ve üzeri hizmet süresine sahiptir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında Kişisel Bilgiler Formu, Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeği (OMLSÖ) ve Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) olmak üzere toplam üç bölümden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin izinleri önceden alınmış ve uygulanmıştır. Ölçeklerin uygulanmasında tamamen gönüllülük esas alınmıştır.

Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği

Akan, Yıldırım ve Yalçın (2014) tarafından geliştirilen OMLSÖ toplam üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte toplam 35 madde bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutları dönüşümcü liderlik stili, sürdürümcü liderlik stili ve serbest bırakıcı liderlik stili olarak tasarlanmıştır. Dönüşümcü liderlik boyutunda 20 madde, sürdürümcü liderlik boyutunda 7 madde, serbest bırakıcı liderlik boyutunda ise 8 madde bulunmaktadır. Ölçek 5'li likert türü bir ölçektir. Araştırmacılar tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda dönüşümcü liderlik stili Cronbach's-Alfa katsayısı 0.94, sürdürümcü liderlik Cronbach's-Alfa katsayısı 0.84, ve serbest bırakıcı liderlik Cronbach's-Alfa katsayısı 0.82, olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise dönüşümcü liderlik stili Cronbach's-Alfa katsayısı 0.84, sürdürümcü liderlik Cronbach's-Alfa katsayısı 0.91 ve serbest bırakıcı liderlik Cronbach's-Alfa katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" "bilişsel", "duyuşsal" ve "davranışsal" olmak üzere üç boyutlu bir ölçektir. "Bilişsel" boyutunda 5, "duyuşsal" boyutunda 4, "davranışsal" boyutunda da 4 madde olmak üzere toplamda 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği olup "Hiç katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Kısmen katılıyorum" (3), "Katılıyorum" (4) ve "Tamamen katılıyorum" (5) arasında puanlanmaktadır. Kalağan (2009) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde örgütsel sinizmin "bilişsel" alt boyutuna ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .913, duyuşsal alt boyutunda .948 "davranışsal" alt boyutunda ise .866 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,87, ölçeğin bilişsel alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,91, duyuşsal alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,89, davranışsal alt boyutuna ilişkin Cronbach Alfa değeri ise 0,81 bulunmuştur. Yapılan faktör analizi neticesinde geçerliği ise 0,91 olarak hesaplanmıştır.

4.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır.

Verilerin analizinde 2 değişkenli gruplara ilişkin verilerin ve farkın analizinde bağımsız örneklem için t testi, 2'de fazla değişkenli gruplara ilişkin verilerin ve farkın analizinde tek yönlü ANOVA frekans tabloları, ikili değişken arasındaki ilişkinin analizinde Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. İstatistiksel karşılaştırmalarda .05'ten küçük p (anlamlılık) değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Uygulanan ölçek sonuçlarında istatistiksel değerlendirmeler yapıp çözümlenerek, yorumlama yoluna gidilmiştir.

Örgütsel sinizm, bilişsel faktörler, duyuşsal faktörler, davranışsal faktörler ve toplam sinizm değişkenleri, frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile incelenmiştir. Normal dağılım gösteren verilerin analizinde parametrik analizler kullanılmıştır. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarına ilişkin tutumları arasında anlamlı farkların incelenmesinde tek yönlü ANOVA, Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını yordayıp yordamadığının incelenmesinde çoklu regresyon analizi, öğretmenlerin yaş, kıdem ve okul türüne göre sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını inceleyen tek yönlü ANOVA, ikili karşılaştırmalar için t testi kullanılmıştır.

Veriler analiz edilirken parametrik veya non-parametrik analiz yöntemlerinin hangisinin kullanılmasının belirlenmesi için verilere normallik testi uygulanmıştır. Tablo 2'de görüldüğü üzere Örgütsel Sinizm ve OMLS ölçeklerinden elde edilen verilere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri normal aralıktadır.

Tablo 2: Ölçekten Elde Edilen Verilere İlişkin Frekans Tablosu

	Ortalama	Medyan	Mod	Çarpıklık Katsayısı	Çarpıklığın Standart	Çarpıklığın Hatası	Basıklık Katsayısı	Basıklığın Standart Hatası
Sinizm Toplam Puanı	31,766	29,0000	26,00	,709	,181		-,090	,360
Bilişsel Sinizm	3,1944	13,5000	5,00	,167	,181		-1,045	,360
Duyuşsal Sinizm	8,0611	6,0000	4,00	,111	,181		,168	,360
Davranışsal Sinizm	10,511	10,0000	10,00	,590	,181		-,256	,360
OMLS Toplam Puanı	99,622	98,0000	98,00	,108	,181		-,061	,360

Dönüşümcü Liderlik	55,344	55,0000	50,00	,392	,181	-,235	,360
S. Bırakıcı Liderlik	23,055	22,0000	20,00	,273	,181	-,296	,360
Sürdürümcü Liderlik	21,222	21,0000	23,00	-,886	,181	,516	,360

İdeal bir normal dağılıma sahip bir veri dizisinde, aritmetik ortalama, ortanca ve modun birbirine eşit ya da yakın değerler alması beklenmektedir. Ayrıca bir araştırmada veri dizisinden elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayılarının; Morgan, Leech, Gloeckner ve Barret'e göre (2004), ± 1 sınırları içinde, Tabachnick ve Fidell'e göre (2013), $\pm 1,5$ içinde olması araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiğini kanıtlamaktadır. Tablo 2'ye bakıldığında her bir ölçeğin alt boyutları arasındaki aritmetik ortalama, medyan ve mod değerlerinin eşit ya da birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ayrıca çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ sınırları içinde olması araştırma verilerinin tamamının normal dağıldığını göstermektedir.

5. BULGULAR

Araştırma kapsamında yer alan çalışma grubundan elde edilen verilere ilişkin betimleyici istatistiksel bulguları Tablo 3'te verilmiştir:

Tablo 3: Algılanan Liderlik Stillere Yönelik Elde Edilen Verilere İlişkin Betimleyici İstatistikler

%95 Güven Aralığı						
Alt Boyutlar	N	X	Ss	Alt Limit	Üst Limit	
Dönüşümcü	180	55,34	8,85	33,00	77,00	
S. Bırakıcı	180	23,05	4,89	12,00	36,00	
Sürdürümcü	180	21,222	2,68	7,00	28,80	

Tablo 3 incelendiğinde en yüksek aritmetik ortalamanın 55,3444 ile sürdürümcü liderliğe ve en düşük aritmetik ortalamanın 21,2222 ile dönüşümcü liderliğe ait olduğu görülmektedir. Serbest Bırakıcı Liderlik ve Sürdürümcü Liderlik boyutlarından alınan puanların ortalamaları birbirine yakındır ($X_{sb}=23,0556$ ve $X_s=21,2222$).

Tablo 4: Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına Yönelik Elde Edilen Verilere İlişkin Betimleyici İstatistikler

%95 Güven Aralığı					
Alt Boyutlar	N	X	Ss	Alt Limit	Üst Limit
Bilişsel	180	13,19	5,81	5,00	25,00
Duyuşsal	180	8,06	4,86	4,00	20,00
Davranışsal	180	10,51	4,08	4,00	20,00

Tablo 4 incelendiğinde en yüksek aritmetik ortalamanın 13,1944 ile bilişsel sinizme ve en düşük aritmetik ortalamanın 8,0611 ile duyuşsal sinizme ait olduğu görülmektedir. Bilişsel ve davranışsal sinizmden alınan puanların aritmetik ortalamaları birbirlerine yakındır ($X_{bilişsel}=13,1944$ ve $X_{duyuşsal}=10,5111$).

Araştırma grubuna ilişkin dağılım ve ortalama özelliklerine ait yukarıda verilen betimleyici bilgilerden sonra, öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla veriler ANOVA ile test edilmiştir. ANOVA sonuçlarına ilişkin değerler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenler Tarafından Algılanan Liderlik Stilleri ve Örgütsel Sinizm Arasındaki Farka İlişkin Varyans Analizi Tablosu

	KT	Sd	KO	F	P	η^2
Gruplar Arası	7,043	2	3,52	3,953	,021	,05
Gruplar İçi	132,72	149	,891			
Toplam	139,76	151				

Yapılan analiz neticesinde gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($[F_{(2-149)}=3,953 ; p=0.021]$). Tablo incelendiğinde gruplar arasındaki etki büyüklüğünün 0.05 ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir ($\eta^2=0.05$). Gruplar arasındaki bu farkın kaynağının belirlenmesi örgütsel sinizmin her bir alt boyutu, öğretmenler tarafından algılanan liderlik stillerine göre post-hoc test istatistiği ile incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda bu incelemelere yer verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenler Tarafından Algılanan Liderlik Stilleri ile Örgütsel Sinizmin Bilişsel Alt Boyutu Arasındaki Farka İlişkin Post-Hoc İstatistiği

BOYUTLAR(I)	BOYUTLAR(J)	X	Sh	P
Dönüşümcü	Serbest Bırakıcı	-,07024	,13430	,860
	Sürdürümcü	,33711*	,12743	,024
Serbest Bırakıcı	Dönüşümcü	,07024	,13430	,860
	Sürdürümcü	,40735*	,07631	,000
Sürdürümcü	Dönüşümcü	-,33711*	,12743	,024
	Serbest Bırakıcı	-,40735*	,07631	,000

Tablo 6 incelendiğinde dönüşümcü liderlik algısı ile sürdürümcü liderlik algısı arasında anlamlı bir farkın bulunduğu görülmektedir ($p=,024$). Yine sürdürümcü liderlik ile serbest bırakıcı liderlik algısı arasında da anlamlı

bir farklılık bulunduğu görülmektedir ($p=,004$). Alınan grup puanlarının farklarının aritmetik ortalamasına bakıldığında ise dönüşümcü liderlik ile sürdürümcü liderlikten alınan puanların farkının aritmetik ortalamasının ,33711 olduğu, serbest bırakıcı liderlik ile sürdürümcü liderlikten alınan puanların aritmetik ortalamasının -,40735 olduğu görülmektedir. Bu ortalamalar incelendiğinde serbest bırakıcı liderlik algısı yüksek olan öğretmenlerin daha bilişsel sinizm tutumlarının daha fazla, sürdürümcü liderlik algısı yüksek olan öğretmenlerin ise bilişsel sinizm tutumlarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Öğretmenler Tarafından Algılanan Liderlik Stilleri ile Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Alt Boyutu Arasındaki Farka İlişkin Post-Hoc İstatistiği

BOYUTLAR(I)	BOYUTLAR(J)	X	Sh	p
Dönüşümcü	Serbest Bırakıcı	-,04643	,13016	,932
	Sürdürümcü	,19245	,12350	,267
Serbest Bırakıcı	Dönüşümcü	,04643	,13016	,932
	Sürdürümcü	,23888*	,07396	,004
Sürdürümcü	Dönüşümcü	-,19245	,12350	,267
	Serbest Bırakıcı	-,23888*	,13430	,004

Tablo 7 incelendiğinde duyuşsal sinizm tutumu yönünden serbest bırakıcı liderlik ile sürdürümcü liderlik algıları arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($p=,004$). Alınan grup puanlarının farklarının aritmetik ortalamasına bakıldığında ise serbest bırakıcı liderlik ile sürdürümcü liderlikten alınan puanların farklarının aritmetik ortalamasının ,23888 olduğu görülmektedir. Bu farklar analiz edildiğinde serbest bırakıcı liderlik algısı yüksek olan öğretmenlerin duyuşsal sinizm tutumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 8. Öğretmenler Tarafından Algılanan Liderlik Stilleri ile Örgütsel Sinizmin Davranışsal Alt Boyutu Arasındaki Farka İlişkin Post-Hoc İstatistiği

BOYUTLAR(I)	BOYUTLAR(J)	X	Sh	p
Dönüşümcü	Serbest Bırakıcı	-,10476	,07396	,732
	Sürdürümcü	,16478	,13902	,426
Serbest Bırakıcı	Dönüşümcü	,10476	,13191	,732
	Sürdürümcü	,26954*	,13902	,002
Sürdürümcü	Dönüşümcü	-,16478	,07900	,426
	Serbest Bırakıcı	-,26954*	,13191	,002

Tablo 8 incelendiğinde, serbest bırakıcı liderlik algısı ile sürdürümcü liderlik algısı arasında anlamlı bir fark görülmektedir ($p=,002$). Yine bu iki boyuttan alınan grup puanlarının farklarının aritmetik ortalamasının, 26964 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde serbest bırakıcı liderlik algısı yüksek olan öğretmenlerin davranışsal sinizm tutumlarının daha yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları yaş, kıdem ve okul türü değişkenleri yönünden incelenmiş, örgütsel sinizm tutumları ile yaş ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı ancak okul türüne göre anlamlı bir farkın bulunduğu görülmüştür. Bu analizlere ilişkin Kruskal-Wallis ve Anova tabloları aşağıdaki verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Yaşlarıyla Karşılaştırılmasına İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları

Boyut	Yaş	N	X	sd	P
Bilişsel Sinizm	20-24	7	53,36	1,491	,232
	25-30	35	97,07		
	31-35	45	98,50		
	36-40	41	84,40		
	41-45	23	91,37		
	46-50	24	85,50		
	51+	5	94,50		
Duyuşsal Sinizm	20-24	7	89,71	1,491	,403
	25-30	35	100,0		
	31-35	45	98,00		
	36-40	41	83,76		
	41-45	23	83,57		
	46-50	24	82,75		
	51+	5	82,00		
Davranışsal Sinizm	20-24	7	92,57	1,491	,142
	25-30	35	100,2		
	31-35	45	92,00		
	36-40	41	89,12		
	41-45	23	100,9		
	46-50	24	69,00		
	51+	5	72,00		

Tablo 9 incelendiğinde, yaş değişkeni yönünden öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p_{\text{bilişsel}}=,232$; $p_{\text{duyuşsal}}=,403$; $p_{\text{davranışsal}}=,142$).

Tablo 10. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Kıdemleriyle Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

	KT	Sd	KO	F	P	η^2
Gruplar Arası	5,08	4	1,272	1,385	,242	,03
Gruplar İçi	137,75	150	,918			
Toplam	142,83	154				

Tablo 10 incelendiğinde örgütsel sinizm ile kıdem değişkenlerine ait gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($[F_{(4-150)}=1,385$; $p=0.242$].

Tablo 11: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Çalıştıkları Okul Türüyle Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

	KT	Sd	KO	F	P	η^2
Gruplar Arası	7,36	2	3,683	4,132	,018	,05
Gruplar İçi	135,47	152	,891			
Toplam	142,83	154				

Yapılan analiz neticesinde gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($[F_{(2-154)}=4,132$; $p=0.018$]. Tablo incelendiğinde gruplar arasındaki etki büyüklüğünün 0.05 ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir ($\eta^2=0.05$). Gruplar arasındaki bu farkın kaynağının belirlenmesi için örgütsel sinizmin her bir alt boyutu öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademelerine göre post-hoc test istatistiği ile incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda bu incelemelere yer verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Çalıştıkları Okul Türünün Arasındaki Farka İlişkin Post-hoc Test Sonuçları

B.Değişken	BOYUTLAR(I)	BOYUTLAR(J)	X	Sh	P
Örgütsel Sinizm	İlkokul	Ortaokul	,03704	,19441	,997
		Lise	,46958*	,17709	,027
	Ortaokul	İlkokul	-,03704	,19441	,997
		Lise	,43254	,19090	,075
	Lise	İlkokul	-,46958*	,17709	,027
		Ortaokul	-,43254	,19090	,075

Tablo 12 incelendiğinde ilkökul ve lise kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p=,027$). Her iki değişkenin örgütsel sinizm ölçeğinden almış oldukları puanların farkının aritmetik ortalaması ,46958'dir. Bu sonuca göre lise kademesinde çalışmakta olan öğretmenlerin ilkökulda çalışmakta olan öğretmenlere göre daha sinik oldukları söylenebilir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sinizmin Bilişsel Sinizm Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Değişken	B	Sh	β	t	P	İkili r
Sabit	1,595	,733		2,176		
Dönüşümcü	,544	,270	,207	2,017	,031	,169
S.Bırakıcı	,570	,195	,300	2,919	,045	,184
Sürdürümcü	-,694	,199	-,229	-3,496	,004	,025
R : ,506 ^a	R ² : ,256					
F: 20,220	P: ,000 ^b					

Tablo 13'te yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkiler incelendiğinde, örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile algılanan liderlik stillerinden dönüşümcü liderlik boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir etkinin ($r=0.16$) olduğu görülmektedir. Bilişsel sinizm ile serbest bırakıcı liderlik boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde ($r=0.18$) bir etki vardır. Bilişsel sinizm ile sürdürümcü liderlik boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında ise pozitif ve düşük düzeyde ($r=,02$) etki bulunduğu görülmektedir.

Liderlik stili, dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü alt boyutları ile birlikte örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu ile orta düzeyde bir ilişki vermektedir ($R=0.506$, $R^2=0,256$, $p<.01$). Bu üç değişken birlikte toplam varyansın yaklaşık %25'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin bilişsel sinizm boyutu üzerindeki önem sırası serbest bırakıcı liderlik, sürdürümcü liderlik ve dönüşümcü liderlik şeklinde sıralanmıştır.

Tablo 14: Öğretmenlerin Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Sinizm Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Değişken	B	Sh	β	t	P	İkili r
Sabit	1,684	,812		2,074		

Dönüşümcü	,217	,299	,079	,725	,000	,089
S.Bırakıcı	,617	,216	,310	2,851	,005	,115
Sürdürümcü	-,675	,220	-,213	-3,069	,002	,029
R : ,409 ^a	R ² : ,167					
F: 11,762	P: ,000 ^b					

Tablo 14 incelendiğinde p anlamlılık değerlerinin 0,05' ten küçük olması değişkenler arasında anlamlı bir etkilenme olduğunu göstermektedir. Bu durumda dönüşümcü liderlik algısı duyuşsal sinizmi anlamlı şekilde etkilemektedir ($\beta=,079$; $R^2=,089$; $p=,000$). Serbest bırakıcı liderliğin duyuşsal sinizm üzerindeki etkisi de benzer şekilde anlamlıdır ($\beta=,310$; $R^2=,115$; $p=,005$). Sürdürümcü liderliğin duyuşsal sinizm üzerindeki etkisine bakıldığında ise yine anlamlı bir etkileme görülmektedir ($\beta=,213$; $R^2=,029$; $p=,002$). Algılanan liderlik stillerinin dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik alt boyutları ile birlikte sinizmin duyuşsal sinizm alt boyutu üzerinde orta düzeyde bir ilişki vermektedir ($R=0.580$, $R^2=0,336$, $p<.01$). Bu üç değişken birlikte toplam varyansın yaklaşık %16'sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin bilişsel sinizm boyutu üzerindeki önem sırası serbest bırakıcı, sürdürümcü ve dönüşümcü liderliktir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sinizm Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Değişken	B	Sh	β	t	P	İkili r
Sabit	1,768	,686		2,578	,011	
Dönüşümcü	-,236	,252	-,103	-,937	,350	,057
S.Bırakıcı	,777	,183	,466	4,249	,000	,137
Sürdürümcü	-,239	,186	-,090	-1,286	,200	-,003
R : ,392 ^a	R ² : ,154					
F: 10,679	P: ,000 ^b					

Tablo 15'te yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkiler incelendiğinde, örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile algılanan liderlik stillerinden dönüşümcü liderlik boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde bir etkinin ($r=0.57$) olduğu görülmektedir. Ancak anlamlılık değerinin ,05'ten büyük olması bu etkilenmenin anlamlı düzeyde olmadığını göstermektedir ($p=,350$) Davranışsal sinizm ile serbest bırakıcı liderlik boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde ($r=0.13$) bir etki vardır. Davranışsal sinizm ile sürdürümcü liderlik boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında ise negatif ve düşük düzeyde ($r=-,03$) etki bulunduğu görülmektedir. Ancak anlamlılık değerinin ,05'ten büyük olması etkilenmenin anlamlı olmadığını göstermektedir ($p=200$) Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenlerin bilişsel sinizm boyutu üzerindeki önem sırası serbest bırakıcı, dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik şeklinde sıralanmıştır.

Bu üç değişken birlikte toplam varyansın yaklaşık %15'ini açıklamaktadır.

6. SONUÇ

Bu araştırmada öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler cinsiyet, mesleki kıdem, okul kıdemi ve branş gibi demografik değişkenler, okul müdürlerinin liderlik stilleri ve örgütsel sinizmin ilişkisi ve okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sinizmi yordama düzeyi yönünden değerlendirilmiş olup aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin okul yöneticilerini çoğunlukla sürdürümcü lider olarak gördükleri söylenebilir. Araştırmada ulaşılan bu sonuç Özgenel ve Hıdıroğlu'nun ulaştıkları sonuçtan farklıdır. Özgenel ve Hıdıroğlu (2019), çalışmalarında öğretmenlerin liderlik algılarının dönüşümcü liderlik boyutunda yoğunlaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Nair (2018) ve Çetinkaya (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da öğretmenler tarafından en yüksek düzeyde algılanan liderlik stiline dönüşümcü liderlik olduğu belirtilmiştir. Bu noktada, çalışmaya dâhil edilen çalışma grubunun küçük ve homojen dağıldığı düşünülmüştür. Çalışma grubunun daha yüksek sayıda olması halinde ulaşılan sonuç değişebilme ihtimaline sahiptir.

Araştırmadan elde edilen bir başka sonuca göre öğretmenlerin genel olarak sinizm düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar Uzun ve Ayık (2016), Özkadan (2018), Helvacı ve Çetin (2012), Yıldız (2013) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri alt boyutlar açısından incelendiğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri düşük çıkmıştır. Öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeyleri duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bilişsel sinizm tutumundaki hafif düzeyde yükseklik, duyuşsal ve davranışsal sinizmde görülecek sinizme göre daha kabul edilebilir bir sonuçtur. Çünkü bir öğretmenin bilişsel düzeyde göstermiş olduğu sinizm düşünceleri ile sınırlı kalırken, duyuşsal ve davranışsal sinizmin örgüte duygu ve eylem yönünden yansımaları olacaktır. Böyle bir durum, örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyecektir.

Araştırmadan elde edilen bir başka sonuca göre okul yöneticilerini serbest bırakıcı lider olarak algılayan öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumları daha yüksek, okul yöneticilerinin dönüşümcü lider olarak algılayan öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumları daha düşük çıkmıştır. Alanyazında farkın analiz edildiği bir çalışma bulunmamakla birlikte elde edilen bu sonuç Arslan (2016), Demirçelik (2017), Özer (2014) tarafından yapılan ve liderlik stilleri ile örgütsel sinizmin ilişkisinin incelendiği çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmada ayrıca duyuşsal sinizm tutumu yönünden okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri arasında fark bulunup bulunmadığı araştırılmış ve serbest bırakıcı liderlik ile sürdürümcü liderlik algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Alınan grup puanları analiz edildiğinde serbest bırakıcı liderlik algısı yüksek olan öğretmenlerin daha fazla duyuşsal sinizm tutumuna sahip oldukları görülmüştür. Yine davranışsal sinizm tutumu yönünden okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri arasında fark bulunup bulunmadığı araştırılmış ve serbest bırakıcı liderlik ile sürdürümcü liderlik algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Burada da alınan grup puanları analiz edildiğinde serbest bırakıcı liderlik algısı yüksek olan öğretmenlerin daha fazla duyuşsal sinizm tutumuna sahip oldukları görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen bir başka sonuç ise liderlik stillerinin örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğudur. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; sırasıyla serbest bırakıcı, sürdürümcü ve dönüşümcü liderlik stillerinin bilişsel sinizm tutumu üzerinde pozitif ve düşük etkisi bulunduğu bulunmaktadır. Liderlik stillerinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerindeki etkisi incelendiğinde ise benzer bir şekilde pozitif orta düzeyde anlamlı bir etkilenme olduğu görülmektedir. Liderlik alt boyutlarının duyuşsal sinizm üzerindeki etkisi sırasıyla serbest bırakıcı, sürdürümcü ve dönüşümcü boyutlardır. Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuca göre dönüşümcü liderlik stili ile davranışsal sinizm arasında anlamlı olmamakla birlikte orta düzeyde, serbest bırakıcı liderlik ile pozitif ve düşük bir etkinin bulunduğu görülmüştür. Yine sürdürücü liderlik ve davranışsal sinizm arasında bulunan negatif ve düşük düzeyde anlamlı olmayan bir etkilenmenin olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bu sonuçlar Arslan (2016), Demirçelik (2017), Özer (2014) tarafından ulaşılan sonuçlardan kısmen farklıdır.

Araştırmada ayrıca öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları yaş, kıdem ve okul türü değişkenleri yönünden incelenmiş, örgütsel sinizm tutumları ile yaş ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı ancak okul türüne göre anlamlı bir farkın bulunduğu görülmüştür. Bu farka bakıldığında lise kademesinde çalışmakta olan öğretmenlerin diğer kademelerde çalışan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Elde edilen bulgular neticesinde geliştirilebilecek bazı öneriler şunlardır:

- ✓ Örgütsel sinizm, çalışılan örgüte karşı birey tarafından geliştirilen olumsuz duygu, düşünce ve inançların tümüdür. Öğretimde gelişen sinizmin kaynağında çalışılan okul ile ilgili sorunların olması halinde bu sorunların okul liderleri tarafından dikkate alınarak çözümlenmesi gerekir.
- ✓ Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin genel olarak düşük olduğu ve sürdürümcü liderlik algılarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sürdürümcü liderlikte yönetimin en etkili enstrümanları ödül ve cezadır. Bu bilgiye dayanarak öğretmenlerin özlük haklarında ve maaşlarında yapılacak olan olumlu düzenlemelerin ve uzman öğretmenlik gibi statüye ilişkin unvanların öğretmene tanınmasının genel olarak sinizm düzeyini daha da düşüreceğini söyleyebiliriz.
- ✓ Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin yaşamış olduğu sinizmde serbest bırakıcı liderliğin önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Serbest bırakıcı liderlik stili, liderliğin en etkisiz olduğu liderlik stildir. Bu stilin görüldüğü örgütlerde çalışanlar kararlarını kendileri vermekte ve işleri ile ilgili sorumluluklarını istedikleri ölçüde yerine getirmektedir. Böyle bir ortamda öğretmenlerin adalet algılarının değişmesi, örgüte olan güvenlerinin sarsılması ve olumlu bağlılığın azalması kaçınılmazdır. Bu durumun önlenmesi için okul müdürlerinin görev sürelerinin belirli bir aralıkta tutulması, Milli Eğitim Müdürlüklerince okul yöneticilerinin performanslarının öğretmenler yoluyla değerlendirilmesi gibi önlemler alınabilir.
- ✓ Araştırmada lise kademesinde çalışmakta olan öğretmenlerin diğer kademelerde çalışan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadıkları görülmektedir. Lise kademesi zaman, emek, öğrenci ve velilerin beklentileri gibi değişkenler yönünden diğer kademelerden daha zor çalışma koşullarına sahip olabilmektedir. Bu kademe çalışan öğretmenlerin ders yüklerinin fazla olduğu da bilinen bir diğer gerçektir. Bu kademe çalışan öğretmenlerin ders yükümlülüğüne karşın almış olduğu maaşın veya sahip olduğu özlük haklarının yeterli olmadığını düşünüyorsa, öğretimde bilişsel, duyuşsal veya davranışsal sinizm gelişebilir. Bu sebeple lise kademesinde öğretmen sayısının artırılarak ikili sisteme (sabah-öğlen) geçilmesi, öğretmenlerin yaşamış oldukları sinizmi önleyebilir.

- ✓ Bu çalışma Erzincan ili Merkez ilçesinde bulunan ilköğretimin 1. ve 2. kademesinde ve ortaöğretim kademesinde çalışan 180 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırma sonuçlarının bazıları daha önce yapılmış olan çalışmalarla benzer sonuçlar üretirken, bazıları farklı sonuçlar üretilmiştir. Bu farklılığın temelinde çalışma grubunun az sayıda öğretmenden oluşmasının olduğu düşünülmektedir. Çalışma grubunun sayıca arttırılması, karşılaştırmaya olanak vermesi açısından okullarda çalışmakta olan yöneticiler, memurlar ve hizmet kademesinde çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilerek tekrar edilmesi faydalı olabilir.
- ✓ Bu çalışmada örgütsel sinizm ile algılanan liderlik stili arasındaki etkilenme araştırılmıştır. Ancak liderlik, örgütsel sinizmin tek yordayıcısı değildir. Sinizmin nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve daha etkili sonuçlar üretilmesi için örgütsel sinizmin, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik, örgütsel körlük, bilgi uçurma, mobbing vb. örgütsel durumlar ile birlikte incelenmesi sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Akan, D., Yıldırım İ., & Yalçın, S. (2014). Okul müdürleri liderlik stili ölçeğinin geliştirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:13 Sayı:51, ss. 392-415
- Akan, D. & Yalçın, S. (2015). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 6(11), 125.
- Altun, S.A. (2003). İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderliğe verdikleri önem ve uygulama düzeyleri. *İlköğretim-Online* 2-(1), ss.10-17
- Andersson, Lynee. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49:11.
- Arslan, Ö. (2016). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak
- Argüden, Y. (1997). Değişen yönetim anlayışları ve ulusal toplam kalite harekâtı. *Executive Excellence Dergisi*, (8), 3.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Bayrak, S. (1997). Değişen liderlik anlayışı ve türkiye gerçeği, 21. *Yüzyılda Liderlik Sempozyumu, Bildiriler Kitabı*, (1), 355-361.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (Dissertation of Doctor), The University of Cincinnati, Cincinnati.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
- Çetinkaya, İ. (2011). *Ortaöğretim müdürlerinin liderlik stilleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişki* (Yayımlanamamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16, 423-442
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2)
- Demirçelik, E. (2017). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alguları arasındaki ilişki* (Yayımlanamamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Erdal, M. (2007). *İşletmelerde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Analizi* (Yüksek Lisans Projesi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve küresel yaklaşımlar)*. (5. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Erdoğan P., & Bedük A. (2013). Örgütsel sinizm ve vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyoteknik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(6):17-36.
- Evers, C. & G. Lakomski, (1996). *Exploring educational administration*. PergamonPress.

- Fehim, H.,F.,(2017). *Örgütlerde makyavelizm ve sinizmin çatışma yönetimine etkisi: Bir teknoloji şirketinde uygulama* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Gökçe, S. G.,Emhan, A., Özer, Z. & Kaya, A., (2017). Sinizim, kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 93-108
- Güçlü, N., Kalkan, F. & Dağlı, E. (2017). Mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *GEFAD / GUJGEF* 37(1): 177-186
- Gümüş, T. (2005). *Liderlerde iletişim engelleri ve lider gelişim süreci nasıl olmalıdır? Lider gelişim programlarının birliklerde uygulanması nasıl olmalıdır?* (Yayımlanmamış Bitirme Tezi). Kara Harp Akademisi
- Helvacı, M. A. & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *International Periodical For The Languages, Literature and History of TurkishorTurkic*, 7(3), 1475-1497
- İçerli, L. & Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G., & Güzeller O.C. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 27, ss. 83-97
- Karacaoğlu, K. & İnce, F. (2012). Örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3). pp. 77 – 92
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları
- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki uygulama* (4. Baskı). Ankara
- Kılıç,R., Keklik, B. & Yıldız, H. (2014). Dönüştürücü, etkileşimci ve tam serbesti tanıyan liderlik tarzlarının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21(2).
- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı 43, ss. 401-422
- Morgan, G. A.,Leech, N. L., Gloeckner, G. W. & Barret, K. C. (2004). *Spss for Introductory Statistics: Use and Interpretation*. Second Edition. London: Lawrance Erlbaum Associates
- Nair, A.(2018). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile politik becerileri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Sevinç, A. (1990). *Yönetim biliminin gelişim süreci içindeki sibernetik yaklaşım ve örgütsel sibernetikler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özler, D.E.; Atalay C.G. & Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özer, S. (2014). *Örgütsel sinizm ve liderlik stillerinin sınıf öğretmenlerinin kuruma bağlılığına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Özgenel, M. & Hıdıroğlu, A. (2019). Liderlik stillerine göre ortaya çıkan bir tutum: örgütsel sinizm. *KEFAD Cilt 20*, Sayı 2
- Özkadan, Z., (2018). *İlkokul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2013). *Örgütsel davranış*, Aktüel Yayınları, İstanbul.
- Şimşek, H. (2005). Örgütler, yönetim ve liderlik: liderliğe çoklu bakış, www.mebnet.net/duyurular/seminer/Orgutler, Erişim Tarihi: 14/07/2020
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using Multi variate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston
- Uzun, T. & Ayık, A. (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2): 672-688.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve muhalefet arasındaki ilişki. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish/Turkic*, 8 (6): 854-871

EXTENDED ABSTRACT

The act of governance is at least as old as human history, as it is related to human beings, who are fundamentally a sociological entity. For this reason, it is possible to say that the act of administration is born with social life (Sevinç, 1990: p 60).

One of the natural consequences of living together is sharing a number of responsibilities and duties in existing living spaces through a specific division of labor. Individuals living in a community aim not to act against the interests and goals of the community in which they live, while at the same time realizing their own goals. This is possible with a coordinated and systematic effort applied in line with certain principles, not with a random behavior pattern. As a natural consequence of this situation, such communities need individuals who will persuade the members of the community for certain purposes and lead them to a goal. Considering the whole known history, indeed, individuals in every period definitely needed a leader who would direct them to a goal and develop their efforts in a systematic order, due to their nature that enabled them to be a social entity. (Flag, 1997).

In this study, the relationship between school administrators' transformational, liberating and sustaining leadership styles and teachers' organizational cynicism levels was examined according to teachers' perceptions. The data obtained in the study were evaluated in terms of demographic variables such as gender, professional seniority, school seniority and branch, the relationship between school principals' leadership styles and organizational cynicism, and the prediction level of school principals' leadership styles on organizational cynicism, and the following results were obtained.

According to the results obtained from the study, it can be said that teachers mostly see school administrators as supplementary leaders.

According to the results of the research, when the organizational cynicism levels of the teachers were examined in terms of sub-dimensions, the cognitive, affective and behavioral cynicism levels were found to be low. Cognitive cynicism levels of teachers were found higher than emotional and behavioral cynicism sub-dimensions.

According to another result obtained from the study, the cognitive cynicism attitudes of teachers perceiving school administrators as liberating leaders were higher, and teachers who perceive school administrators as transformational leaders had lower cognitive cynicism attitudes.

In the study, it was also investigated whether there is a difference between the leadership styles of school principals perceived by teachers in terms of affective cynicism, and a significant difference was found between releasing leadership and sustaining leadership perceptions. When the group scores were analyzed, it was observed that teachers with high liberatory leadership perception had more affective cynicism attitudes. Again, in terms of behavioral cynicism, it was investigated whether there is a difference between the leadership styles of school principals perceived by teachers and a significant difference was found between the perceptions of liberal leadership and sustaining leadership. When the group scores obtained here were analyzed, it was seen that teachers with a high perception of liberating leadership had more affective cynicism attitudes.

Another result obtained from the research is that leadership styles are a significant predictor of organizational cynicism. According to the results of the regression analysis; It is found that liberatory, sustaining and transformational leadership styles have positive and low effects on cognitive cynicism, respectively. When the effect of leadership styles on the affective dimension of organizational cynicism is examined, it is seen that there is a similarly positive medium level significant influence. The effect of leadership sub-dimensions on affective cynicism are respectively liberating, sustaining and transformational dimensions. According to another result obtained from the study, although it was not significant between transformational leadership style and behavioral cynicism, it was observed that there was a medium level, liberatory leadership and a positive and low effect. Again, it was observed that there was a negative and low level of non-significant influence between sustained leadership and behavioral cynicism.

The study also examined teachers' organizational cynicism attitudes in terms of age, seniority and school type variables, and it was found that there was no significant difference between organizational cynicism attitudes and age and seniority variables, but there was a significant difference according to school type. Considering this difference, it is understood that teachers working at high school level experience more organizational cynicism than teachers working at other levels.