

**Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerin
Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri
ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki**

**The Relationship between Leadership Styles of School
Principals and Organizational Cynicism based on the
Perceptions of Vocational and Technical High School
Teachers**

Nezahat GÜÇLÜ¹, Fatma KALKAN², Emine DAĞLI³

¹Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve
Ekonomisi A.B.D.

nguclum@gmail.com

²Şehit Öğretmen M. Ali Durak Ortaokulu, Ankara, fatmaturan2007@hotmail.com

³Mustafa Kemal Üniversitesi, Temel Eğitim A.B.D., eminedagli@mku.edu.tr

Makalenin Geliş Tarihi: 04.11.2016

Yayına Kabul Tarihi: 30.12.2016

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim öğretim yılında Ankara ili Altındağ ilçesinde yer alan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 1090 öğretmen, örneklemini ise basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 201 öğretmen oluşturmuştur. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel sinizmin bütün boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Etkileşimci liderlik stili ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal sinizm boyutları arasında negatif yönde; davranışsal sinizm boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stillerinin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları üzerinde anlamlı birer yordayıcı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Okul müdürlerinin liderlik stilleri, örgütsel sinizm, mesleki ve teknik ortaöğretim

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between leadership styles of school principals and organizational cynicism based on the perceptions of teachers who serve at vocational and technical high schools. 1090 teachers who serve at vocational and technical high schools in Altındağ district, Ankara Province in 2012-2013 academic year constituted the population and 201 vocational and technical high school teachers selected by random sampling constituted the sampling of the study. The negative and significant relationship between the

school principal's transformational leadership style and organizational cynicism of all subscales were found. The negative and significant relationship between transactional leadership style and the cognitive and affective cynicism dimensions of organizational cynicism, the positive and significant relationship between transactional leadership style and the behavioral cynicism dimension of organizational cynicism were found. Also, the school principal's transformational and transactional leadership styles were found to be significant predictor of cognitive, affective and behavioral cynicism dimensions of organizational cynicism.

Keywords: *Leadership styles of school principals, organizational cynicism, vocational and technical high school*

GİRİŞ

Son yıllarda okullarda eğitim yöneticilerinin liderlik davranışları ile ilgili çalışmalarda artış gözlenmektedir. Okul yöneticisinin liderlik davranışları, çalışanların etkililiğini artırmada en etkili konulardan biridir. Kuşkusuz örgütsel çalışma şartları, örgütsel iklim, büyüme ve ilerleme için fırsatlar, arkadaşlık ilişkileri gibi diğer faktörler de önemlidir. Ancak liderin stiline potansiyel sonuçlarının anlaşılması ve küçümsenmemesi gerekmektedir (Warrick, 1981). Başarılı bir liderliğin temelinde, liderin takipçilerine yönelik tutumlarının önemli bir yeri vardır (Rubin, Dierdorff, Bommer ve Baldwin, 2009). Özellikle liderlik stillerinin çalışanlar üzerinde ne tür etkiler oluşturduğuna dair birtakım çalışmalar yapılmıştır. Eğitim örgütlerinde yapılan çalışmalarda, okul müdürlerinin liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık (Kul ve Güçlü, 2010) ve örgütsel güven (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

1980'den önce liderlik stilleri konusundaki görüşler kişisel özellik, davranışsal, durumsal ve olumsuzluk yaklaşımları altında şekillenirken, 1980'lerden sonra, değişim merkezli ve vizyon sahibi liderlik gibi çağdaş yaklaşımlar, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik kavramını ortaya çıkarmıştır (Hoy ve Miskel, 2010; Saruhan ve Yıldız, 2009). Dönüşümcü liderlik, etkin bir yönetim sistemi içinde çalışanların kendi kararlarını ortak hedefler doğrultusunda vermesini içermektedir (Hardman, 2011). Dönüşümcü liderler, takipçilerin hedeflenenden daha fazlasını yapılmasını düşünmeye motive ederler. Ayrıca takipçilerin, basit karşılıklı değişimlerden ve anlaşmalardan daha fazlasını yapacağını ifade eder (Bass, 1996). Etkileşimci veya bir başka deyişle sürdürümcü liderlik ise, işe yönelik liderlik olarak adlandırılmaktadır. Lider yetkisini kullanırken bir yandan da grup üyelerinin istek ve ihtiyaçlarını cevap vermeye çalışmaktadır. Etkileşimci liderler, yaratıcılık ve yenilikçilikten ziyade çalışanların verimli olmasına öncelik tanırırlar (Saruhan ve Yıldız, 2009).

Liderin tutum ve davranışları, çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumlarının önleyici bir koşulu olabilir. Araştırmalar liderlik stillerinin, örgütsel sinizmle ilişkisi olduğunu göstermektedir (Wu, Neubert ve Yi, 2007). Örgütsel sinizm, güçlü ve negatif duygusal

tepki ile birleşerek bir örgütün bütünlükten yoksun olacağı inancıdır. Örgütsel sinizm aşağılayıcı ve eleştirel davranışa neden olmaktadır (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgüte yönelik olumsuz tutumları olmakla birlikte bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Daha belirli bir biçimde şu şekilde ifade edilmektedir: (1) örgütte bütünlük olmadığı inancı; (2) örgüte yönelik olumsuz duygu; (3) bu inanç ve duygulara bağlı olarak örgüte yönelik kaba ve yargılayıcı olma eğilimi (Dean, Brandes ve Dhwardkar, 1988).

Örgütsel sinizmle ilgili yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizmin iş doyumu, örgütsel bağlılık (Reichers, Wanous ve Austin, 1997), örgütsel vatandaşlık (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; örgütsel özdeşleme (Polat ve Meydan, 2010), örgütsel destek ve örgütsel adalet (Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli, 2013) ile negatif; şikâyet başvurusu (Reichers vd.,1997), işten memnuniyetsizlik ve yabancılaşma (Abraham, 2000) ile pozitif ilişkili olduğu sonuçları elde edilmiştir. Bu sonuçlara dayalı olarak örgütsel sinizmin yüksek olduğu örgütlerde dürüstlük, açıklık, adalet ve samimiyet zayıflığının olduğu söylenebilir (Dean vd., 1988). Dolayısıyla örgütsel sinizm, kişilerarası ilişkiler ile örgütsel işleyişin sonuçlarını etkileyen ve modern örgütler açısından çözülmesi gereken bir sorundur (Neves, 2012).

Bazı mesleklere ait özellikler, örgütün yapısı, örgüt içi iletişim ve çalışma olanakları gibi birçok etken stres ile beraberinde örgütsel sinizmi getirebilmektedir. Amerikan Stres Enstitüsü tarafından yapılan araştırmada öğretmenlik mesleğinin, sağlığa olan zararları açısından ve sorunlarla mücadeleyi zorlaştırıcı etkisi açısından oldukça riskli bir meslek olduğu öne sürülmektedir (Baltaş, 2000). Bununla birlikte örgütte stres yaşayan çalışan, zamanla tükenme durumunu da yaşamaktadır. Tükenmenin sonucu olarak çalışanın örgüte ve çalışma arkadaşlarına güveni, bağlılığı azalmakta ve buna bağlı olarak da örgütsel sinizm yaşamaktadır (Sur, 2010).

Alanyazında eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm konusunda yapılmış çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür (Bogler, 2001; Kalağan, 2009; Şirin, 2011). Ancak sinizmin, yönetsel uygulamalar ve örgütsel özelliklerle olan ilişkisinin eğitim örgütlerinde daha fazla incelenmesine ihtiyaç vardır. Bu konuda yapılan araştırmaların eğitim alanında

sınırlı olması ve araştırma sonuçlarının eğitim yönetimi alanına sağlayacağı katkı bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde önem arz etmektedir. Bu araştırma, mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre, okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarması bakımından önemlidir.

Bu araştırmanın temel amacı, mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre, okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stillerine yönelik algıları nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ne düzeydedir?
3. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri örgütsel sinizmin bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

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

Araştırmanın Modeli

Tarama modelindeki bir çalışmada, var olan bir durumun ya da olayın olduğu gibi betimsel olarak açıklanması amaçlanır. Bu çalışmada, okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin betimsel olarak açıklanması amaçlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim öğretim yılında Ankara ili Altındağ ilçesinde bulunan mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında görevli 1090 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Böylelikle 201 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik nitelikleri incelendiğinde, katılımcıların % 30.8'i

erkek, % 68.7'si kadındır. Öğretmenlerin % 2.5'i ön lisans, % 82.1'i lisans, % 14.4 yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerin % 27.9'u 10 yıl ve altında, % 34.8'i 11-18 yıl arasında, % 37.3'ü 19 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Çok Faktörlü Liderlik Anketi: Araştırmada, okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stillerini belirlemek için Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Çoklu Faktör Liderlik Anketi-Değerlendirme Formu” kullanılmıştır. Ölçek beşli Likert türünde olup, ölçekte 3 boyuttan oluşan toplam 45 madde bulunmaktadır. Bu maddelerden dönüşümcü liderlik boyutunda 20, etkileşimci liderlik boyutunda 16, sonuçlar (liderlik davranışlarının sonuçları) boyutunda ise 9 madde bulunmaktadır. Bu üç faktör toplam varyansın %60'ını açıklamaktadır. Ön uygulama sonucunda dönüşümcü liderlikle ilgili maddelerin faktör yük değerleri .51 ile .79 arasındadır. Dönüşümcü liderliğin iç tutarlılık katsayısı .94'tür. Etkileşimci liderliğin faktör yük değerleri .46 ile .79 arasındadır. Etkileşimci liderliğin iç tutarlılık katsayısı .60'tır. Araştırmada, ölçeğin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik alt boyutları araştırma kapsamına alınmış, liderlik davranışlarının sonuçları kapsam dışında tutulmuştur. Özellikle okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik ve işlemci liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile anlamlı olarak ilişkili olması sebebiyle ölçeğin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik alt boyutları araştırma kapsamına alınmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Araştırmada, öğretmenlerin örgüte yönelik sinizm algılarını belirlemek için “Örgütsel Sinizm Ölçeği” (Kalağan, 2009) kullanılmıştır. Ölçek beşli Likert türünde olup, ölçekte 3 boyuttan oluşan toplam 13 madde bulunmaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm olmak üzere üç alt boyutu vardır. Bilişsel sinizm boyutunda 5 madde, duyuşsal sinizm boyutunda 4 madde ve davranışsal sinizm boyutunda 4 madde bulunmaktadır. Bu üç faktör toplam varyansın %79'unu açıklamıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı maddelerin toplamı için .93 olarak bulunmuştur. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları sırasıyla; .91, .95 ve .87 olarak hesaplanmıştır. Yapı güvenilirliği değerleri, üç boyutta da .70 ve üzerinde hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Veriler SPSS 17 paket programında analiz edilmiştir. Verilerin analizi esnasında frekans tabloları, betimsel istatistikler, iki değişken arasındaki ilişkinin analizi için Pearson momentler çarpım korelasyonu, doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın amacı doğrultusunda bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Gerçekleştirme Düzeylerine ve Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek	Boyutlar	n	\bar{X}	S
Liderlik Stilleri	Dönüşümcü liderlik	201	3.52	.86
	Etkileşimci liderlik	201	2.97	.54
Örgütsel Sinizm	Bilişsel sinizm	201	2.51	.88
	Duyuşsal sinizm	201	2.23	.84
	Davranışsal sinizm	201	2.43	.67

Tablo 1’deki veriler incelediğinde, okul müdürlerinin daha çok dönüşümcü liderlik stillini “genellikle” ($\bar{X} = 3.52$) ve etkileşimci liderlik stillini “bazen” ($\bar{X} = 2.97$) sergiledikleri anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile öğretmenlerin okul yöneticilerinin sergiledikleri her iki liderlik stili ile karşılaştıkları söylenebilir. Etkileşimci liderlik stiline değerlendirme ($S = .54$), dönüşümcü liderlik stiline ($S = .86$) göre daha homojendir. Ayrıca Tablo 1’den öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sinizm düzeyleri, bilişsel sinizm ($\bar{X} = 2.51$), duyuşsal sinizm ($\bar{X} = 2.23$) ve davranışsal sinizm ($\bar{X} = 2.43$) boyutlarında birbirine yakın olduğu anlaşılmaktadır. Davranışsal sinizmin değerlendirme ($S = .67$), bilişsel sinizme ($S = .88$) ve duyuşsal sinizme ($S = .84$) göre daha homojendir.

Tablo 2, okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizmine ilişkin korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 2. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmine İlişkin Korelasyon Sonuçları

	1.	2.	3.	4.	5
1. Dönüşümcü liderlik	1				
2. Etkileşimci liderlik	.44**	1			
3. Bilişsel sinizm	-.68**	-.14*	1		
4. Duyuşsal sinizm	-.54**	-.06*	.77**	1	
5. Davranışsal sinizm	-.29**	.18**	.45**	.46**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutu ($r = -.68$, $p < .05$),duyuşsal sinizm boyutu ($r = -.54$, $p < .05$), davranışsal sinizm boyutu ($r = -.29$, $p < .05$) ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stili arasında negatif yönde; okul müdürlerinin etkileşimci liderlik boyutu ($r = .44$, $p < .05$) ile dönüşümcü liderlik stili arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutu ($r = -.14$, $p < .05$) ile okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stili arasında negatif yönde; örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ($r = .18$, $p < .05$) ile okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stili arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm ($r = .77$, $p < .05$) ve davranışsal sinizm boyutu ($r = .45$, $p < .05$) ile bilişsel boyutu arasında pozitif yönde; örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ($r = .46$, $p < .05$) ile duyuşsal sinizm arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Tablo 3, okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sinizmi yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizmin Yordanmasına İlişkin Regresyon Sonuçları

	Bilişsel Sinizm ¹			Duyuşsal Sinizm ²			Davranışsal Sinizm ³		
	B	t	p	B	t	p	B	t	p
Sabit	-	16.49	.00	-	11.79	.00*	-	8.96	.00*
Dönüşümcülid.	-.77	-13.80	.00*	-.64	-9.91	.00*	-.46	-6.56	.00*
Etkileşimcilid.	.20	3.55	.00*	.22	3.389	.00*	.39	5.51	.00*

$R^1 = .71$ $R^2 = .50$ $F = 99.11$ $p = .00$

$R^2 = .58$ $R^2 = .33$ $F = 49.73$ $p = .00$

$R^3 = .45$ $R^2 = .21$ $F = 25.77$ $p = .00$

Tablo 3'teki veriler incelendiğinde liderlik stillerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik boyutlarının birlikte bilişsel sinizm ($R = .71, p < .05$), duyuşsal sinizm ($R = .58, p < .05$) ve davranışsal sinizmle ($R = .45, p < .05$) anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Regresyon analizi sonuçları, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stiline örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutunun ($\beta = -.77, p < .05$), duyuşsal sinizm boyutunun ($\beta = -.64, p < .05$) ve davranışsal sinizm boyutunun ($\beta = -.46, p < .05$) anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stiline örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutunun ($\beta = .20, p < .05$), duyuşsal sinizm boyutunun ($\beta = .22, p < .05$) ve davranışsal sinizm boyutunun ($\beta = .39, p < .05$) anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilini etkileşimci liderlik stiline göre daha fazla sergiledikleri, öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel sinizme sahip oldukları, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı, okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sinizmin yordayıcısı olduğu ortaya konulmuştur.

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algıları nedir?” şeklinde düzenlenmişti. Bu amaca yönelik bulgular

incelendiğinde; okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilini, etkileşimci liderlik stiline göre daha fazla sergiledikleri söylenebilir. Araştırmanın bu bulgularına dayalı olarak, okul müdürlerinin, etkileşimci liderlik stilinden ziyade dönüşümcü liderlik stilini olumlu bir okul atmosferi oluşturmak, öğretmenlerin motivasyonunu ve özgüvenini arttırmak için sergiledikleri söylenebilir. Ayrıca araştırmanın bu bulgusu, Cemaloğlu (2007), Cemaloğlu ve Kılınç (2012) ile Kul ve Güçlü'nün (2010) çalışmalarının bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ne düzeydedir?” şeklinde düzenlenmişti. Bu amaca yönelik bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutlarında birbirine yakın ve orta düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmanın bu bulgusu Güzeller ve Kalağan (2010), Kalağan (2009), Mete ve Serin (2015), Nartgün ve Kartal (2013) Akduman ve Ölmez (2011) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Sinizmin, örgütlerde istemeyen bir durum olduğu düşünülürse, mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarında öğretmenlerin orta düzeyde sinizm tutumuna sahip olması örgütsel bir sorunun varlığını işaret etmektedir. Örgütsel sinizm, örgütte çalışanlar üzerinde birtakım olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Örgütsel sinizme sahip öğretmenlerin, mesleki doyumları düşük olabilir ve örgüte karşı yabancılaşabilirler. Bundan ötürü öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha az sergileyerek okulda öğrenci öğrenmesine yeterince katkı sağlayamayabilirler.

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okulu müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik bulgular incelendiğinde; dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel sinizmin tüm alt boyutları arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, dönüşümcü liderlik stili öğretmenin öz yeterliklerini arttırarak örgüte karşı daha olumlu bakış açısına sahip olmalarını sağlaması olabilir. Böylelikle okulda işbirliğine açık ve olumlu okul iklimi geliştirilebilir. Araştırmanın bu bulgusu, Bommer ve diğerleri (2005), Broner ve Nichols (2003) ve Wu ve diğerlerinin (2007) çalışmalarının bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca Mete ve Serin (2015) tarafından yapılan

araştırmada, okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışına ilişkin öğretmen algıları arttığında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttığı ve örgütsel sinizm davranışlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada ayrıca etkileşimci liderlik stili ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm boyutları arasında negatif; davranışsal sinizm boyutu arasında pozitif anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Etkileşimci liderlik stili ile davranışsal sinizm boyutu arasında pozitif anlamlı ilişkilerin olmasının nedeni; etkileşimci liderlik stiline karşılıklı değişime yönelik olması ve dolayısıyla öğretmenlerin örgüte yönelik daha fazla eleştiri yapmaları olabilir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri örgütsel sinizmin bir yordayıcısı mıdır?” şeklinde düzenlenmişti. Bu amaca yönelik bulgular incelendiğinde; dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik stillerinin örgütsel sinizmin bütün boyutlarının yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen bulgulardan hareket ederek okul müdürünün liderlik davranışlarının öğretmenlerin sinizm tutumları üzerinde etkilerinin olduğu, özellikle dönüşümcü liderlik stiline öğretmenlerin örgüte yönelik olumlu tutumlarının artmasını sağlayabileceği söylenebilir. Okul yöneticileri dönüşümcü liderlik stiline okul için bir fırsat kaynağı olduğunu bilerek buna uygun davranmaları, öğretmenlerin çaba ve gayretlerini arttıracaktır. Bununla birlikte, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını sağlamak ve öğretmenlerin enerjilerini harekete geçirmek için, örgütsel sinizmin ortadan kaldırması gerekmektedir. Okullarda dönüşümcü liderlik stilini sergileyen müdürler, öğretmenlerin olumsuz duygularını azaltarak daha pozitif bir iletişim ortamı oluşturabilirler.

Örgütsel sinizmin örgüt ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri düşünüldüğünde sinizmin oluşumunu engelleme konusunda en büyük sorumluluk, örgütün yöneticisine yani okul müdürüne düşmektedir. Okul müdürü, örgütsel nedenlerden kaynaklanan sinizmi engelleme konusunda çaba gösterirken örgüt içinde sergilediği olumsuz liderlik stiliyle de sinizm oluşumuna neden olmamalıdır. Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda liderlik stillerinin örgüt üzerinde etkisi olabilecek diğer değişkenlerle ilişkisi incelenebilir. Bu araştırma nicel bulgularla yürütülmüştür. Daha sonraki

araştırmalarda örgütsel sinizm görüşme, mülakat gibi nitel çalışmalar ile incelenebilir. Ayrıca bundan sonraki çalışmalar, daha büyük evren ve örneklem ile yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akduman, S., Ölmez, C. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma. *Ejournal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-696.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-460.
- Baltaş, A. (2000). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi.
- Bass, B. M. (1996). *A New Paradigm of Leadership: An Inquiry into Transformational Leadership*. Virginia: U.S. <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?Location=U2&doc=GetTRDoc.pdf&AD=ADA306579> adresinde n 20.05.2013 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Bogler, R. (2001). The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & 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.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Müdürlerinin Liderlik Stillерinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-112.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). Okul müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 132-156.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181-197.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dhwardkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23, 341-352.
- Güzeller, C. & Kalağan, G. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

- Hardman, B. K. (2011). *Teacher's Perception of Their Principal's Leadership Style and the Effects on Student Achievement in Improving and Non-improving Schools*. (Unpublished doctoral dissertation). University of South Florida, United States.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma Ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kul, M. & Güçlü, M. (2010). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1021-1038.
- Mete, Y. M., Serin, H. (2015). Okul Yöneticilerinin Babacan Liderlik Davranışı ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12-2(24), 147-159.
- Nartgün, S.Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın University, Journal of Faculty of Education*, 2(2), 47-67.
- Neves, P. (2012). Organizational Cynicism: Spillover Effects on Supervisor-Subordinate Relationships and Performance. *The Leadership Quarterly*, 23, 965-976.
- Polat, M.ve Meydan, C.H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 173-181.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T. (2009). Do Leaders Reap What They Sow? Leader and Employee Outcomes of Leader Organizational Cynicism about Change. *The Leadership Quarterly*, 20, 680-688.
- Saruhan, S.C.ve Yıldız, M. G. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Şirin, E. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Warrick, D. D. (1981). Leadership Styles and Their Consequences. *Journal of Experiential Learning and Simulation*, 3(4), 155-172.
- Wu, C., Neubert, M. J., & Yi, X. (2007). Transformational leadership, Cohesion Perceptions, and Employee Cynicism about Organizational Change the Mediating Role of Justice Perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Sciences*, 43(3), 327-351.

SUMMARY

The main purpose of this study is to determine the relation between leadership styles of school principals and organizational cynicism based on the perceptions of teachers who serve at vocational and technical high schools. What level and direction do leadership styles of school principals affect the organizational cynicism which teachers perceive? This research has a relational search model. 1090 teachers who serve at vocational and technical high schools in Altındağ district, Ankara Province in 2012-2013 academic year constituted the population. In the study, random sampling was used. 201 vocational and technical high school teachers constituted the study sample.

In this study, Multi-Factor Leadership Styles Questionnaire, which adapted into Turkish by Cemaloğlu (2007), was used to determine leadership styles of school principals. The questionnaire which consists of 45 items approaches leadership styles in 3 different dimensions (transformational leadership, transactional leadership and laissez-fair leadership). But in this study, two dimensions (transformational leadership, transactional leadership) were used. "Organizational Cynicism Questionnaire" was used to measure levels of teachers' organizational cynicism which adapted into Turkish by Kalağan (2009). The study findings revealed that there was a negative and significant relationship between the school principal's transformational leadership style and organizational cynicism of all subscales. The negative and significant relationship between transactional leadership style and the cognitive cynicism and affective cynicism dimensions of organizational cynicism; the positive and significant relationship between transactional leadership style and behavioral cynicism dimension of organizational cynicism were found. Also, that school principal's transformational and transactional leadership styles were significant predictor of cognitive cynicism, affective cynicism and behavioral cynicism dimensions of cynicism was found. When considering organizational cynicism's negative impact on organization and employees, the greatest responsibility in preventing the formation of cynicism is assumed to the organization's manager, namely school principal. The school principals should make an effort to prevent organization of cynicism resulting from organizational reasons, and they also should not lead to the formation of cynicism resulting from leadership styles.