



Süleyman Eliveren

<https://orcid.org/0009-0004-6655-2630>

Teacher, 700. Yıl Secondary School, Diyarbakır-Türkiye, suleymaneliveren@hotmail.com

Yekta Toker

<https://orcid.org/0009-0003-6381-305X>

Principal, 24 Kasım Secondary School, Mersin-Türkiye, yektametin82@gmail.com

Celal Duman

<https://orcid.org/0000-0002-0054-1697>

Principal, Esmâ Ocak Pre School, Diyarbakır-Türkiye, cduman21@gmail.com

Zeliha Özgün

<https://orcid.org/0009-0006-0495-4882>

Assistant Principal, Surken İşitme Engelliler Secondary School, Diyarbakır-Türkiye, ozgunzelihaa@gmail.com

Mehmet Çiftçi

<https://orcid.org/0009-0000-4815-0110>

Teacher, Bağırvar Secondary School, Diyarbakır-Türkiye, malihoca@gmail.com

Ümit Kaçmaz

<https://orcid.org/0009-0002-2418-8522>

Teacher, Meydan Secondary School, Diyarbakır-Türkiye, drbyskb@hotmail.com

Atıf Künyesi | Citation Info

Eliveren, S., Toker, Y., Duman, C., Özgün, Z., Çiftçi, M. ve Kaçmaz, Ü., (2023). Eğitim Yöneticilerinin Toksik Liderlik Davranışlarının Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi, *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 10 (3), 687-698.

Eğitim Yöneticilerinin Toksik Liderlik Davranışlarının Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi

Öz

Bu çalışmanın amacı eğitim yöneticilerinin toksik liderlik davranışlarının öğretmen algılarına göre belirlemektir. Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Diyarbakır'da görev yapan 3456 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise evrenden tesadüfî örnekleme yoluyla ile belirlenen 310 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri Çelebi ve diğ. (2015) tarafından geliştirilmiş olan "Toksik Liderlik Ölçeği" ile "Kişisel Bilgi Formu" aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi, ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışlarına sahip olma düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine, kıdemlerine ve öğrenim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Lider, Okul Yöneticisi, Öğretmen, Toskik Liderlik

Investigation of Toxic Leadership Behaviors of Educational Managers According to Teacher's Perceptions

Abstract

The aim of this study is to determine the toxic leadership behaviors of educational administrators according to teacher perceptions. The universe of the research consists of 3456 teachers working in Diyarbakır in the 2021-2022 academic year. The sample of the study consists of 310 teachers determined by random sampling from the universe. The data of the research Çelebi et al. (2015) "Toxic Leadership Scale" and "Personal Information Form". In the analysis of research data; arithmetic mean, standard deviation, frequency and percentage values were calculated. In addition, t-test and ANOVA test were used in the research. As a result of the analyzes made; It was seen that the level of school administrators' having toxic leadership behaviors did not differ significantly according to the gender, seniority and educational status of the teachers.

Keywords: *Leader, School Administrator, Teacher, Toskik Leadership*

Giriş

Liderlik kavramı etimolojik anlamda incelendiğinde Anglo-Sakson kökenli bir kelime olup Leader ve Ship kelimelerinin birleşmesinden oluşmaktadır. Leader kelimesinin de kökeni olan lead fiili daha çok yön verme kavramı yerine kullanılır. Ship ise gemi anlamına gelmektedir. Bu kavramların birleşimi gemiye yön veren kişi, kaptan anlamında düşünülebilir. Dilimize fazla fonetik değişikliğe uğramadan giren leader sözcüğü ise ilk olarak Samuel Johnson tarafından 1755 yılında hazırlanan İngilizce sözlükte “kaptan, kumandan, önden giden kimse” olarak tanımlanmış (Tahaoglu ve Gedikoğlu, 2009).

Lider, örgüt mensuplarının benimsediği ilkeler etrafında birleşip bütünleştiği; bir amaç doğrultusunda kişileri peşinden gönüllülük esasıyla sürükleyen ve örgüt mensuplarını belirli hedefler doğrultusunda istedik şekilde davranışa sevk eden yetenekli bireylerdir (Avcı ve Topaloğlu, 2009). Bir lider, örgüt mensuplarını, örgütün çıkarları doğrultusunda davranmalarını sağlamaktadır (Güney, 2012).

Dolayısıyla lider kişiler iş görenleri örgütün amaçları doğrultusunda bir araya getirip yönlendiren, gönüllü olarak harekete geçiren ve başka insanlardan farklı olarak doğuştan sahip olduğu etkileme özellikleri olan kişilerdir. Liderlerin etkin, çözüm odaklı, ikna edici, uzlaştırıcı

ve yönlendirici olması büyük önem taşımaktadır (Erdoğan, 2010). Araştırmaların çoğunda, bir lider kişinin sahip olması gereken özellikler; özgüven sahibi olma, güvenilir olma, yaratıcılığa sahip olma, cesaretlilik ve yönetme yeteneği, strateji geliştirme, değişime ayak uydurabilme, yenilikçi olma, vizyon sahibi olma, iletişim becerisi yüksek olma, örgüte bağlı kalma, risk alabilme yeteneğine sahip olma, işbirlikçi hareket edebilme yeteneği ve karizmatik bir duruşa sahip olma şeklinde nitelendirilmiştir (Çelik, 2011). Yine benzer ABD’de yapılan bir araştırmada, etkili bir liderlik için şu özellikler sıralanmıştır: Başarı zorunluluğu, parlak zekâ, kararlı duruş, özgüven, insiyatif alabilme ve yönetsel yeteneğin mühim olduğu ifade edilmiştir (Akçekoce, Bilgin ve Ufuk 2016).

Bu araştırmalardan anlaşılacağı üzere, lider kişileri diğerlerinden ayıran bazı üstün özellikler vardır. Bu becerilere sahip olan liderler yani örgütteki üyeleri eyleme sürükleme, etkileyip ve sürükleyebilme güçlerine sahiptirler. Liderlerin belirgin yeteneklerinden en fazla karşılaşılan özellikleri; doğruluk, dürüstlük, girişkenlik, iletişime açık olma ve yüksek özgüven, vizyonu olan ve karizmatik oldukları görülmektedir (Buluç, 2009).

Tüm bunlardan hareketle liderler her zaman takipçilerini ve başında buldukları kurumu pozitif bir biçimde yönlendiren ve asla hata yapmayan kahramanlar değildir. Aksine, liderler bazen kötü davranışlarda bulunurlar veya çoğunluğun faydasına olan şeyleri baltalayan kritik hatalar yaparlar. Bu durumun farkına varan bazı araştırmacılar, liderlerle ilgili kahramanca kavramsallaştırmalardan ziyade liderlerin olumsuz yönlerini de kapsayan daha geniş kapsamlı bir bakış açısıyla liderlik olgusuna yaklaşımaya başlamışlardır (Creswell, 2013). Güncel bilim dünyasındaki son çalışmalar, işlevsiz liderliğin daha detaylı ve daha spesifik bir biçimini ortaya koymuştur. Bu çalışmalar tarafından olumsuz birçok özellik harmanlanıp, buna da “toksik liderlik” adı verilmiştir. Çünkü toksik liderlik biçiminin, örgütler ve astlar için, özellikle kötü sonuçlara sahip olduğu savunulmaktadır (Schmidt, 2008, s. 1).

Toksik sözcüğü, bir toksin veya bir zehir tarafından etkilenmiş, bir sakatlığa veya ölüme sebebiyet verme kapasitesi olan şekilde ifade edilebilir. Sözcük, Yunancada, “toksikon” olarak yer alırken daha sonraki Latince “toksikus” olarak adlandırılmıştır. Bu ikisinin de anlamı zehirli demektir. İsim olarak kullanılan, “toksosite” toksik olma durumu ve niteliği olarak ifade edilmektedir (Gangel, 2008, s. 2).

İşten ayrılma, özgüven kaybı, yeni iş bulamama korkusu, tükenmişlik hissi, performans düşüklüğü, stres ve depresyon, çatışma ve saldırgan davranışlar vb. örgütlerde son yıllarda çok tartışılan bir kavram olan 'psikolojik şiddet'in (mobbing) sonuçlarıdır. Yeni bir kavram olan toksik liderlik, mobbing uygulama konusunda oldukça etkin bir rol oynarken, örgütlerin

mutluluğunu engelleyen konuları ifade etmek için de kullanılmaktadır. Bu kişilerin çevreye zehir saçma yöntemleri ise aslında çok tanındık: Aşırı kıskançlık, iğneleyici sözler, üstünlük vurgusu, öfkelenmek, çalışanları rencide etmek, aşırı denetim, ağır iş yükü, formal iş ilişkileri vb. (Karakuş, 2013, s. 1). Toksik liderlik, son yıllarda birçok örgüt için ilgi odağı haline gelmiş durumdadır (Williams, 2004, s. 67).

Kötü liderlikle yönetilen bir örgüt hayatlara neden olabilmektedir. Toksik liderlik davranışının, öğretmenlerin veriminin düşmesine ve örgütler için fayda-maliyet ilişkisini kötü yönde etkilenmesine neden olabileceği, eğitim paydaşlarında işe gelmeme ve artan kaygı düzeyi, kötü performans ve işi tamamen bırakmasına yol açtığı ileri sürülmektedir (Schmidt, 2008, s. 2).

Böylesine hayati bir konunun araştırma konusu haline getirip toksik liderlik yaklaşımının tüm boyutlarıyla detaylı bir şekilde ortaya koyulması eğitim öğretimin gidişatına katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca değişkenler açısından okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları, cinsiyet, kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ortaya koymaya çalışılmaktadır. Bu araştırmanın problem cümlesini ise “İlköğretim kurumlarında çalışan okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları ile değişkenler arasında ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır. “Bu ilişki “Cinsiyet”, “Kıdem” ve “Öğrenim durumu” değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?”

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Eğitim yöneticilerinin toksik liderlik davranışlarının öğretmen algılarına göre tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 1999). İlişkisel tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Can, 2014).

2.2. Veri Toplama Araçları

a. Demografik Bilgiler Formu: İlköğretim öğretmenlerine ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; cinsiyet, kıdem ve eğitim düzeyi gibi özellikler yer almaktadır.

b. Toksik Liderlik Ölçeği: Çelebi ve diğ. (2015) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek, öğretmenlerin toksik lider algılarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Toksik Liderlik Ölçeğinin

bencillik, çıkarıcılık, değer bilmezlik ve olumsuz ruhsal durum başlıklarından oluşan dört alt boyutu ve 30 maddesi bulunmaktadır. Ölçek formundaki maddeler ise 5’li likert biçimindedir. Beşli likertte; “1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Orta derecede katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar toksik liderlik davranışlarının fazla ya da öğretmenlerin toksik liderlik algılarının yüksek olduğunu belirtirken düşük puanlar az ya da düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin geliştirilmesi sırasında Cronbach Alfa, Spearman Brown ve Guttman güvenilirlik değerleri genel olarak .80’nin üzerinde çıkmıştır. Bu çalışmada ise Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı değer bilmezlik boyutunda .98, çıkarıcılık boyutunda .98, bencillik boyutunda .97, olumsuz ruhsal durum boyutunda ise .96 olmak üzere ölçeğin genel güvenilirliği .99 olarak bulunmuştur. Bunun yanında bu çalışma kapsamında ölçeğin yapı geçerliğini ölçmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve elde edilen değerlerin ($\chi^2 / df = 3.091$, $p < .01$), CFI = 0.94, TLI = 0.94, IFI = 0.94, NFI = 0.92, RMSEA = 0.8 ve SRMR = 0.02) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011).

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Diyarbakır’da görev yapan 3456 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini, evrenden tesadüfî örnekleme yoluyla ile belirlenen 310 ilköğretim öğretmeninden oluşmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

<i>Değişken</i>	<i>Gruplar</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Erkek	165	53,02
	Kadın	145	46,08
Kıdem	1-9 Yıl	75	24,01
	10-20 Yıl	165	53,02
	21 -üzeri	70	22,07
Eğitim Düzeyi	Lisans	265	85,04
	Yüksek Lisans	45	14,06

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Araştırmaya katılanların %53,02’si erkektir. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin % 53’ü 10-20 yıl kıdem arasında olduğu ve %85,04’ü lisans mezunu olduğu görülmektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS- 22.0 programına aktarıldıktan sonra verilerin normalliğine ilişkin analizler yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde: aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

3. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde alt amaçlara göre araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışlarına ve alt boyutlarına sahip olma düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerin toksik liderlik davranışları ve alt boyutlarına sahip olma düzeyleri

Boyutlar	\bar{X}	SS	N
Değer Bilmezlik	3,17	,72	310
Çıkarıcılık	3,32	,70	310
Bencillik	3,11	,55	310
Olumsuz Ruhsal Durum	3,14	,59	310

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların toksik liderlik davranışları ile ilgili olarak toksik liderliğin genel toplamı için ($\bar{x}=3,18$) olarak bulunmuştur. Katılımcılar arasında “çıkarıcılık” boyut algısı daha yüksektir. Standart sapma ise ($Ss=0,64$) olarak saptanmıştır. Öğretmenlerin toksik liderlik algılarının cinsiyet değişkeni açısından fark olup olmadığını değerlendirmek için gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışlarına ilişkin t-testi sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	P
Değer Bilmezlik	Kadın	165	3,13	,57	-4,14	376	,000*
	Erkek	145	3,12	,40			
Çıkarıcılık	Kadın	165	3,13	,57	-4,14	376	,000*
	Erkek	145	3,10	,50			
Bencillik	Kadın	165	3,68	,43	-,899	211	,000
	Erkek	145	3,55	,48			
Olumsuz Ruhsal Durum	Kadın	165	3,45	,49	,877	359	,000
	Erkek	145	3,33	,48			

Tablo 3 incelendiğinde okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışlarına sahip olma düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında; kadın yöneticilerin ($X=3.34$) erkek yöneticilere ($X=3.28$) göre toksik liderlik davranışlarını daha yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Öğretmenlerin toksik liderlik algılarının kıdem değişkeni açısından fark olup olmadığını değerlendirmek için gerçekleştirilen ANOVA sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre, okul yöneticilerin toksik liderlik davranışlarına ilişkin Anova testi sonuçları

Boyutlar	Kıdem	N	\bar{X}	ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	Anlamlı fark
Değer Bilmezlik	1-9	75	3,01	,50	Gruplar arası	,608	2	,304	1,206	,000	---
	10-19	165	3,03	,54	Gruplar içi	92,473	367	,252			
	20 üstü	70	3,09	,44	Toplam	93,081	369				
Çıkarıcılık	1-9	75	2,90	,36	Gruplar arası	,254	2	,127	,986	,000	---
	10-19	165	2,97	,33	Gruplar içi	47,262	367	,129			
	20 üstü	70	2,96	,46	Toplam	47,516	369				
Bencilik	1-9	75	2,96	,34	Gruplar arası	,746	2	,373	2,898	,000	---
	10-19	165	2,68	,46	Gruplar içi	47,233	367	,129			
	20 üstü	70	2,90	,28	Toplam	47,979	369				
Olumsuz Ruhsal Durum	1-9	75	2,96	,27	Gruplar arası	,054	2	,027	,368	,000	---
	10-19	165	3,07	,28	Gruplar içi	27,106	367	,074			
	20 üstü	70	3,00	,32	Toplam	27,161	369				

Tablo 4 incelendiğinde okul yöneticilerin toksik liderlik davranışlarına sahip olma düzeylerinin, öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği görülmüştür. “Toksik Liderlik Ölçeği” puan ortalamalarının kıdemi 1-9 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin $\bar{X}=2,95$, 10 -19 yıl kıdem arası olan öğretmenlerin $\bar{X}=2,93$ ile, 20 üstü kıdem arası olan öğretmenlerin $\bar{X}=3,99$ ortalamalarına karşılık geldiği belirlenmiştir. Öğretmenlerin toksik liderlik algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından fark olup olmadığını değerlendirmek için gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre, toksik liderlik davranışlarına ilişkin t-testi testi sonuçları

Boyut	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	S	t	sd	P
Değer Bilmezlik	Lisans	265	3,05	,42	1,378	315	,000
	Yüksek Lisans	95	3,08	,54			
Çıkarıcılık	Lisans	265	3,05	,28	1,531	304	,000
	Yüksek Lisans	95	3,12	,32			
Bencillik	Lisans	265	3,00	,38	1,531	303	,000
	Yüksek Lisans	95	3,02	,30			
Olumsuz Ruhsal Durum	Lisans	265	3,01	,47	1,449	310	,000
	Yüksek Lisans	45	3,09	,52			

Tablo 5 incelendiğinde, okul yöneticilerin toksik liderlik davranışlarına sahip olma düzeylerinin öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği görülmüştür. Grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında öğrenim durumu lisans olan öğretmenlerin ($X=3.27$) yüksek lisans düzeyinde öğrenim durumu olan ($X=3.08$) öğretmenlere göre okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışlarını daha düşük düzeyde algıladıkları görülmüştür.

Sonuç

Bu araştırmada okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları cinsiyet, kıdem ve eğitim durumu gibi farklı değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmanın ilk bulgularına göre öğretmenlerin toksik liderlik düzeyi “orta” seviye gerçekleşmiştir. Öğretmenler, okul müdürlerinin kısmen toksik bir şekilde davrandığı söylenebilir. Elde edilen bu sonuçlar Reyhanoğlu ve Akın’ın (2016) çalışmalarında elde ettiği sonuçlar ile paralellik göstermektedir.

Kırbaç’ın (2013) yapmış olduğu çalışmada da “düşük” bir düzeyden bahsedilebilir. Çetinkaya’nın (2017) toksik liderlik davranışlarının çalışanlar tarafından “orta” düzeyde algılandığını tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar ise çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışlarına sahip olma durumlarını orta düzeyde algıladıkları görülmüştür.

Bir diğer bulgumuz ise öğretmenlerin cinsiyetlerine göre toksik liderlik algılarının ortalamasına bakıldığında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Erkek öğretmenlerin toksik liderlik algıları ve kadın öğretmenlerin toksik liderlik algıları, toksik liderlik davranışlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığını görülmektedir. Bu sonuca göre toksik liderlik davranışlarının erkek ve kadın öğretmenler üzerinde farklı algılanmadığı, cinsiyetin toksik liderlik algısında önemli bir farklılık oluşturmadığı ortaya konmuştur.

Bununla birlikte Woestman (2014) çalışmasında kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre, okul liderlerini daha toksik algılama eğiliminde olduklarını tespit etmiştir. Çelebi, Güner ve Yıldız’ın (2015). Çalışmalarında kadınların erkeklere nazaran daha duyarlı olduğu ve toksik liderlik algılarının daha yüksek olduğunu düşünmektedir. Akın (2016) ise çalışmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul müdürlerini daha toksik lider olarak algıladıklarını belirtmiştir. Kimi araştırmalar kadınların, kimi çalışmalar erkeklerin daha fazla toksik liderlik algısına sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğretmenlerin kıdemine göre toksik liderlik algıları farklılık göstermemiştir. Her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmasa da özellikle meslekî kıdemi 5 yıl ve altında olanlar ile 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin toksik liderlik puanlarının diğer gruplara göre düşük olduğu gözlenmiştir.

Akman (2016) ise ortaya koymuş olduğu çalışmada kıdemi 10 yıldan az olan öğretmenlerin toksik liderlik algılarının, 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin toksik liderlik algılarından yüksek olduğunu belirtmiştir. Sezici (2015, s. 118) ise 1-5 yıl ve 6-10 yıl

kıdeme sahip çalışanların toksik liderlik algılarının, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanlara göre yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Çelebi'nin (2019) çalışmasında toksik liderlik algılarının çalışanların toplam çalışma sürelerine göre farklılaştığı görülmüştür. Toksik liderlik algısının eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla yapılan diğer analizde ise eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Eğitim durumu toksik liderlik algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Akman'ın (2016) çalışması da paralel bulguları ortaya koymaktadır. Kırbaç (2013) eğitim durumunun toksik liderlik algısı üzerinde etkisi olduğunu ortaya koyan çalışmasında, lise ve meslek yüksekokulu mezunu çalışanların toksik liderlik algısının, lisans ve lisansüstü mezunu olan çalışanlara göre yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırmanın sonucu ile örtüşmemektedir.

Tüm bu verilerden elde edilen sonuçlar örgütsel çatışmanın ve huzursuzluğun tetikleyicisi olan toksik lider davranışları tanımlanmaya muhtaçtır. Eğitim çalışanın toksik lider davranışlarını fark edebilmesi, lider davranışlarının tanımlanabilmesi ve sınıflandırılabilmesi için toksik liderlik ile ilgili nicel ve nitel araştırmaların artması gerekmektedir. Alan yazın incelendiğinde toksik liderlik ile ilgili nitel araştırmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu sebeple toksik liderlik ile ilgili nitel analizlerin yer aldığı bir araştırma yapılabilir.

Kaynaklar

- Avcı, U. ve Topaloğlu, C. (2009). Hiyerarşik Kademelere Göre Liderlik Davranışlarını Algılama Farklılıkları: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 1-20.
- Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 57 (57), 5-34.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi Yayınları.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (3rd edition)*. SAGE Publication.
- Çelebi, N., Güner, H. ve Yıldız, V. (2015). Toksik liderlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 249–268.
- Çelik, V. (2011). *Eğitimsel liderlik*. Pegem A.
- Çetinkaya, H. (2017). *Okul yöneticilerinin toksik (zehirli) liderlik davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Erdoğan, İ. (2010). *Eğitim ve okul yönetimi*. Alfa Yayıncılık.
- Gangel, K. (2008). *Surviving toxic leaders*. Wipf and Stock Publishers.
- Güney, S. (2012). *Liderlik*. Nobel Akademik
- Hu, L., and Bentler, M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 1-55.
- Karakuş, C. (2013). Mobbing. <http://www.ylt44.com/yayin/mobbing.html>
- Kırbaç, M. (2013). *Eğitim örgütlerinde toksik liderlik* [Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Reyhanoğlu, M. & Akın, Ö. (2016). Toksik liderlik örgütsel sağlığı olumsuz yönde tetikler mi? *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5 (3), 442–459.
- Schmidt, A. A. (2008). *Development and validation of the toxic leadership scale*, Maryland Üniversitesi.
- Tahaoğlu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15 (58), 274-298.
- Woestman, D. S. ve Wasonga, T. A. (2015). Destructive leadership behaviors and workplace attitudes in schools. *NASSP Bulletin*, 99 (2), 147-163.