



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL ÖNCESİ KURUMLARINDA OKUL YÖNETİCİLERİ
VE ÖĞRETMENLERİN HİZMETKÂR LİDERLİK VE
SİNİZM ALGILARI**

ÖZNUR AKGÜN

DENİZLİ 2021

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL ÖNCESİ KURUMLARINDA OKUL YÖNETİCİLERİ VE
ÖĞRETMENLERİN HİZMETKÂR LİDERLİK VE SİNİZM
ALGILARI**

Öznur AKGÜN

Danışman

Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

ÖZET

Okul Öncesi Kurumlarında Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Sinizm Algıları

AKGÜN Öznur

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Haziran 2021, 71 sayfa

Bu araştırmada, okul öncesi kurumlarında okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve sinizm algıları ve bunun kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ile birbirleriyle ilişkileri araştırılmıştır. Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırma 2020–2021 eğitim-öğretim yılı Denizli ili merkez ilçelerinde resmi ve bağımsız anaokullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen ölçek sorularının tamamına cevap veren 251 okul yöneticisi ve öğretmenden veriler elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler”, “Hizmetkar Liderlik Ölçeği” ve “Öğretmenler için Örgütsel Sinizm Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik seviyelerinin hesap verebilirlik ve genel olarak yüksek ve mütevazı ve sorumlu yöneticilik ile güçlendirme boyutlarında çok yüksek oldukları görülürken affetme boyutunda ise kısmen yüksek düzeyinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ve okula karşı olumsuz tutum boyutlarında çok düşük, performansı düşüren etkenler ile genel ortalamanın düşük ve çalışanların kararlara uygulamalara katılımı boyutunda kısmen düşük olmasından hareketle örgütte sinizm seviyesin çok düşük ve düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticileriyle öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalışma unvanına, cinsiyete, medeni durum ve ilçe değişkenlerine göre bütün boyutlar ve genel olarak algılarının çalışma unvanları ne olursa olsun benzer olduğu ve herhangi anlamlı seviyede farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yaş, kıdem,

eđitim dűzeyi, 2dűl alma ve sendikaya 2ye olma durumuna g2re farklılık g2sterdiđi tespit edilmiřtir. Farklılıkların farklı deđiřkenler arasında ve farklı boyutlarda olduđu saptanmıřtır. Okul y2neticileriyle 2đretmenlerin 2rgűtsel sinizm ve alt boyutlarına iliřkin algılarının 2alıřma unvanı, cinsiyet, yař, kıdem, medeni durum, eđitim dűzeyi, 2dűl alma, 2alıřtıđı il2e ve sendika 2yelik durumları deđiřkenlerine g2re farklı boyutlarda ve farklı deđiřkenler arasında farklılıklar g2rűlűrken bazı boyutlarda ise farklılık g2rűlememiřtir. Okul y2neticileri ve 2đretmenlerin hizmetk2r liderlik algı dűzeyleri ile 2rgűtsel sinizm algı dűzeyleri arasında manidarlık dűzeyinde “anlamlı, negatif, ters orantılı, yűksek dűzeyde bir iliřkinin olduđu” tespit edilmiřtir

Anahtar S2zcűkler: 2rgűt, sinizm, liderlik, hizmetk2r, okul

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Hizmetkar Liderlik	6
2.1.1. Hizmetkar Liderliğin Özellikleri	7
2.2. Örgütsel Sinizm	10
2.2.1. Örgütsel Sinizmin Türleri	11
2.2.1.1. Kişilik sinizmi	12
2.2.1.2. Toplumsal ve kurumsal sinizm	12
2.2.1.3. Çalışan sinizmi	12
2.2.1.4. Örgütsel değişim sinizmi	13
2.2.1.5. Mesleki sinizm.....	13
2.4. İlgili Araştırmalar	14
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	16
3.1. Araştırmanın Modeli	16
3.2. Evren ve Örneklem	16

3.3. Veri Toplama Aracı	17
3.4. Verilerin Analizi	18
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM	21
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	21
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	21
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	22
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	23
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	32
4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	40
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	42
5.1. Tartışma ve Sonuç	42
5.2. Öneriler	44
KAYNAKÇA	45
EKLER	48
ÖZGEÇMİŞ	60

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. <i>Hizmetkar Liderliğin Özellikleri</i>	9
Tablo 3.1. <i>Katılımcı Okul Yöneticileri Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri</i>	16
Tablo 3.2. <i>Hizmetkâr Liderlik Ölçeği ve alt Boyutları ile Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	19
Tablo 4.1. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik ve Alt Boyutuna İlişkin Algıları</i>	22
Tablo 4.2. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutuna İlişkin Algıları</i>	23
Tablo 4.3. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Görev Unvanına Göre Analizi</i>	24
Tablo 4.4. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi</i>	25
Tablo 4.5. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaş'a Göre Analizi</i>	26
Tablo 4.6. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Kıdeme Göre Analizi</i>	27
Tablo 4.7. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi</i>	28
Tablo 4.8. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi</i>	30
Tablo 4.9. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Ödül Alma Durumuna Göre Analizi</i>	30
Tablo 4.10. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştığı İlçeye Göre Analizi</i>	30
Tablo 4.11. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Sendika Üyelik Durumuna Göre Analizi</i>	31
Tablo 4.12. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Görev Unvanına Göre Analizi</i>	32
Tablo 4.13. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi</i>	33

Tablo 4.14. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Analizi</i>	34
Tablo 4.15. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Kıdeme Göre Analizi</i>	35
Tablo 4.16. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi</i>	37
Tablo 4.17. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi</i>	38
Tablo 4.18. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Ödül Alma Durumuna Göre Analizi</i>	38
Tablo 4.19. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştığı İlçeye Göre Analizi</i>	39
Tablo 4.20. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Sendika Üyelik Durumuna Göre Analizi</i>	40
Tablo 21. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Sinizm Alguları Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları (n:251)</i>	41

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

İnsanlar sosyal yaşamın gereği olarak bir arada yaşamaktadırlar. Toplu yaşamın kuralları gereği bazı durumlara uyum sağlamak durumundadırlar. İnsanlar bazen hizmet ederken bazen de hizmet alırlar, bazen liderlik ederken bazen de üye ya da izleyen olarak roller üstlenirler. Bazen ön plana çıkarılarken bazen de sinik davranırlar. Bütün bunlar insan ve örgütsel yaşamın birer parçası olup duruma göre çeşitlilik gösterirler. Bu çalışmada okul öncesi kurumlarında okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve sinizm algıları araştırılarak ulaşılan bulgular yorumlanıp önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu problem cümlesi, alt problemler, amaç, önem, sayılılar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim örgütlerinin bütün unsurlarının insana dayanması insanla ilgili olan her şeyin eğitim örgütlerinin konusu olmasına sebep olmaktadır. İnsanların bir arada yaşaması ve birlikte çalışmaları, aynı amaç etrafında toplanmaları veya aynı hedefe koşmaları gibi birlikte yaşama ve çalışmadan kaynaklı bazı yapılar ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri liderliktir. Liderlik; Astları motive etme, yönlendirme, hedefler koyma ve çalışanları bu hedeflere ulaştırma gibi işlevlerin bütünüdür, Lider ise bunları yapan kişidir. İnsanlar bir arada yaşarlarken lidere ihtiyaç duyarlar. Bu liderler toplumun ya da örgütün yapısına göre farklı şekillerde ortaya çıkabilirler veya seçilebilirler (Eren, 2001).

Liderler eğitim örgütleri için de diğer örgütlerden daha çok önemlidir ve ön plana çıkmaktadır. Eğitim kademelerinin en alt basamağında yer alan okul yöneticileridir ve bunlar müdür yardımcısı ya da müdür unvanlı kişilerdir (Ceylan, 2011). Okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının seçilme, yetiştirilme, atanma, görevden alınma ve yükselmelerine ilişkin yasal mevzuat sürekli değişmekte ve bir mevzuatla bir defa atama yapılabildiği ve ikinci defaya mutlaka değişiklikler olduğu görülmektedir. Bu durum okul yöneticilerinin lider ruhlu kişiler yerine belirli yerlerle irtibatlı olmaları kriterleri aranmasından dolayı farklı liderlik tiplerinin boy gösterdiği görülmektedir.

Hizmetkar liderlik insanı merkeze alan liderlik anlayışı olup eşitlik esasına dayanması ve dürüstçe davranılması halinde çalışanlar üzerinde etkili olmaktadır (Balay

vd., 2014). Hizmetkâr liderlik anlayışında liderler çalışanlarını dinlerle ve onlarla iyi ilişkiler kurarlar. Liderler böylece çalışanların ilgi, istek, potansiyel, ihtiyaçları ve amaçlarını öğrenerek astların potansiyellerini tam kullanmalarını ve en üst seviyede performans ortaya koymalarına olanak sağlar (Northouse, 2013).

Örgütsel sinizm örgütte çalışan bireylerin örgüte ait olumsuz düşüncelerini ve uygulamalarını ifade eden bir tutum olarak görülmektedir. Sinizm genellikle düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, aşırı kaygı ve sosyal geri kalmışlıkla ilişkilendirilir, geri çekilme ve kötüye kullanma inanç sistemi ile olumlu bir bağlantı kurar. İkisi de takıntılı davranışlar, olumsuz duygular ve örgütsel sinizmin ortaya çıkışı gibi kişilik özellikler etkilidir. Literatürdeki araştırmalara göre aşırı şüphecilik, takıntılı obsesif ve kompulsif bozukluk, aşırı karamsarlık, güçlü olumsuz etkiler, sinizmin oluşumunda önemli rol oynayan kişiler, nedenleri arasındadır. Yanlış yönetim, aşırı stres ve rol yükü bireysel ve kurumsal beklentileri karşılayamama, yetersiz sosyal destek, reklamlarda kayırmacılık ve adaletsizlik, artan örgütsel karmaşıklık, iletişim eksikliği, ayrılıklar sinizmin sebebidir (Özalp ve Kırel, 2001, s.106).

Bu çalışmada eğitim örgütleri içinde okul öncesi kurumlarında okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve sinizm algılarının çalışılmasına karar verilmesi okul öncesi okullarda örgütsel sinizm algı düzeylerinin ortaya çıkarılması ve hizmetkar liderlik algılarının tespit edilmesi önemli görülmektedir.

1.1.1 Problemler Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “okul öncesi kurumlarında okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri aşağıdaki şekilde ele alınacaktır.

1. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına yönelik algıları nedir?
2. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?

3. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına yönelik algıları
 a) Görev unvanı, b) Cinsiyet, c) Yaş, d) Kıdem, e) Medeni durum, f) Eğitim düzeyi, g) Ödül alıp-alma durumu, h) Çalıştığı ilçe, ı) Herhangi bir sendikaya üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algıları;
 a) Görev unvanı, b) Cinsiyet, c) Yaş, d) Kıdem, e) Medeni durum, f) Eğitim düzeyi, g) Ödül alıp-alma durumu, h) Ceza alıp-almama durumu, ı) Çalıştığı ilçe, i) Herhangi bir sendikaya üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli merkez ilçelerinde Anaokullarında görev yapan okul yöneticileri ile öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve örgütsel sinizm algıları, bu algılarının kişilik özelliklerine göre farklılık gösterip/göstermediğinin araştırılması ve hizmetkar liderlik algılarıyla örgütsel sinizm algıları arasında ilişki düzeyinin belirlenmesi ve tespit edilerek ortaya konulması ve elde edilen sonuçların yorumlanarak önerilerde bulunulması amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgüt içinde insan ilişkileri, iletişim ve etkileşim örgüt yapısını ve çalışanların örgüte karşı bakışlarını etkilemektedir. Örgüt içinde çalışanların liderlerinden hizmet görmeleri onların örgüte ve liderlerine karşı daha fazla sorumlu olmaları ve vefa duymalarına sebep olabilir. Yine örgüte ve liderlerine karşı olumsuz duygu ve tutumlardan uzak kalmalarına da sebep olabilir. Bu durumun eğitim öğretim örgütleri içinde olması ve amirlerin çalışanlarına hizmetkar tavır ve tutumlar içinde olmaları, onların işlerini kolaylaştırmaları, yardımcı olmaları öğretmenlerin ve diğer astlarının işlerini daha iyi yapmalarına, okula ve öğrencilere daha çok katkı sağlamalarına sebep olabilir. Böyle bir durumda kazan kazan stratejisi ile işlerin yürümesi sağlanabilir. Hizmetkar liderlik tavır ve davranışlarının sergilenmesi örgütsel sinizmin olmasına engelleyebilir veya azaltabilir. Böylece çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışları ortadan kalkarak örgütsel bağlılık ve adanmışlık artabilir, sahiplenme ve

aidiyet duyguları artar. Bu durumda da örgüt daha dinamik, çalışanlar daha mutlu ve huzurlu olurlar. Yukarıda sayılanların okullarda ve okullar içinde de anaokullarında olması ise daha fazla katkı ve katma değer yaratacaktır. Çünkü öğrenciler 36-72 aylık ve özbakım becerileri bile henüz gelişmemiş, öğretmenler kesintisiz ve 50 dakikalık dersler işlemekte ve hiç araları bulunmamaktadır. Bu okullarda hizmetkar liderlik davranışları daha olumlu ve etkili sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Hizmetkar liderlik davranışlarının örgüt içi etkileşimi, birlik beraberlik ve dayanışmayı güçlendireceği ve böylelikle örgütsel sinizmin yıkıcı ve olumsuz etkilerinin ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışma ile anaokullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve örgütsel sinizm algılarının ortaya çıkarılması ve bunların kişisel değişkenlere göre durumlarının ve hizmetkar liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisinin tespit edilmesi açısından önemli görülmektedir. Alan yazında hizmetkar liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisine ilişkin Denizli ilinde yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamış olması da bu çalışmayla önemli bir eksikliğin giderilmesine katkı sağlaması bakımından da önemlidir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmamızın planlanıp yürütülmesinde aşağıdaki sayıtlardan hareket edilecektir.

- Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenler ölçüm araçlarına doğru cevap vermişlerdir.
- Araştırmamıza katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve örgütsel sinizm ile bilgileri yeterli düzeydedir.
- Ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde anaokullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Hizmetkâr Liderlik Ölçeği” ve “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılacaktır.

- Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve Anaokullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okul Yöneticisi: Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde Anaokullarında okul müdürü ve müdür yardımcısı unvanlı çalışanlar

Öğretmen: Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde Anaokullarında öğretmen unvanlı uzmanlık mesleğini yapan eğitim çalışanları

Hizmetkâr Lider: Kendini astlarının mutluluğuna adayan, başarıları için emek veren ve örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için astları ve çalışanlarına hizmet etmeye adanmış kişidir.

Hizmetkâr Liderlik: Amaç ve hedefleri elde etmek amacıyla örgüt çalışanlarına hizmet eden örgüt çalışanlarının mutluluğunu sağlamaya çalışan liderlik anlayışıdır.

Örgütsel Sinizm: “doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlikten yoksun olmaktır. Örgüt içinde liderler, bireysel çıkarlarını gözeterek, örgüt içinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara neden olurlar (Abraham, 2000).

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Hizmetkâr Liderlik

Yeni liderlik yaklaşımlarından biri olan hizmetkâr liderlik yaklaşımı son zamanların popüler çalışılan alanlarından biridir. Hizmetkâr liderlik hizmet etme temelinde dayanmaktadır. Kelime kökü ve anlamı itibarıyla “birinin işini görme, birinin faydasına işler yapma” anlamına gelmektedir. Hizmetkârlık kavram olarak ve en yalın biçimde diğer kişilere hizmet etme, net ve sade bir davranışta bulunma şeklinde düşünülebilir. Fındıkçı (2012) çalışmasında hizmetkâr liderlik kavramının örgüt içinde bulunan örgüt üyelerine hizmet eden, üyelerin sorunlarıyla ilgili olan, üyelerin performanslarını arttırarak geliştirmeleri ve ilerlemelerine yardımcı liderlik tutumları ve davranışları olarak ifade etmektedir. Hizmetkâr liderliğin olumlu değişiklikleri güçlendiren, hizmet anlayışı temelinde gelişen olumlu, yapıcı ve fedakârlık gerektiren bir yaklaşım olduğu söylenebilir. Akyüz (2014) ise hizmetkâr liderliği bireyleri yönlendiren, yöneten onlarda değişiklik oluşturan yeni liderlik yaklaşımı olarak görmektedir. Yılmaz (2013) çalışmasında hizmetkâr liderliği başkalarına hizmet etmede istekli ve bunu amaç edinmiş kişi şeklinde ifade etmektedir. Fındıkçı (2012) yine hizmetkâr liderliği duyarlıkların fazlasıyla dikkate alındığı ve liderliğin adeta sanat olarak evrimleştiği liderlik biçimi olarak görmektedir. Vinod ve Sudhakar (2011) ise hizmetkâr liderliği sürekli biçimde takipçilerini başarılı kılmak amacıyla ihtiyaçları olan şeyleri bulmaya çabalayan liderlik biçimi şeklinde tanımlamaktadır.

Okullarda liderlik ise çok daha karmaşık ve değişken yapılıdır. Sürekli değişen ve değişmesi gerektiğine dair en ufak bir gerekçe bile sunulmayan yönetmeliklerle ve son zamanlarda dört yıllık süre için görevlendirilen okul müdürlerinin liderlik durumları ve yeterlikleri de incelenmeye muhtaçtır. Bu şartlarda okullardaki liderliği geliştirmek gerektiği ortadadır. Bu gelişimin liderleri yetiştirme, farklı ve yeni liderlikler oluşturma, şartları iyileştirme ve son olarak okulların dönüşümüne öncülük etmek şeklinde süreci içermesi beklenmektedir (Hoy ve Miskel, 2010). Bu çerçevede Bursalıoğlu (2012)

çalışmasında okul yöneticilerinin kendilerine verilen görevleri yapabilmeleri için yönetimle ilgili bilgi ve becerileri kazanmaları ve bunu kullanabilmelerinin belirleyici olduğunu belirtmektedir. Okul yöneticilerinden beklenen görevin müfredatındaki eğitim uygulamalarını belirtilen zamanda eksiksiz yapılmasına sağlama olduğu sıklıkla dile getirilmektedir. Okullar bu görevi yerine getirirken çok değişkenli yapıda standart bir işletme mantığı ile yönetilemez. Bütün unsurları insan ve insana dayalı olan okullarda klişe ve klasik liderlik yapılarından ziyade hizmetkâr liderlik anlayışının hakim olduğu bir liderlik şekliyle hizmet üretmesi daha doğru bir durum olarak görülmektedir (Doğan, 2012, s.46; Yalçın ve Karadağ, 2013).

Hizmetkâr liderliğin üyelerini etkileme, onların ihtiyaç ve isteklerini karşılama ve bunların dışında ilgi gösterme ve destekleme gibi olumlu tutum ve davranışları gerektirdiği birçok araştırmada ifade edilmektedir. Hizmetkâr liderlik yaklaşımının ve temel felsefesinin bireylerin gelişmesi, ilgi, istek ve ihtiyaçlara göre yetiştirilmesini temel misyon olarak görmekte olan eğitim kurumlarında kullanılabilir liderlik davranışı olarak görmek mümkündür (Akyüz ve Eren, 2013). Okulların standart bir liderlik anlayışıyla yönetilmesi mümkün değildir. Erken çocukluk döneminden gençlik dönemi dahil her yaş kademesi ve seviyesine eğitim öğretim hizmeti sunarken, her tür ve anlayış, ve çeşitli yaş kademelerinden çalışanlar birlikte hizmet ederken hizmetkar liderlik özellikleri davranışlarının sergilenmesi mümkündür. (Bakan ve Doğan, 2012) çalışmalarında örgütlerin amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirebilmesinde vizyoner, bilgi ve insanı temele alan, sabırlı, dürüst ve merhametli liderin çaba ve çalışmalarıyla ulaşılabilirliğini ileri sürmektedir. Yine yöneticilerin özel eğitim gereksinimli bireylerin eğitiminde öğrenci, veli ve öğretmen etkileşiminde çok önemli roller oynadıkları ve sorumluluklar üstlendikleri görülmektedir (Kaya, 2013).

2.1.1. Hizmetkâr Liderliğin Özellikleri

Hizmetkâr liderliğin temelini hizmet etmeye dayandığı görülmekle birlikte liderlik özelliklerini de kapsadığı görülmektedir. Spears (1998) çalışmasında hizmetkâr liderlik yaklaşımının bazı temel özellikleri barındırdığını belirtmiştir. Bu özellikler; dinleme, empati, iyileştirme, farkındalık, ikna etme, kavramsallaştırma, öngörü, yöneticilik, insanların gelişimine katılım, takım oluşturma gibi özellikleri kapsadığını belirtmektedir. Bu özellikler kısaca şöyle açıklanabilir:

Dinleme; Liderin örgüt çalışanlarını dinlemesi, onların sorunlarına çözüm bulmaya çalışması, onlarla konuşması hasbi hal etmesidir. Örgüt üyelerinde dinlenildiği zaman kendilerine değer verildiği inancı oluşmaktadır. Ayrıca örgüt üyelerinin istek ve ihtiyaçlarının bilinebilmesi için dinlenilmesi ve fikir alışverişinde bulunulması gerekmektedir. Dinlenildiği hissi çalışanın örgüte bağlılığını arttırdığı gibi performansını da arttıracaktır (Akyüz, 2016, s.28).

Empati; Liderin kendisini örgüt üyelerinin yerine koyması ve onları anlamaya çalışmasıdır. Örgüt üyelerinin ihtiyaç, istek ve sorunlarını onların gözünden bakarak anlamaya çalışmasıdır (Bakan ve Doğan, 2012).

İyileştirme; Liderin örgüt üyelerinin gelişimlerini ve performanslarını artırma ve iyileştirmesidir. Hizmetkar liderlerin üyeleri dinleyerek ve empati yaparak üye-lider etkileşimini ve bağını en yüksek seviyede kurmaya çalıştığı görülmektedir (Akyüz, 2016, s.28). Örgütteki üyelerin gelişiminin örgüt gelişiminin temelini oluşturduğu düşüncesi iyileştirmeyi doğurmaktadır.

Farkındalık; Hizmetkâr liderin çevrede olup-biten her şeyin farkında olması, üyelerle kurduğu yüksek ilişki, geniş ve vizyoner bakış açısıyla birçok konuda farkındalığı yüksektir. Hizmetkâr liderin bu farkındalığı ve geniş perspektiften bakabilme ve değerlendirebilme yeterliği sorunların ortaya çıkmadan çözebilme yetisini göstermektedir (Spears, 2004).

İkna etme; Hizmetkâr liderlerin üyelerini etkileme, yönlendirme ve ikna edebilme becerileri yüksektir. Bu durum liderin üyeleri etkilemesi ve hedeflere inanmasını destekler daha fazla çalışmalarını, kurallara daha sıkı uymalarını ve örgütün daha dinamik hale gelmesini sağlar (Fındıkçı, 2009, s.543-544).

Kavramsallaştırma; Hizmetkar liderin yenilik ve gelişmeler açık yapısından dolayı olaylara daha geniş açılardan bakarak derinlemesine analiz ve sentezler yapabilir. Böylece sorunlar daha ortaya çıkmadan tedbirler alarak çözümler geliştirebilir. Bu durum örgüt üyelerinin lidere olumlu yaklaşımını sağladığı gibi onların mutlu olmasına da sebep olabilir (Akyüz, 2016).

Öngörü; Hizmetkâr liderin dinleme, farkındalık, uzak görümlük ve deneyimleme gibi özelliklerinin güçlü olması onun gelişebilecek sorunları öngörebilmesine imkan vermektedir. Öngörü sahibi olma ve vizyoner bakabilme hizmetkâr liderliğin güçlü özelliklerinden biridir (Bakan ve Doğan, 2012).

Yöneticilik; Hizmetkâr liderliğin çok iyi bir yönetebilme yetisinin olduğu ve önceliğinin örgüt üyeleri ve örgüt olduğu bilinmektedir. Bu yapısı hizmetkâr lideri örgüt üyeleri nezdinde güçlü kılmaktadır (Akyüz, 2016, 28).

Üyelerin gelişimine katılım; Hizmetkar liderin kendinden önce örgüt üyelerinin menfaatlerini öncelediği ve üyelerinin gelişimini desteklediği görülmektedir. Hizmetkar liderlerin gerek karar alma gerekse uygulamada biz anlayışı ve öncülüğünü koruduğu bilinmektedir.

Takım oluşturma; Hizmetkâr liderlerin biz düşüncesini en önde ve en önce ortaya koymaları güçlü bir takım olgusunu ilk başta ortaya koymaktadır. Bu düşüncenin takım içinde de hakim olmasını sağlayan hizmetkar lider çok güçlü ve dinamik bir takım oluşturmaktadır. Böylece biz düşüncesini ve takım olma bilinci yüksek örgüt sürekli gelişime açık, yüksek performanslı ve sinerjisi yüksek bir takım ortaya çıkmaktadır.

Hizmetkar liderlik bağlamında okullar değerlendirildiğinde okulların dinamik yapıda, değişiklik, yeniliğe ve gelişmeye açık örgütler olarak görülebilir. Okulların bu farklı yapıları ve insan ögesinin her alanında etkin olduğu okullarda liderlik duruma ve şartlara göre değişkenlikler gösterebilmektedir. Bundan dolayı hizmetkâr liderin okullar ve diğer örgütler için avantajları ve dezavantajları ileri sürülebilir. Bütün yaklaşımlarda olduğu gibi hizmetkâr liderlik yaklaşımında da avantaj ve dezavantajlar bulunmaktadır (Büyükatlı, 2015). Avantajlar ve dezavantajlar Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1. *Hizmetkar Liderliğin Özellikleri*

Hizmetkâr Liderliğin Avantajları	Hizmetkâr Liderliğin Dezavantajları
Lider çalışanlarına önem verir, onları materyal olarak değil birey olarak görür.	Dönüşümcü liderliğin dezavantajlarını barındırır.
İnsan odaklı olduğu için onların gelişimine ve performanslarının artmasına yardımcı olur.	İnsan odaklı olduğu için amaç odaklı yapılarda başarısız olması yüksektir.
Genellikle çalışanları mutlu etmek için vaatlerde bulunan davranışlar ortaya koyar.	Gereğinden fazla insan odaklı olması durumunda örgüt yapısına ve ast üst ilişkisine zarar verebilir.
Örgüt içerisinde bireyler arası iletişimde daima güler yüzlü ve sempattir.	Günümüz koşullarının gerektirdiği bazı durum ve koşullar uzak kalabilir.
Korumacı ve kollayıcı anlayışı örgüt içerisinde olumlu karşılanır.	Gereğinden fazla hizmet etme tutumunu örgüt elemanlarınca farklı algılanıp liderlik vasfını ortadan kaldırabilir.
Otorite kullanmak yerine daima motive edici bir anlayış sergiler.	Hizmetkâr liderlik anlayışı içerisinde gösterilen alçak gönüllük bazen zayıflık göstergesi olarak algılanabilir.
Çalışanlara daima yol göstermeye çalışan bir anlayış ortaya koyar.	Tecrübe ve kariyerce üst düzeyde olan örgüt elemanlarınca kabul görmeyebilir.

2.2. Örgütsel Sinizm

Bireylerde örgütsel sinizmin ortaya çıkışı, her şeyden önce, örgütler ve bu inançlar hakkında belirli inançların ortaya çıkmasıyla başlar. Organizasyon ve paydaşlardaki kuruluşlar ve diğer meslektaşlar yönlendirilmiş davranışlara dönüşür. Bilişsel örgütsel sinizm, Üç boyuttan oluşur. Örgütsel bir sinizmle ilgili olarak bahsedilen üç boyuttan bir veya daha fazlasında örgütsel sinizm seviyeleri mümkündür (James, 2005).

Örgütsel sinizm; işçi örgütlerinin dürüst olmadığını düşündüğünüzde ortaya çıkar. Bu dürüstlük eksikliği algısı özellikle yüksektir; ahlak, adalet ve dürüstlük gibi temel beklentilerin ihlal edildiğini kabul etmenin bir sonucu olabilir. Yine bunun gibi bir tanımda örgütsel sinizm, birçok nesneyle alakası olan ve bir amaçtan diğerine genelleme yapılabilen bir tutumu ve tecrübe neticesinde ortaya çıkan öğrenilmiş bir inancı ifade etmektedir. James, (2005), örgütsel sinizm kavramını, bir kişinin olumsuz inançlarla, hislerle ve alakalı tutumlarla biçimlenen işveren örgütüne dair tutumlarla ilişkili olup; çevresel faktörlerle değişikliğe açık olan sosyal ve bireysel tecrübelerin geçmişine bir yanıt şeklinde tanımlanmaktadır.

Örgütsel sinizmi inceleyen çalışmaların çoğu, kinizmin bireysel ve örgütsel etkinlik üzerinde önemli ve kalıcı bir olumsuz etkisi olduğunu göstermektedir. Yine, araştırma yazarlarının ve personelin kuruluşlarına karşı olumsuz tutumlarının nedeni nedir? Soruya bir cevap bulmaya çalıştılar. Cevaplar incelendiğinde örgütsel sinizmin farklı teorilere dayandığı ortaya çıktı. Yazarlar, genel olarak alaycıların bireyler, sosyal organizasyonlar, bireylerin meslekleri, organizasyonlarda üst düzey yönetim ve inceledikleri teoriler dahilinde organizasyonel değişim çabaları dahil olmak üzere bir dizi hedefe odaklandığını vurgulamaktadır. Sinizmi oluşturan teorik temelleri birleştirip yeniden inşa ederek yeni bir sinizm kavramı geliştirdiler.

Örgütsel sinizm üzerine araştırmalar incelendiğinde, çeşitli konularda farklı şekilde sinizm kavramları görülmektedir. Kavramsal aşamadaki temel zorluk ise yapının karmaşıklığından ve bir sürecin doğasından kaynaklanmaktadır. Aynı şekilde, araştırmacılar genel olarak tek tanımdan uzaklaşır ve araştırmaları için işlevsel tanımlara geçer. Başka bir deyişle, incelenen değişkenler yapıyı çeşitlendirmekte ve çerçevelerde farklılıklara yol açmaktadır.

Sinizm kavramı çalışmasının yazarları, hem bireyler hem de kuruluşlar için sinizmin önemli yönlerini belirlediler. Bu bağlamda yazarlar, çeşitli kavramsal çelişiklere

ek olarak sinizmin de kuruluşlar için bazı faydalar içerdiğini belirtmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki banka çalışanları üzerine yapılan bir araştırma, organizasyonlardaki kinizmin ilgisizliğe bir tepki olduğunu iddia ediyor. Garip çalışanlar, hüsran yaşamış ve organizasyon hakkında çok az müspet duyguları olan kişiler olmalarının yanı sıra, örgütsel faaliyetlerini direk etki altına alan davranışlarından bu hoşnutsuzluğu sergilemedikleri bilinmektedir.

Amerika'da gerçekleştirilen farklı çalışmalarda Amerikan halkının yüzde elliye yakınında sinik tutuma sahip oldukları görülmüştür (Bommer vd., 2005 s.736). Yapılan bu araştırmalara bakıldığında, sinizmin örgütlerde sık görülen bir olgu olduğu ve sinizm yaşama miktarının her geçen gün çoğaldığı ortaya çıkmıştır.

Örgütsel sinizm kavramı değişik bir şekilde ele alındığında, örgüt bünyesinde sinik olan kişilerin örgütlerinde çok fazla tanınan kişiler olduklarını ve anlayışla karşılandıklarını görülmektedir. Örgütsel sinizm; idarecilerden bildiğimiz öfke teorisi, örgütte sinizme sebep olan davranışlardan biri olarak gösterilmektedir. Ancak bununla birlikte örgütte kızılan kişi tamamıyla sinik bir yapıya sahip olur gibi bir düşünce de doğru değildir; çünkü örgütte sorunlara sebep olan çürük elmalar değildir. Sorun, idarenin meyveyi yok etmesidir, biçiminde ele alarak sinizmin önemini ortaya koymaktadır.

2.2.1. Örgütsel Sinizm Türleri

Literatür içerisinde sinizm olgusunu teşkil eden çalışmaların 5 ana başlıkta ele alındığı bilinmektedir. Bu başlıkların; Kişilik sinizmi, toplumsal ile kurumsal sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi olarak ifade edilmesi mümkündür (Abraham, 2000). Belli başlı kaynaklar içerisinde bu bahsi geçmekte olan sinizm türlerinin örgütsel sinizme ait türler biçiminde de ele alındığı görülmektedir. Bu durumun başlıca sebebi örgütsel sinizm olgusunun bu bahsi geçmekte olan sinizm türleri aracılığı ile kavramsallaştırılmış olmasından ileri gelmektedir.

Günümüze dek ifa edilmiş olan örgütsel sinizm içerikli çalışmalara göz atıldığında, Örgütsel sinizm olgusunun çalışma mecralarında en fazla karşı karşıya gelinen 5 sinizm çeşidini tek bir çatının altında birleştirdiğinden ve bir başka ifade ile sinizm çeşitlerinin tamamının bir bakıma birbirleri ile büyük ölçüde benzeşim kurduğundan söz etmek mümkün olmaktadır ((Korkmaz, 2011). Bu nedenden dolayı, bu bahsi geçmekte olan sinizm türlerini örgütsel sinizmin türleri başlığında ele almanın bu kavramın çok daha açık bir biçimde anlaşılabilmesini tesis edebilecektir.

2.2.1.1. Kişilik sinizmi. Genel Sinizm olarak bilinen ya da daha yaygın bir biçimde bilinen hali ile kişilik sinizmi, Sinizm çeşitlerinden birisi olmakla beraber, doğum anı ile getirilen, standart mahiyetli bir kişilik niteliğidir. Bu sinizm türünün, genel anlamda bireyin davranışlarının olumsuz yönlerini yansıttığı dile getirilmektedir. Bu bahsi geçmekte olan özelliğe haiz olan bireyler, kişilerin toplumsal münasebetler esnasında güvenilir bir yapı arz etmediklerini, dürüst olmadıklarını, kişilerin bencillik, sahtekârlık ve vurdumduymazlık gibi olumsuz özellikler ile donanımlı olduklarına inanmaktadırlar. Bu inançlar doğrultusunda insanlar hakkında son derece yüksek güvensizlik besledikleri bilinmektedir. Bu durumların doğal bir neticesi olarak bu şahıslar kırgınlık duygularını taşıyabilirler bile saldırganlık biçimindeki bir dışavurumu sergilemezler. Bunun sonucu olarak bu kişiler kırgınlık hissine kapılırlar da saldırganlık şeklinde bir dış vurum gerçekleştirmezler (Abraham, 2000, s.270, 271).

2.2.1.2. Toplumsal ve kurumsal sinizm. Toplumsal Sinizm olgusu, kişilerin başka bireylerin niyetlerine karşı besledikleri güvensizlikten kaynaklanmakta olan, kendilerinden kudretli olan bireyler aracılığı ile ihanete maruz kalma duygusu ile tanımlanmaktadır (Korkmaz, 2011, s.30). Toplumsal sinizm; toplumsal mahiyetli beklentiler üzerinde meydana gelmiş olan değişimlerden kaynaklı hayal kırıklığıdır (Korkmaz, 2011, s.30). Abraham (2000) Toplumsal Sinizm olgusunun, kişiler ile toplumsal yapı arasında var olan sosyal sözleşme ihlalinin doğal bir ürünü biçiminde tanımlamasını yapmıştır. Bununla birlikte Rousseau'nun düşüncesine göre (1989) Göre "Sosyal Sözleşme ihlali, bir inanç ihlali biçiminde kabul edilebilmektedir." (Abraham, 2000, s.271).

2.2.1.3. Çalışan sinizmi. İlgili literatüre bakıldığında, Andersson'un (1996) Çalışan Sinizm olgusunu psikolojik sözleşme ihlalleri doğrultusunda yapmış olduğu çalışma, çalışan sinizm olgusu ile örgütsel sinizm olguları bakımından son derece büyük önem arz etmektedir. Bununla birlikte Bateman Vd. (1992), "Sinizm, Otorite kurumuna ve örgütsel yapılara karşı negatif ve güvensizlik içeren bir tutumdur." Biçiminde bir tanımlama getirmiştir (Akt. Korkmaz, 2011). Esasında bahsi geçen bu tanımlamanın çalışan sinizm boyutuna bir temel teşkil ettiğini dile getirmek de pek tabii ki mümkün olacaktır.

Bu sinizm türünde genel manada büyük ölçekli kurumlar içerisinde üst yönetim birimlerine ve çalışma mecralarında yer almakta olan diğer bireylere karşı hedef alma içerikli bir tutum biçiminde göze çarpmaktadır. Bununla birlikte bu sinizm türünü taşıyan bireylerin çoğu kez eşit olmama gibi bir hissiyata sahip oldukları dikkati çekmektedir (Abraham, 2000, s.272). Bu bahsi geçen hissin çalışan sinizm olgusunu diğer sinizm çeşitlerinden ayrı tuttuğu ifade edilmektedir (Korkmaz, 2011, S.32).

2.2.1.4. Örgütsel değişim sinizmi. Örgütsel değişim sinizmi, örgütsel yapıların içerisinde meydana gelmesi muhtemel değişime yönelik çabaları hedef almakta olan bir sinizm çeşidi olmakla beraber değişim olgusunu yöneten bireylerin kötü özellikleri ile değişime yönelik çabaların beyhudeliğine dair beslenen inançların bir karması mahiyetinde şekillenen bir tutum olarak değerlendirilir ((Efeoğlu ve İplik, 2011). Vance Vd. (1996) göre örgütsel değişim sinizmi, “Çalışma mecraları içerisinde çözüme kavuşturulabilecek olan problemlerin, şahısların kontrolleri dışında konumlanan sebeplerden ötürü çözüme kavuşturulamayacağına yönelik öğrenilmiş inanç sistemleridir.” (Efeoğlu ve İplik, 2011). Abraham’ın fikirlerine (2000) göre örgütsel değişim sinizmi, başarılı olmayan değişime yönelik çabalar karşısında geliştirilmiş olan reaksiyonlar dizisidir. Bu doğrultuda gelecek dönemlerde sarf edilecek çabaların muvaffakiyeti hususunda karamsarlık içeren bakış açıları ve bununla beraber değişim olgularında tesir sahibi olan şahısların tembel ya da kabiliyetsiz olduklarına yönelik inançların varlığı söz konusu durumdadır (Abraham, 2000, s.272).

2.2.1.5. Mesleki sinizm. Mesleki sinizm olgusu ile alakalı olarak yapılmış olan çalışmaların bir hayli uzun bir geçmişe sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bilhassa Becker ile Geer’in 1961 senesi içinde, tıp mecraları içerisinde gerçekleştirmiş oldukları, bu konu özelindeki ilk araştırmalardan birisi şeklinde kabul görmektedir. Becker ile Geer, Sinizm olgusunun, son derece hususi pozisyonlar içerisinde belirgin hale geldiğini ve bu nedenden dolayı mevcut duruma bağlı bir biçimde su yüzeyine çıktıklarını dile getirmişlerdir (James, 2005, s.18). Tıp mecrasında öğrenim görmekte olan bireyler üstünde ifa edilmiş olan bu çalışmanın neticelerine göre, araştırmaya dahil olan bireylerin tıbbi mevzular özelinde son derece idealist tutum ve düşüncelere sahipken, meslek yaşamlarında karşı karşıya geldikleri deneyimlerden dolayı çok büyük bir bölümünün sinik karakter gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır

2.3. İlgili Araştırmalar

Topkaya ve diğerleri (2013) öğretmen bireylerin saygınlıklarını kaybetme kaygıları ile örgütsel sinizm olgusuna ilişkin fikirleri arasındaki bağın ortaya çıkarılabilmesine dair bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu bahsi geçen çalışma Kütahya vilayet merkezinde yer alan ilkokul, ortaokul ve okul öncesi kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin dahil edilmesi ile yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda öğretmen bireylerin saygınlıklarını kaybetmeye dair kaygılarının orta seviyenin üstünde, örgütsel sinizm seviyelerinin ise orta seviyeye yakın olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen bireylerin örgütsel sinizm seviyelerinde ise, alanlar ya da cinsiyet türleri bakımından anlamlı fark tespit edilmezken, kıdem yılları açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir.

Kalağan ve Güzeller (2010) aracılığı ile Antalya vilayeti içerisinde 2007–2008 eğitim ve öğretim sezonunda ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde görev yapmakta olan 325 öğretmen bireyin dahil olması ile gerçekleştirilmiş olan araştırma neticesinde; öğretmen bireylerin örgütsel sinizm seviyeleri ile meslek kıdemleri, alanları, vazife ifa ettikleri kurum çeşidi, eğitimsel durumları ve bahsi geçen mesleği seçme sebepleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Özler, Atalay ve Şahin (2010) ifa ettikleri bir çalışmada örgütsel sinizm olgusuna güven perspektifi üzerinden mercek tutmaya ve bu olgunun güven duygusu ile olan ilişkisini tespit etmeyi amaç edinmişlerdir. Bu araştırmanın sonucunda, örgütsel sinizm ile güven olgusu arasında oldukça yakın bir ilişkinin tespit edildiği ifade edilmiştir.

Şirin (2011), ilköğretim kurumları içerisinde vazife ifa etmekte olan sınıf ve alan öğretmenlerinin okul kültürüne dair algıları ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki bağı tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmacı, bu çalışmanın içine İstanbul vilayetindeki Esenyurt ilçesinde toplam 11 kurumdan 222 tane öğretmeni dahil etmiştir. Bu araştırmanın neticesinde ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmen bireylerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Tokgöz ve Yılmaz (2008), Eskişehir vilayet merkezi içinden sekiz, Alanya'dan dokuz tane olmak kaydı ile 17 tane otel kurumundan 346 personeli dahil ederek ifa etmiş oldukları çalışmada, bu personellerin genel sinizmleri ile örgütsel sinizm seviyeleri ve bunlarla beraber demografik değişkenleri arasında var olması muhtemel ilişkilerin analizlerini gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmanın sonucunda edinilmiş olan bulgulara

göre, “genel sinizm” ile “örgütsel sinizm” arasında küçük fakat anlamlı mahiyette bir ilişkinin tespit edildiği görülmüştür. Araştırmaya dair bu bulgu, kurumların dışında sürmekte olan hayatın belirsizlikler barındırması biçiminde idrak edilmesinden dolayı, çalışan personellerin görev yaptıkları kurumlara dair beklenti düzeylerini aşağıya çektikleri ve bu nedenlerden dolayı olumsuz mahiyetli tutum durumlarının düşür bir seyir izlediği biçiminde yorumlanmıştır. Dönemlik olarak görev yapan personellerin kadrolu mahiyette görev yapan çalışanlara nazaran sinizm düzeylerinin bir hayli yükseklik arz ettiği tespit edilmiştir. Elde edilmiş olan bu bulguya göre, dönemlik olarak görev yapan çalışanların belli bir zaman sonrasında iş bırakacak olmalarının doğal bir neticesi biçiminde yorumlanmıştır. Sahil kesimi kurumlarında görev yapan otel çalışanlarının şehir merkezlerinde görev yapan çalışanlara göre sinizm seviyelerinin çok daha yükseklik arz ettiği tespit edilmiştir. Araştırmaya dâhil olan çalışanların gerek genel gerekse de örgütsel sinizm seviyeleri ile bu bireylerin cinsiyet türleri ya da yaş durumları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Bunlarla birlikte çalışan bireylerin eğitim seviyeleri ile gene sinizm arasında da bir ilişki tespit edilmezken, bu bireylerin örgütsel sinizm seviyeleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu bahsi geçmekte olan farklılık olgusunun, bilhassa ilköğretim mezunları ile lisans ve lisansüstü eğitim mezunları arasında son derece bariz bir biçimde görüldüğü ifade edilmiştir. Bu doğrultuda, eğitim seviyeleri yukarı çıktıkça örgütsel sinizm düzeyinin de yukarı yönlü seyrettiği ifade edilmiştir.

Karademir (2016) gerçekleştirmiş olduğu bir araştırmada, öğretmen bireylerin okul yönetimi mecralarında kayırmacı tutumlara dair algılarının cinsiyet türü, görev yapma şekli, yaş, kıdem, sendika üyeliği biçimindeki değişkenler bakımından anlamlı farklar görülürken, medeni durumlar ve çalışma süreleri bakımından anlamlı farklar görülmediği tespit edilmiştir. Bunun yanında kayırma tutumları ile örgütsel sinizm olguları arasında olumlu yönlü anlamlı ilişkilerin tespit edildiği görülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılacaktır. Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2012, s. 77-79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerinde resmi anaokullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 86 okul yöneticisi ve 382 okulöncesi öğretmeni bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğrenciler arasından “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen en az 251 (iki yüz elli bir) okul yöneticisi ve öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır.

Tablo 3.1. *Katılımcı Okul Yöneticileri Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri*

Kişisel Özellik		<i>f</i>	%
Görev unvanı	Okul Müdürü	35	13,9
	Müdür Yardımcısı	35	13,9
	Öğretmen	181	72,1
Cinsiyet	Kadın	137	54,6
	Erkek	114	45,4
Yaş	26-34	61	24,3
	35-40	92	36,7
	41-45	67	26,7
	46-64	31	12,4
Kıdem	2-9	79	31,1
	10-15	93	37,1
	16-19	47	18,7
	20-41	33	13,1

(Devamı arkada)

Tablo 3.1. *Katılımcı Okul Yöneticileri Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri(Devamı)*

Kişisel Özellik		f	%
Medeni Durum	Evli	220	87,6
	Bekar	31	12,4
Eğitim Düzeyi	Lisans	220	87,6
	Lisansüstü	31	12,4
Ödül alma Durumu	Aldım	119	47,4
	Almadım	132	52,6
Çalışılan İlçe	Merkezefendi	134	53,4
	Pamukkale	117	46,6
Sendika Üyelik Durumu	Üyeyim	217	86,5
	Üye değilim	34	13,5

Tablo 3.1’de okul yöneticileri ve öğretmenlerin kişisel/demografik özellikleri dağılımı görülmektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin yapılan görev unvanına göre % 13,9’ar okul müdür ve müdür yardımcıları ile % 72,1’ini öğretmenlerin oluşturduğu, Cinsiyete göre % 54,6’sının kadın ve % 45,4’ünün erkekler, yaş olarak %36,7’sinin 35-40 yaş, % 26,7’sinin 41-45 yaş aralığındakilerden oluştuğu görülmektedir. Kıdem olarak % 37,1’inin 10-15 yıl, % 31,1’inin 2-9 yıl kıdem, Medeni durum olarak % 87,6’sının evli, % 12,4’ünün bekar, eğitim düzeyi olarak % 87,6’sının lisans, % 12,4’ünün lisansüstü eğitim mezunu olduğu, ödül alma dağılımının ise % 52,6’sının almadığı ve % 47,4’ünün ödül aldığı görülmektedir. İlçe olarak % 53,4’ünün Merkezefendi, % 46,6’sının Pamukkale ilçelerinde çalıştıkları, sendika üyelik dağılımının ise % 86,5’inin üye olduğu görülürken % 13,5’inin üye olmadığı görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; üç bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde okul yöneticisi ve öğretmenlere ait genel bilgiler “a) Görev unvanı, b) Cinsiyet, c) Yaş, d) Kıdem, e) Medeni durum, f) Eğitim düzeyi, g) Ödül alıp-alma durumu, h) Çalıştığı ilçe, ı) Herhangi bir sendikaya üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” olmak üzere 9 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde okul yöneticisi ve öğretmenlerin Hizmetkar liderlik algı düzeylerini tespit etmek amacıyla “Hizmetkâr Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Van Dierendonck ve Nuijten (2011) tarafından geliştirilmiş olan ve Duyan (2012) Türkçeye

uyarlanan “Hizmetkâr Liderlik Ölçeği” Mütevazî ve Sorumlu Yöneticilik, Güçlendirme, Hesap Verilebilirlik ve Affetme olmak üzere 4 boyut ve 26 maddeden oluşmuştur.

Mütevazî ve Sorumlu Yöneticilik alt boyutu (5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 24, 25, 26. Maddelerle), Güçlendirme alt boyutu (1, 2, 3 ve 4. Maddelerle), Hesap Verilebilirlik alt boyutu (6, 13, 20 ve 23. Maddelerle) ve Affetme alt boyutu (7, 14 ve 21. Maddelerle) ölçülmüştür.

Hizmetkâr liderlik ölçeğinin affetme alt boyutunun soruları olumsuz olduğu için değerlendirmesi tersi alınarak yapılmıştır.

Ölçek, 6’lı likert şeklinde hazırlanmış olup “kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kısmen katılmıyorum (3), kısmen katılıyorum (4), katılıyorum (5), kesinlikle katılıyorum (6)” seçeneklerinden meydana gelmektedir.

Üçüncü bölümde ise okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerini tespit etmek amacıyla “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek likert tipinde olup 25 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma (1-7. Maddelerle), Performansı Düşüren Etkenler (8-16. Maddelerle), Okula Karşı Olumsuz Tutum (17-21. Maddelerle) ve Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı (22-25. Maddelerle) ölçülmüştür.

Cevap seçenekleri 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2– Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

2020-2021 eğitim öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerinde resmi anaokullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtlar SPSS 24 istatistik programına kodlanarak girişi yapılmıştır.

Hizmetkâr Liderlik Ölçeği Cronbach Alpha değeri ,951 olarak ve Örgütsel Sinizm Ölçeği Cronbach Alpha değeri ,948 olarak ölçülmüş ve ölçek verilerinin geçerlik ve güvenilirlik düzeylerin çok yüksek olduğuna karar verilmiştir.

Yorumlamalarda aşağıdaki puan aralıkları dikkate alınarak yorumlamalar yapılmıştır.

Hiç Katılmıyorum	1.00-1.83	Çok Düşük
Katılmıyorum	1.84-2.86	Düşük

Kısmen Katılmıyorum	2.87-3.50	Kısmen Düşük
Kısmen Katılıyorum	3.51-4.33	Kısmen Yüksek
Katılıyorum	4.34-5.16	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	5.16-6.00	Çok Yüksek
Kesinlikle Katılmıyorum	1,00 – 1,80	Çok Düşük
Katılmıyorum	1,81 – 2,60	Düşük
Kararsızım	2,61 – 3,40	Orta
Katılıyorum	3,41 – 4,20	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	4,21 – 5,00	Çok Yüksek

Verilerin normallik analizini için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Hizmetkâr Liderlik Ölçeği ve alt Boyutları ile Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik	1,62	-1,51
Güçlendirme,	2,60	-1,83
Hesap Verilebilirlik	2,17	-1,28
Affetme	,59	-,34
Hizmetkâr liderlik (Genel)	1,44	-1,47
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	1,72	1,52
Performansı Düşüren Etkenler	,55	1,28
Okula Karşı Olumsuz Tutum	2,20	2,03
Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı	-1,39	,39
Örgütsel Sinizm (Genel)	-,32	,91

Tablo 3.2. incelendiğinde ölçeklerin ve alt boyutların “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” Değerlerinin -1,83 ile +2,60 aralığında değişiklik gösterdiği ve -3 ile +3 arasındaki değerlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010). Bundan dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve bu sebeple analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Manidarlık sınamalarında anlamlılık düzeyi $\alpha = .05$ değeri alınmıştır. Araştırmada toplanan verilerin analizinde aşağıda belirtilmiş olan istatistikî yöntemler izlenmiştir.

1) Araştırmanın katılımcı okul yöneticileri ve öğretmenlerin kişisel/demografik özelliklerinin dağılım analizinde “betimsel istatistikler (frekans ve yüzde)” kullanılmıştır.

2) Ölçeklere verilen cevapların ve alt boyutlarına yönelik okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerinin analizinde ortalama ve standart sapmalardan faydalanılmıştır.

3) Okul yöneticileri ve öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kategorik olarak ikili değişkenler arasındaki fark analizinde “Bağımsız Örneklem T” testi yapılmıştır.

4) Okul yöneticileri ve öğretmenlerin yaş, kıdem gibi ikiden fazla kategorik değişkenin analizlerinde “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” kullanılmıştır. Bu incelemede fark görüldüğünde farkın anlamlılık testi için Post Hoc (Scheffe) testi kullanılmıştır.

5) Hizmetkar liderlik algılarıyla örgütsel sinizm algılarının ilişkisinde Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde “anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlar” aşağıdadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“1. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına yönelik algıları nedir?, 2. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?, 3. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına yönelik algıları; a) Görev unvanı, b) Cinsiyet, c) Yaş, d) Kıdem, e) Medeni durum, f) Eğitim düzeyi, g) Ödül alıp-alma durumu, h) Çalıştığı ilçe, ı) Herhangi bir sendikaya üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?, 4. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algıları; a) Görev unvanı, b) Cinsiyet, c) Yaş, d) Kıdem, e) Medeni durum, f) Eğitim düzeyi, g) Ödül alıp-alma durumu, h) Ceza alıp-almama durumu, ı) Çalıştığı ilçe, i) Herhangi bir sendikaya üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? ve 5. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olmak üzere 5 alt problemle bunlara ait bulgu ve yorumlar verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına yönelik algıları nedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma” sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik ve Alt Boyutuna İlişkin Algıları*

Alt Boyutlar ve Ölçek	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik	251	5,38	1,13	Çok Yüksek
Güçlendirme	251	5,33	1,18	Çok Yüksek
Hesap Verilebilirlik	251	4,74	,76	Yüksek
Affetme	251	4,09	,75	Kısmen Yüksek
Hizmetkâr liderlik (Genel)	251	4,92	,87	Yüksek

Tablo 4.1’de okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının;

Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda ($\bar{X}=5,38$) ortalamayla “Çok Yüksek”, Güçlendirme boyutunda ($\bar{X}=5,33$) ortalamayla “Çok Yüksek”, Hesap Verilebilirlik boyutunda ($\bar{X}=4,74$) ortalamayla “Yüksek”, Affetme boyutunda ($\bar{X}=4,09$) ortalamayla “Kısmen Yüksek” ve Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak ($\bar{X}=4,92$) ortalamayla “Yüksek” seviyelerinde olduğu görülmektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik seviyelerinin hesap verebilirlik ve genel olarak yüksek ve mütevazı ve sorumlu yöneticilik ile güçlendirme boyutlarında çok yüksek oldukları görülürken affetme boyutunda ise kısmen yüksek düzeyindedir. Bu durum okul yöneticileri ve öğretmenlerin genel manada hizmetkar liderlik düzeylerinin yüksek olduğunu gösterdiği söylenebilir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma” sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutuna İlişkin Algıları

Alt Boyutlar ve Ölçek	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	251	1,56	,83	Çok Düşük
Performansı Düşüren Etkenler	251	2,03	,97	Düşük
Okula Karşı Olumsuz Tutum	251	1,37	,65	Çok Düşük
Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı	251	2,97	1,26	Kısmen Düşük
Örgütsel Sinizm (Genel)	251	1,92	,76	Düşük

Tablo 4.2’de okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının;

Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda ($\bar{X}=1,56$) ortalamayla “Çok Düşük”, Performansı Düşüren Etkenler boyutunda ($\bar{X}=2,03$) ortalamayla “Düşük”, Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutunda ($\bar{X}=1,37$) ortalamayla “Çok Düşük”, Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda ($\bar{X}=2,97$) ortalamayla “Kısmen Düşük” ve Örgütsel Sinizm (Genel) olarak ($\bar{X}=1,92$) ortalamayla “Düşük” seviyelerinde olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma ve Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutlarında çok düşük, Performansı Düşüren Etkenler ile genel ortalamanın düşük ve Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda kısmen düşük olması örgütte sinizm seviyesin çok düşük ve düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum eğitim örgütleri açısından oldukça sevindirici bir durum olarak görülmektedir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına yönelik algıları; a) Görev unvanı, b) Cinsiyet, c) Yaş, d) Kıdem, e) Medeni durum, f) Eğitim düzeyi, g) Ödül alıp-alma durumu, h) Çalıştığı ilçe, ı) Herhangi bir sendikaya üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının görev unvanına göre Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Görev Unvanına Göre Analizi

	Görev Unvanı	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik	Okul Müdürü	35	5,47	,87	1,98	,13	Yok
	Müdür Yardımcısı	35	5,03	1,38			
	Öğretmen	181	5,43	1,12			
Güçlendirme	Okul Müdürü	35	5,53	,95	1,78	,17	Yok
	Müdür Yardımcısı	35	5,02	1,45			
	Öğretmen	181	5,36	1,16			
Hesap Verilebilirlik	Okul Müdürü	35	4,88	,68	2,23	,11	Yok
	Müdür Yardımcısı	35	4,51	,95			
	Öğretmen	181	4,75	,73			
Affetme	Okul Müdürü	35	3,93	,64	2,94	,05	Yok
	Müdür Yardımcısı	35	4,36	,79			
	Öğretmen	181	4,08	,76			
Hizmetkâr liderlik (Genel)	Okul Müdürü	35	5,00	,69	1,62	,19	Yok
	Müdür Yardımcısı	35	4,68	1,01			
	Öğretmen	181	4,95	,87			

*p>0,05 1. Okul Müdürü 2. Müdür Yardımcısı 3. Öğretmen

Tablo 4.3'te okul yöneticileriyle öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalışma unvanına göre;

Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda ($F=1,98$; $p>0,05$), Güçlendirme boyutunda ($F=1,78$; $p>0,05$), Hesap Verilebilirlik boyutunda ($F=2,23$; $p>0,05$), Affetme boyutunda ($F=2,94$; $p>0,05$) ve Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak ($F=1,62$; $p>0,05$) farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre okul yöneticileri ile öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalışma unvanları ne olursa olsun benzer olduğu ve herhangi anlamlı seviyede farklılık göstermediği söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyete göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik	Kadın	137	5,26	1,20	-1,84	,06
	Erkek	114	5,53	1,03		
Güçlendirme	Kadın	137	5,28	1,18	-,74	,45
	Erkek	114	5,39	1,18		
Hesap Verilebilirlik	Kadın	137	4,70	,79	-,77	,44
	Erkek	114	4,78	,72		
Affetme	Kadın	137	4,04	,78	-1,25	,22
	Erkek	114	4,16	,72		
Hizmetkâr liderlik (Genel)	Kadın	137	4,83	,90	-1,67	,09
	Erkek	114	5,02	,82		

* $p>0,05$

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre;

Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda ($t= -1,84$; $p>0,05$), Güçlendirme boyutunda ($t= -,74$; $p>0,05$), Hesap Verilebilirlik boyutunda ($t= -,77$; $p>0,05$), Affetme boyutunda ($t= -1,25$; $p>0,05$) ve Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak ($t= -1,67$; $p>0,05$) farklılık göstermediği ve okul yöneticileri ve öğretmenlerin kadın veya erkek olmalarına göre hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının değişiklik göstermediği aksine benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının yaşa göre Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Analizi

	Yaş	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik	26-34	61	5,84	,64	5,33	,00	1-2; 1-3
	35-40	92	5,16	1,24			
	41-45	67	5,21	1,26			
	46-64	31	5,48	1,06			
Güçlendirme	26-34	61	5,78	,65	4,88	,00	1-2; 1-3
	35-40	92	5,19	1,30			
	41-45	67	5,06	1,34			
	46-64	31	5,48	1,02			
Hesap Verilebilirlik	26-34	61	4,86	,62	1,40	,24	Yok
	35-40	92	4,66	,83			
	41-45	67	4,66	,87			
	46-64	31	4,87	,45			
Affetme	26-34	61	4,22	,63	2,66	,05	Yok
	35-40	92	4,07	,77			
	41-45	67	3,92	,80			
	46-64	31	4,30	,75			
Hizmetkâr liderlik (Genel)	26-34	61	5,27	,52	5,52	,00	1-2; 1-3
	35-40	92	4,76	,95			
	41-45	67	4,75	,96			
	46-64	31	5,04	,79			
*p>0,05	1. 26-34	2. 35-40	3. 41-45	4. 46-64			

Tablo 4.5'te okul yöneticileriyle öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının yaşa göre;

Hesap Verilebilirlik boyutunda ($F=1,40$; $p>0,05$) ve Affetme boyutunda ($F=2,66$; $p>0,05$) farklılık görülmediği ancak Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda ($F=5,33$; $p<0,05$), Güçlendirme boyutunda ($F=4,88$; $p<0,05$) ve Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak ($F=5,52$; $p<0,05$) farklılık görüldüğü tespit edilmiştir. Farklılıkların olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Scheffe analizi sonucunda;

Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda yaşları 26-34 aralığındakilerle (X_{26-34} yaş =5,84) yaşları 35-40 (X_{35-40} yaş =5,16) olanlar arasında ve yaşları 26-34 aralığındakilerle (X_{26-34} yaş =5,84) yaşları 41-45 (X_{41-45} yaş =5,21) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Güçlendirme boyutunda yaşları 26-34 aralığındakilerle (X_{26-34} yaş =5,78) yaşları 35-40 (X_{35-40} yaş =5,19) olanlar arasında ve yaşları 26-34 aralığındakilerle (X_{26-34} yaş =5,78) yaşları 41-45 (X_{41-45} yaş =5,06) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak yaşları 26-34 aralığındakilerle (X_{26-34} yaş =5,27) yaşları 35-40 (X_{35-40} yaş =4,76) olanlar arasında ve yaşları 26-34 aralığındakilerle (X_{26-34} yaş =5,27) yaşları 41-45 (X_{41-45} yaş =4,75) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının kıdeme göre Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Kıdeme Göre Analizi*

	Kıdem	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik	2-9	78	5,90	,54	10,43	,00	1-2; 1-3; 1-4
	10-15	93	5,20	1,21			
	16-19	47	5,31	1,14			
	20-41	33	4,77	1,44			
Güçlendirme	2-9	78	5,83	,57	8,99	,00	1-2; 1-3; 1-4
	10-15	93	5,20	1,27			
	16-19	47	5,19	1,26			
	20-41	33	4,72	1,44			
Hesap Verilebilirlik	2-9	78	4,92	,49	2,51	,05	Yok
	10-15	93	4,62	,83			
	16-19	47	4,73	,82			
	20-41	33	4,62	,92			
Affetme	2-9	78	4,26	,58	1,75	,15	Yok
	10-15	93	4,01	,73			
	16-19	47	4,02	,85			
	20-41	33	4,06	,99			
Hizmetkâr liderlik (Genel)	2-9	78	5,32	,42	10,34	,00	1-2; 1-3; 1-4
	10-15	93	4,78	,96			
	16-19	47	4,85	,83			
	20-41	33	4,47	1,09			
*p>0,05	1. 26-34	2. 35-40	3. 41-45	4. 46-64			

Tablo 4.6'da okul yöneticileriyle öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının kıdeme göre;

Hesap Verilebilirlik boyutunda ($F=2,51$; $p>0,05$) ve Affetme boyutunda ($F=1,75$; $p>0,05$) farklılık görülmediği ancak Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda ($F=10,43$; $p<0,05$), Güçlendirme boyutunda ($F=8,99$; $p<0,05$) ve Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak ($F=10,34$; $p<0,05$) farklılık görüldüğü tespit edilmiştir. Farklılıkların olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Scheffe analizi sonucunda;

Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 5,90$) kıdemleri 10-15 yıl ($X_{10-15 \text{ yıl}} = 5,20$) olanlar arasında, kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 5,90$) kıdemleri 16-19 yıl ($X_{16-19 \text{ yıl}} = 5,31$) olanlar arasında ve kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 5,90$) kıdemleri 20-41 yıl ($X_{20-41 \text{ yıl}} = 4,77$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Güçlendirme boyutunda kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 5,83$) kıdemleri 10-15 yıl ($X_{10-15 \text{ yıl}} = 5,20$) olanlar arasında, kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 5,83$) kıdemleri 16-19 yıl ($X_{16-19 \text{ yıl}} = 5,19$) olanlar arasında ve kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 5,83$) kıdemleri 20-41 yıl ($X_{20-41 \text{ yıl}} = 4,72$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 5,32$) kıdemleri 10-15 yıl ($X_{10-15 \text{ yıl}} = 4,78$) olanlar arasında, kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 5,32$) kıdemleri 16-19 yıl ($X_{16-19 \text{ yıl}} = 4,85$) olanlar arasında ve kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 5,32$) kıdemleri 20-41 yıl ($X_{20-41 \text{ yıl}} = 4,47$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının medeni duruma göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi

	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik	Evli	220	5,44	1,13	2,23	,02
	Bekar	31	4,96	1,06		
Güçlendirme	Evli	220	5,38	1,19	1,57	,11
	Bekar	31	5,02	1,03		
Hesap Verilebilirlik	Evli	220	4,75	,76	,55	,58
	Bekar	31	4,66	,72		
Affetme	Evli	220	4,13	,75	1,80	,07
	Bekar	31	3,87	,75		
Hizmetkâr liderlik (Genel)	Evli	220	4,96	,87	2,15	,03
	Bekar	31	4,60	,81		

* $p > 0,05$

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre;

Güçlendirme boyutunda ($t = 1,57$; $p > 0,05$), Hesap Verilebilirlik boyutunda ($t = ,55$; $p > 0,05$) ve Affetme boyutunda ($t = 1,80$; $p > 0,05$) boyutlarında farklılık göstermediği

ancak Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda ($t= 2,23$; $p<0,05$) ve Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak ($t= 2,15$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği ve bu farkın da evli olanlar lehine olduğu görülmektedir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının eğitim düzeyine göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi*

	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik	Lisans	220	5,50	1,04	4,58	,00
	Lisansüstü	31	4,54	1,38		
Güçlendirme	Lisans	220	5,44	1,08	3,86	,00
	Lisansüstü	31	4,58	1,55		
Hesap Verilebilirlik	Lisans	220	4,76	,69	1,49	,13
	Lisansüstü	31	4,54	1,11		
Affetme	Lisans	220	4,15	,69	3,02	,00
	Lisansüstü	31	3,72	1,03		
Hizmetkâr liderlik (Genel)	Lisans	220	5,01	,80	4,54	,00
	Lisansüstü	31	4,28	1,07		

* $p>0,05$

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre;

Hesap Verilebilirlik boyutunda ($t= 1,49$; $p>0,05$) farklılık göstermediği ancak Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda ($t= 4,58$; $p<0,05$), Güçlendirme boyutunda ($t= 3,86$; $p<0,05$), Affetme boyutunda ($t= 3,02$; $p<0,05$) ve Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak ($t= 4,54$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılığın hesap verebilirlik boyutunun dışında bütün boyutlar ve genel olarak lisans mezunları lehine olduğu görülmüştür.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının ödül alma durumuna göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Ödül Alma Durumuna Göre Analizi

	Ödül Alma Durumu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik	Aldım	119	5,07	1,27	-4,26	,00
	Almadım	132	5,66	,91		
Güçlendirme	Aldım	119	4,99	1,41	-4,53	,00
	Almadım	132	5,64	,82		
Hesap Verilebilirlik	Aldım	119	4,63	,91	-2,18	,03
	Almadım	132	4,83	,58		
Affetme	Aldım	119	3,99	,82	-2,10	,03
	Almadım	132	4,19	,68		
Hizmetkâr liderlik (Genel)	Aldım	119	4,67	,98	-4,46	,00
	Almadım	132	5,14	,68		

* $p>0,05$

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının ödül alma durumu değişkenine göre;

Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda ($t= -4,26$; $p<0,05$), Güçlendirme boyutunda ($t= 4,53$; $p<0,05$), Hesap Verilebilirlik boyutunda ($t= -2,18$; $p<0,05$), Affetme boyutunda ($t= -2,10$; $p<0,05$) ve Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak ($t= -4,46$; $p<0,05$) farklılık olduğu görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında ödül almayanların ortalamalarının daha yüksek olduğu ve ödül almayanlar lehine bir durum görüldüğü saptanmıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştığı ilçeye göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştığı İlçeye Göre Analizi

	Çalıştığı İlçe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik	Merkezefendi	134	5,51	1,02	1,93	,05
	Pamukkale	117	5,23	1,24		
Güçlendirme	Merkezefendi	134	5,41	1,02	1,09	,27
	Pamukkale	117	5,25	1,24		
Hesap Verilebilirlik	Merkezefendi	134	4,71	,74	-,48	,63
	Pamukkale	117	4,76	,78		
Affetme	Merkezefendi	134	4,10	,75	,05	,95
	Pamukkale	117	4,09	,76		
Hizmetkâr liderlik (Genel)	Merkezefendi	134	5,00	,82	1,52	,13
	Pamukkale	117	4,83	,92		

* $p>0,05$

Tablo 4.10'da görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları ilçe değişkenine göre;

Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda ($t= 1,93$; $p>0,05$), Güçlendirme boyutunda ($t= 1,09$; $p>0,05$), Hesap Verilebilirlik boyutunda ($t= -,48$; $p>0,05$), Affetme boyutunda ($t= ,05$; $p>0,05$) ve Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak ($t= 1,52$; $p>0,05$) farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalıştıkları ilçenin Merkezefendi ya da Pamukkale olmasına göre hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarında herhangi anlamlı seviyede farklılık oluşmadığı aksine görüşlerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına yönelik algılarının Sendika üyelik durumuna göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Sendika Üyelik Durumuna Göre Analizi*

	Sendika Üyeliği	n	\bar{X}	s	t	p
Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik	Üyeyim	214	5,49	1,04	3,87	,00
	Üye değilim	34	4,70	1,42		
Güçlendirme	Üyeyim	214	5,44	1,08	3,70	,00
	Üye değilim	34	4,65	1,51		
Hesap Verilebilirlik	Üyeyim	214	4,71	,72	-1,17	,24
	Üye değilim	34	4,88	,97		
Affetme	Üyeyim	214	4,08	,71	-,71	,47
	Üye değilim	34	4,18	1,00		
Hizmetkâr liderlik (Genel)	Üyeyim	214	4,99	,83	3,22	,00
	Üye değilim	34	4,48	1,01		

* $p>0,05$

Tablo 4.11'de görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının sendika üyeliği değişkenine göre;

Hesap Verilebilirlik boyutunda ($t= -1,17$; $p>0,05$) ve Affetme boyutunda ($t= -,71$; $p>0,05$) farklılık görülemedi ancak Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik boyutunda ($t= 3,87$; $p<0,05$), Güçlendirme boyutunda ($t= 3,70$; $p<0,05$) ve Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak ($t= 3,22$; $p<0,05$) farklılık olduğu görülmüştür. Farklılıkla ilgili grup ortalamalarına bakıldığında sendika üyelerinin ortalamalarının daha yüksek olduğu ve

hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının kendileri lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algıları; a) Görev unvanı, b) Cinsiyet, c) Yaş, d) Kıdem, e) Medeni durum, f) Eğitim düzeyi, g) Ödül alıp-alma durumu, h) Ceza alıp-almama durumu, ı) Çalıştığı ilçe, i) Herhangi bir sendikaya üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının görev unvanına göre Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Görev Unvanına Göre Analizi*

	Görev Unvanı	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	Okul Müdürü	35	1,51	,76	4,38	,01	2-3
	Müdür Yardımcısı	35	1,95	,95			
	Öğretmen	181	1,50	,81			
Performansı Düşüren Etkenler	Okul Müdürü	35	1,92	,88	2,52	,08	Yok
	Müdür Yardımcısı	35	2,37	1,09			
	Öğretmen	181	1,99	,95			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Okul Müdürü	35	1,29	,67	,39	,67	Yok
	Müdür Yardımcısı	35	1,34	,53			
	Öğretmen	181	1,39	,66			
Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı	Okul Müdürü	35	2,96	1,29	5,57	,00	2-3
	Müdür Yardımcısı	35	3,61	1,21			
	Öğretmen	181	2,84	1,23			
Örgütsel sinizm (Genel)	Okul Müdürü	35	1,84	,72	3,78	,02	2-3
	Müdür Yardımcısı	35	2,24	,76			
	Öğretmen	181	1,87	,76			

*p>0,05 1. Okul Müdürü 2. Müdür Yardımcısı 3. Öğretmen

Tablo 4.12’de okul yöneticileriyle öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalışma unvanına göre;

Performansı Düşüren Etkenler boyutunda ($F=2,52$; $p>0,05$) ve Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutunda ($F=,39$; $p>0,05$) farklılık görülmediği fakat Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda ($F=4,38$; $p<0,05$), Çalışanların

Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda ($F=5,57$; $p<0,05$) ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak boyutunda ($F=3,78$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği görülmüştür.

Farklılıkların olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Scheffe analizi sonucunda;

Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda müdür yardımcıları ($X_{MY}=1,95$) öğretmenler ($X_{Ö}=1,50$) farklılık olduğu görülmüştür.

Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda müdür yardımcıları ($X_{MY}=3,61$) öğretmenler ($X_{Ö}=2,84$) farklılık olduğu görülmüştür.

Örgütsel sinizm (Genel) olarak boyutunda müdür yardımcıları ($X_{MY}=2,24$) öğretmenler ($X_{Ö}=1,87$) farklılık olduğu görülmüştür.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyete göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.13. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi*

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	t	p
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma Performansı Düşüren Etkenler	Kadın	137	1,69	,94	2,60	,01
	Erkek	114	1,41	,66		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Kadın	137	2,21	1,07	3,18	,00
	Erkek	114	1,82	,78		
Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı	Kadın	137	1,39	,65	,58	,55
	Erkek	114	1,34	,64		
Örgütsel sinizm (Genel)	Kadın	137	3,10	1,30	1,85	,06
	Erkek	114	2,80	1,19		
	Kadın	137	2,04	,82	2,84	,00
	Erkek	114	1,77	,65		

* $p>0,05$

Tablo 4.13’de görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre;

Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutunda ($t= ,58$; $p>0,05$) ve Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda ($t= 1,85$; $p>0,05$) farklılık görülmez iken, Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda ($t= 2,60$; $p<0,05$), Performansı Düşüren Etkenler boyutunda ($t= 3,18$; $p<0,05$) ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak ($t= 2,84$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılık gösteren boyutlar ve genel ortalamaya bakıldığında kadınların ortalamalarının erkeklerden yüksek olduğu ve kadınlar lehine bir durum olduğu söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının yaşa göre Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.14’te verilmiştir.

Tablo 4.14. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Analizi*

	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	26-34	61	1,33	,73	3,22	,02	1-2; 1-3
	35-40	92	1,67	,89			
	41-45	67	1,70	,87			
	46-64	31	1,40	,66			
Performansı Düşüren Etkenler	26-34	61	1,78	,73	2,72	,04	1-3
	35-40	92	2,09	,89			
	41-45	67	2,24	,87			
	46-64	31	1,89	,66			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	26-34	61	1,20	,510	2,41	,06	Yok
	35-40	92	1,44	,68			
	41-45	67	1,46	,75			
	46-64	31	1,29	,45			
Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı	26-34	61	2,63	1,26	3,00	,03	1-2; 1-3
	35-40	92	3,18	1,28			
	41-45	67	3,09	1,24			
	46-64	31	2,73	1,11			
Örgütsel sinizm (Genel)	26-34	61	1,67	,65	4,00	,00	1-2; 1-3
	35-40	92	2,02	,77			
	41-45	67	2,07	,82			
	46-64	31	1,77	,68			
* <i>p</i> >0,05	1. 26-34	2. 35-40	3. 41-45	4. 46-64			

Tablo 4.14’te okul yöneticileriyle öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının yaşa göre;

Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutunda ($F=2,41$; $p>0,05$) farklılık olmadığı görülürken Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda ($F=3,22$; $p<0,05$), Performansı Düşüren Etkenler boyutunda ($F=2,72$; $p<0,05$), Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda ($F=3,00$; $p<0,05$) ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak ($F=4,00$; $p<0,05$) farklılık görülmektedir.

Farklılıkların olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Scheffe analizi sonucunda;

Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda yaşları 26-34 aralığındakilerle ($X_{26-34 \text{ yaş}} = 1,33$) yaşları 35-40 ($X_{35-40 \text{ yaş}} = 1,67$) olanlar arasında ve

yaşları 26-34 aralığındakilerle ($X_{26-34 \text{ yaş}} = 1,33$) yaşları 41-45 ($X_{41-45 \text{ yaş}} = 1,70$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Performansı Düşüren Etkenler boyutunda yaşları 26-34 aralığındakilerle ($X_{26-34 \text{ yaş}} = 1,78$) yaşları 35-40 ($X_{35-40 \text{ yaş}} = 2,09$) olanlar arasında ve yaşları 26-34 aralığındakilerle ($X_{26-34 \text{ yaş}} = 1,78$) yaşları 41-45 ($X_{41-45 \text{ yaş}} = 2,24$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda yaşları 26-34 aralığındakilerle ($X_{26-34 \text{ yaş}} = 2,63$) yaşları 35-40 ($X_{35-40 \text{ yaş}} = 3,18$) olanlar arasında ve yaşları 26-34 aralığındakilerle ($X_{26-34 \text{ yaş}} = 2,63$) yaşları 41-45 ($X_{41-45 \text{ yaş}} = 3,09$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Örgütsel sinizm (Genel) olarak ise yaşları 26-34 aralığındakilerle ($X_{26-34 \text{ yaş}} = 1,67$) yaşları 35-40 ($X_{35-40 \text{ yaş}} = 2,02$) olanlar arasında ve yaşları 26-34 aralığındakilerle ($X_{26-34 \text{ yaş}} = 1,67$) yaşları 41-45 ($X_{41-45 \text{ yaş}} = 2,07$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının kıdeme göre Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Kıdeme Göre Analizi

	Kıdem	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	2-9	78	1,21	,52	8,11	,00	1-2;1-3;1-4
	10-15	93	1,64	,88			
	16-19	47	1,85	1,00			
	20-41	33	1,77	,80			
Performansı Düşüren Etkenler	2-9	78	1,66	,64	6,33	,00	1-2;1-3;1-4
	10-15	93	2,15	1,01			
	16-19	47	2,18	1,05			
	20-41	33	2,38	1,10			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	2-9	78	1,14	,36	4,84	,00	1-2;1-3;1-4
	10-15	93	1,46	,76			
	16-19	47	1,46	,66			
	20-41	33	1,53	,68			
Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı	2-9	78	2,40	1,06	8,72	,00	1-2;1-3;1-4
	10-15	93	3,13	1,29			
	16-19	47	3,37	1,28			
	20-41	33	3,28	1,17			
Örgütsel sinizm (Genel)	2-9	78	1,55	,51	10,19	,00	1-2;1-3;1-4
	10-15	93	2,02	,79			
	16-19	47	2,13	,82			
	20-41	33	2,18	,80			

*p>0,05 1. 26-34 2. 35-40 3. 41-45 4. 46-64

Tablo 4.15'te okul yöneticileriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının kıdeme göre;

Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda ($F=8,11$; $p<0,05$), Performansı Düşüren Etkenler boyutunda ($F=6,33$; $p<0,05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutunda ($F=4,84$; $p<0,05$), Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda ($F=8,72$; $p<0,05$) ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak ($F=10,19$; $p<0,05$) farklılık görülmüştür. Farklılıkların olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Scheffe analizi sonucunda;

Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,21$) kıdemleri 10-15 yıl ($X_{10-15 \text{ yıl}} = 1,64$) olanlar arasında, kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,21$) kıdemleri 16-19 yıl ($X_{16-19 \text{ yıl}} = 1,85$) olanlar arasında ve kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,21$) kıdemleri 20-41 yıl ($X_{20-41 \text{ yıl}} = 1,77$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Performansı Düşüren Etkenler boyutunda kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,66$) kıdemleri 10-15 yıl ($X_{10-15 \text{ yıl}} = 2,15$) olanlar arasında, kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,66$) kıdemleri 16-19 yıl ($X_{16-19 \text{ yıl}} = 2,18$) olanlar arasında ve kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,66$) kıdemleri 20-41 yıl ($X_{20-41 \text{ yıl}} = 2,38$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutunda kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,14$) kıdemleri 10-15 yıl ($X_{10-15 \text{ yıl}} = 1,46$) olanlar arasında, kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,14$) kıdemleri 16-19 yıl ($X_{16-19 \text{ yıl}} = 1,46$) olanlar arasında ve kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,14$) kıdemleri 20-41 yıl ($X_{20-41 \text{ yıl}} = 1,53$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 2,40$) kıdemleri 10-15 yıl ($X_{10-15 \text{ yıl}} = 3,13$) olanlar arasında, kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 2,40$) kıdemleri 16-19 yıl ($X_{16-19 \text{ yıl}} = 3,37$) olanlar arasında ve kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 2,40$) kıdemleri 20-41 yıl ($X_{20-41 \text{ yıl}} = 3,28$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Örgütsel sinizm (Genel) olarak ise boyutunda kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,55$) kıdemleri 10-15 yıl ($X_{10-15 \text{ yıl}} = 2,02$) olanlar arasında, kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,55$) kıdemleri 16-19 yıl ($X_{16-19 \text{ yıl}} = 2,13$) olanlar arasında ve kıdemleri 2-9 yıl olanlarla ($X_{2-9 \text{ yıl}} = 1,55$) kıdemleri 20-41 yıl ($X_{20-41 \text{ yıl}} = 2,18$) olanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının medeni duruma göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi*

	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	Evli	220	1,49	,78	-3,54	,00
	Bekar	31	2,05	1,04		
Performansı Düşüren Etkenler	Evli	220	1,99	,95	-1,93	,05
	Bekar	31	2,35	1,02		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Evli	220	1,31	,60	-3,69	,00
	Bekar	31	1,76	,80		
Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı	Evli	220	2,91	1,27	-2,99	,00
	Bekar	31	3,36	1,10		
Örgütsel sinizm (Genel)	Evli	220	1,86	,74	-3,09	,00
	Bekar	31	2,31	,81		

* $p>0,05$

Tablo 4.16'da görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre;

Performansı Düşüren Etkenler boyutunda ($t= -1,93$; $p>0,05$) farklılık görülmediği fakat Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda ($t= -3,54$; $p<0,05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutunda ($t= -3,69$; $p<0,05$), Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda ($t= -2,99$; $p<0,05$) ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak ($t= -3,09$; $p<0,05$) farklılık görülmektedir. Grupların ortalamaları incelendiğinde bekarlar lehine olduğu ve bekarların ortalamalarının evlilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının eğitim düzeyine göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.17'de verilmiştir.

Tablo 4.17. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi

	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	s	t	p
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma Performansı Düşüren Etkenler	Lisans	220	1,45	,77	-5,84	,00
	Lisansüstü	31	2,34	,90		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Lisans	220	1,91	,89	-5,36	,00
	Lisansüstü	31	2,86	1,09		
Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı	Lisans	220	1,32	,89	-3,31	,00
	Lisansüstü	31	1,72	1,09		
Örgütsel sinizm (Genel)	Lisans	220	2,85	1,26	-4,00	,00
	Lisansüstü	31	3,79	,93		
	Lisans	220	1,82	1,26	-5,96	,00
	Lisansüstü	31	2,64	,93		

* $p > 0,05$

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre;

Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda ($t = -5,84$; $p < 0,05$), Performansı Düşüren Etkenler boyutunda ($t = -5,36$; $p < 0,05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutunda ($t = -3,31$; $p < 0,05$), Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı boyutunda ($t = -4,00$; $p < 0,05$) ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak ($t = -5,96$; $p < 0,05$) anlamlı farklılık görülmektedir. Buna göre bütün boyutlar ve ölçeğin genelinde lisansüstü mezunları lehine farklılık olduğu ve lisans mezunlarına göre lisansüstü mezunlarının sinizm algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının ödül alma durumuna göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Ödül Alma Durumuna Göre Analizi

	Ödül Alma Durumu	n	\bar{X}	s	t	p
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma Performansı Düşüren Etkenler	Aldım	119	1,82	,84	4,75	,00
	Almadım	132	1,33	,77		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Aldım	119	2,24	,84	3,36	,00
	Almadım	132	1,84	,77		
Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı	Aldım	119	1,52	,84	3,56	,00
	Almadım	132	1,23	,77		
Örgütsel sinizm (Genel)	Aldım	119	3,38	1,23	5,21	,00
	Almadım	132	2,59	1,17		
	Aldım	119	2,16	1,23	5,03	,00
	Almadım	132	1,70	1,17		

* $p>0,05$

Tablo 4.18'de görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının ödül alma durumu değişkenine göre;

Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda ($t= 4,75$; $p<0,05$), Performansı Düşüren Etkenler boyutunda ($t= 3,36$; $p<0,05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutunda ($t= 3,56$; $p<0,05$), Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı boyutunda ($t= 5,21$; $p<0,05$) ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak ($t= 5,03$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği görülmektedir. Farkın bütün boyutlar ve genel olarak ödül alanlar lehine olduğu ve ödül alanların ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştığı ilçeye göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.19'da verilmiştir.

Tablo 4.19. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştığı İlçeye Göre Analizi

	Çalıştığı İlçe	n	\bar{X}	s	t	p
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	Merkezeferdi	134	1,48	,79	-1,68	,09
	Pamukkale	117	1,66	,87		
Performansı Düşüren Etkenler	Merkezeferdi	134	1,94	,88	-1,66	,09
	Pamukkale	117	2,14	1,05		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Merkezeferdi	134	1,39	,88	,56	,57
	Pamukkale	117	1,34	1,05		
Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı	Merkezeferdi	134	2,81	1,23	-2,05	,04
	Pamukkale	117	3,14	1,27		
Örgütsel sinizm (Genel)	Merkezeferdi	134	1,84	,73	-1,71	,08
	Pamukkale	117	2,01	,79		

* $p>0,05$

Tablo 4.19'da görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları ilçe değişkenine göre;

Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda ($t= -2,05$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği fakat Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda ($t= -1,68$; $p>0,05$), Performansı Düşüren Etkenler boyutunda ($t= -1,66$; $p>0,05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutunda ($t= ,56$; $p>0,05$) ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak ($t= -1,71$; $p>0,05$) farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalıştıkları ilçenin Merkezeferdi ya da Pamukkale olmasına göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarında sadece Çalışanların Kararlara Uygulamalara

Katılımı boyutunda farklılık olduğu ve bu farkın da Pamukkale’de çalışanlar lehine olduğu görülürken diğer boyutlar ve genel olarak herhangi farklılık oluşmadığı aksine görüşlerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının Sendika üyelik durumuna göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Sendika Üyelik Durumuna Göre Analizi*

	Sendika Üyeliği	n	\bar{X}	s	t	p
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma Performansı Düşüren Etkenler	Üyeyim	214	1,44	1,81	-6,12	,00
	Üye değilim	34	2,33	2,60		
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Üyeyim	214	1,91	,90	-5,06	,00
	Üye değilim	34	2,78	1,05		
Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı	Üyeyim	214	1,33	,63	-2,20	,02
	Üye değilim	34	1,60	,72		
Örgütsel sinizm (Genel)	Üyeyim	214	1,33	1,24	-5,03	,00
	Üye değilim	34	1,60	,94		
	Üyeyim	214	1,81	,71	-5,98	,00
	Üye değilim	34	2,60	,74		

* $p>0,05$

Tablo 4.20’de görüldüğü gibi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının sendika üyeliği değişkenine göre;

Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda ($t= -6,12$; $p<0,05$), Performansı Düşüren Etkenler boyutunda ($t= -5,06$; $p<0,05$), Okula Karşı Olumsuz Tutum boyutunda ($t= -2,20$; $p<0,05$), Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı boyutunda ($t= -5,03$; $p<0,05$) ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak ($t= -5,98$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği görülmektedir. Bütün boyutlar ve ölçek genelinde üye olmayanlar lehine olduğu ve üye olanların ortalamalarının daha düşük olduğu görülmektedir.

4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucu Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Sinizm Algıları Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları (n:251)*

	r	Teknoloji Yeterliliği
Bireysel Yenilikçilik	r	-,757**

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Tablo 21’de Pearson Korelasyon analizi sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik algı düzeyleri ile örgütsel sinizm algı düzeyleri arasında manidarlık düzeyinde “anlamlı, negatif, ters orantılı, yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu” tespit edilmiştir ($r = -,757$; $p < 0,05$). Başka ifadeyle okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin o oranda azaldığı ya da tam zıddı olacak şekilde örgütsel sinizm seviyeleri arttıkça hizmetkar liderlik seviyelerinin düştüğü söylenebilir. Burada örgütsel sinizm ile hizmetkar liderlik seviyelerinin ters orantılı ve yüksek düzeyli ilişkiye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum hizmetkar liderliğin yüksek olduğu örgütlerde örgütsel sinizmin düşük olduğu ve örgütsel sinizmin düşük olduğu örgütlerde de hizmetkar liderlik algılarının yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada; Okul Öncesi Kurumlarında Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkâr Liderlik ve Sinizm Algıları ile bu algılarının kişisel değişkenlere göre durumu ve birbiriyle ilişkisi araştırılmıştır. Bu araştırmada aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkar liderlik seviyelerinin hesap verebilirlik ve genel olarak yüksek ve mütevazı ve sorumlu yöneticilik ile güçlendirme boyutlarında çok yüksek oldukları görülürken affetme boyutunda ise kısmen yüksek düzeyinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ve okula karşı olumsuz tutum boyutlarında çok düşük, performansı düşüren etkenler ile genel ortalamanın düşük ve çalışanların kararlara uygulamalara katılımı boyutunda kısmen düşük olması örgütte sinizm seviyesin çok düşük ve düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum eğitim örgütleri açısından oldukça sevindirici bir durum olarak görülmüştür.

Okul yöneticileriyle öğretmenlerin hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalışma unvanına, cinsiyete, medeni durum ve ilçe değişkenlerine göre bütün boyutlar ve genel olarak algılarının çalışma unvanları ne olursa olsun benzer olduğu ve herhangi anlamlı seviyede farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yaş, kıdem, eğitim düzeyi, ödül alma ve sendikaya üye olma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Okul yöneticileriyle öğretmenlerin hizmetkar liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş ve kıdeme göre Mütevazı ve Sorumlu Yöneticilik, Güçlendirme boyutlarıyla Hizmetkâr liderlik (Genel) olarak farklılık görüldüğü saptanmıştır. Ödül alanların almayanlara göre ortalamalarının daha yüksek olduğu ve ödül almayanlar lehine bir durum görüldüğü saptanmıştır.

Okul yöneticileriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalışma unvanına göre Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma boyutunda, Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma, Performansı Düşüren Etkenler ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak farklılık gösterdiği ve kadınların ortalamalarının erkeklerden yüksek olduğu ve kadınlar lehine bir durum olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticileriyle öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının yaşa göre Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma, Performansı Düşüren Etkenler, Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak farklılık görüldüğü tespit edilmiştir.

Okul yöneticileriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının kıdeme göre bütün boyutlar ve genel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularının Kalağan ve Güzeller (2010) araştırma bulgularıyla kısmen örtüştüğü tespit edilmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma, Okula Karşı Olumsuz Tutum, Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı ve Örgütsel sinizm (Genel) olarak bekarlar lehine farklılık görüldüğü saptanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının eğitim düzeyi ve ödül alma değişkenine göre bütün boyutlar ve genel olarak farklılık gösterdiği ve farkın lisansüstü mezunları ile ödül alanlar lehine farklılık olduğu ve lisans mezunlarına göre lisansüstü mezunlarının ve ödül almayanlara göre alanların sinizm algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları ilçe değişkenine göre sadece Çalışanların Kararlara Uygulamalara Katılımı boyutunda Pamukkale’de çalışanlar lehine olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sendika üyeliği değişkenine göre bütün boyutlar ve genel olarak üye olmayanlar lehine bir durum olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularının Topkaya ve diğerleri (2013) araştırma bulgularıyla kısmi benzerlikler gösterdiği ve bu durumun da evren ve örneklemin farklı olmasından kaynaklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik algı düzeyleri ile örgütsel sinizm algı düzeyleri arasında manidarlık düzeyinde “anlamli, negatif, ters orantılı, yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu” tespit edilmiştir

5.2. Öneriler

- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmetkâr liderlik affetme boyutunu geliştirmeye yönelik kişisel ve mesleki gelişimleri desteklenebilir.
- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının azaltılması hatta ortadan kaldırılması için gerekli tedbirler alınabilir.
- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin sinizm boyutlarından performansını düşüren etkenlerin ortadan kaldırılması ve performanslarını artırıcı çalışmalar yapılabilir.
- Bu çalışma farklı evren ve örnekleme de yapılarak genel geçer ve daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmaya çalışılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Akyüz, B. (2014,2016). *Yönetimde Hizmetkâr Liderlik*. Ankara, Gece Kitaplığı Yayıncılık.
- Akyüz, B. (2016).*Yönetimde Hizmetkâr Liderlik*. Ankara, Gece Kitaplığı Yayıncılık.
- Akyüz, B. ve Eren, M. Ş. (2013). ‘‘Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Eğitim Sektörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Çalışma’’. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 8(2).
- Bakan, İ. ve Doğan, İ. F. (2012). ‘‘Hizmetkâr Liderlik’’. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-12.
- Balay, R, Kaya, A , Geçdoğan Yılmaz, R . (2014). Eğitim yöneticilerinin hizmetkâr liderlik yeterlikleri ile farklılıkları yönetme becerileri arasındaki ilişki . *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Özel Sayı, 229-249. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ebader/issue/44670/554824>
- Bommer, W.H. Rich, G.A. Rubin, R.S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753.
- Büyüktatlı, M. (2015).*Okul Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleriyle Hizmetkâr Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi (412363).Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Ceylan, A. (2011). *Yönetimde İnsan Ve Davranış*. Kaan Matbaacılık, İstanbul.
- Doğan, Ü. (2015). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri İle Müdürlerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi (419303). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Efeoğlu, E., İ. ve İplik, E., (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 3, 2011, Sayfa 343-360
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon: çağdaş ve küresel yaklaşımlar*. Beta Yayıncılık, 5. Baskı, İstanbul.
- Fındıkçı, İ. (2009,2012,2013).*Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkâr Liderlik*. Alfa Yayınları, İstanbul.

- Fındıkçı, İ. (2012). *Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkâr Liderlik*. Alfa Yayınları, İstanbul.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference. 17.0 update*. Boston: Pearson.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama*, Çeviri: Turan, S., Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- James, M.S.L. (2005). *Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University, Florida.
- Kalağan, G, Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (27) , 83-97 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pauefd/issue/11116/132932>
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Alguları İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara
- Kaya, Ö. (2013). *Özel Eğitimde Roller ve Sorumluluklar*, (Editör, Sezgin Vuran), Özel Eğitim, 3. Baskı, Ankara: Maya Akademi Yayıncılık.
- Korkmaz, C. İ.,(2011). *Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul,
- Northouse, P. G. (2014). *Leadership: Theory And Practice*. (Çev) Şimşek, C. İstanbul: Sürat Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık Ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No: 149, Eskişehir.
- Özler, D. ve Atalay, C.,(2011) *A Research To Determine The Relationship Between Organizational Cynicism And Burnout Levels Of Employees In Health Sector*, Business an Management Review, 1(4), ss.26-38, 2011, ISSN: 2047-0398 (Online)
- Spears, L. C. (1998). *Reflections On Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory Of Servant Leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*, New York: Wiley.
- Spears, L.C. (2004), *Leader To Leader; Practicing Servant Leadership*, 34; Abı/Inform Complete, S. 7-11.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)*.

Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol; 8 (2), 283- 305.
- Topkaya, N. , Altinkurt, Y., Yılmaz, K. ve Dilek S.A (2013), Saygınlığını Yitirme Kaygısı İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*. (36),1–20.
- Vinod, S. & Sudhakar, B. (2011). Servant Leadership: A Unique Art Of Leadership!, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 2(11), 456-467.
- Yalçın, M. Ve Karadağ, E. (2013). ‘Hizmetkâr Liderlik ve Okul Kültürü: Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi’. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), Malatya
- Yılmaz, R. G. (2013). *Kamuda Görev Yapan Yöneticilerin Hizmetkâr Liderlik Yeterlikleri İle Farklılıkları Yönetme Becerileri*. Yayınlanış Yüksek Lisans Tezi (342500). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

EKLER



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-22170795
Konu : Anket Uygulama İzni

11/03/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 04/03/2021 tarih ve 26472 sayılı yazılan.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezsiz (İ.Ö) Yüksek Lisans Programı öğrencisi Öznur AKGÜN, "Okul Öncesi Kurumlarında Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik ve Sınızm Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgili yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan resmi anaokul ve ilkokullarda uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgili yazılar ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2020/2021 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
11/03/2021
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : MAKİF Essoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.L / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0(258)234 20 98
Faks : 0(258)234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b32e-2de9-3a48-806a-8cc2 koda ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 04.03.2021-E.26472

10273
17k.



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-93282220-302.08.01-26472
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Öznur AKGÜN

DENİZLİ VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 25.02.2021 tarih ve E.24222 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezsiz (İ.Ö.) Yüksek Lisans Programı öğrencisi Öznur AKGÜN'ün, "Okul Öncesi Kurumlarında Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik ve Sinizm Algıları" konulu proje çalışması kapsamında, Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan resmi anaokulu ve ilkokullardan veri toplamak üzere anket uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda;
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Necip ATAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgî Yazı ve Ekleri (... sayfa)

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
2021
VALİYİ

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSF6CSDKRV Pin Kodu :19382

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres: Kınıklı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ

Telefon:0 (258) 296 21 51 Faks:0 (258) 296 23 32

e-Posta:oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ:<http://www.pau.edu.tr/oidb>

Keş Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nejla GEBEŞ

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.02.2021-E.24222



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı : E-30575850-302.08.01-24222
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Öznur AKGÜN

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

4.03.2021

İlgi : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın 24.02.2021 tarih ve 22679sayılı yazısı.

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 192182191 numaralı öğrencisi Öznur AKGÜN'ün,, danışmanı Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN sorumluluğunda "Okul Öncesi Kurumlarında Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik ve Sinizm Algıları" konulu proje çalışması kapsamında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan resmi anaokulu ve ilkokullarda veri toplamak üzere ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

Hu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BESD6CND7 Pin Kodu :22891

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kıntıklı Yerleşkesi (Eğitim

Bilgi için: Mustafa Gökhan ÇAVUŞOĞLU

Fakültesi: Binası 4.kat) 20160 Denizli

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:egtbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ:https://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri

KeP Adresi: paurektorkluk@hs01.kep.tr



Evrak Tarih ve Sayısı: 25.02.2021-E.22279



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı : E-55256124-302.08.01-22679
Konu : Ölçek Uygulama - Öznur AKGÜN

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

25022021

Anabilim Dalımız Eğitim Yönetimi (İ.Ö) tezsiz yüksek lisans programı öğrencisi Öznur AKGÜN'ün, Doç.Dr.Zeynep Meral TANRIÖĞEN danışmanlığında yürüttüğü dönem projesi için veri toplamak üzere, Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan resmi anaokulu ve ilkokullarda ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekindedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Anabilim Dalı Başkanı

Ek: Dilekçe ve Ekleri

Belge Doğrulama Kodu :BENF6ZTMH Pin Kodu :68332

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kınıklı Kampüsü (Eğitim Fakültesi)

Binası: 4.kat) 20160 Denizli

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:egtbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ:http://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri/

Kep Adresi: paurek@hs01.kep.tr

Bilgi için: Özgül ÖZATA

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



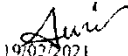
Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.22829

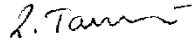
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına

Anabilim Dalınız, Eğitim Yönetimi Tezsiz YI. Programı 192182191 nolu öğrencisiyim. Danışmanlığı Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN tarafından yürütülen "OKUL ÖNCESİ KURUMLARINDA OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN HİZMETKAR LİDERLİK VE SİNİZM ALGILARI" başlıklı proje çalışmam kapsamında araştırma önerim doğrultusunda Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki resmi anaokul ve ilkokullar bünyesinde görev yapan Okul Öncesi yönetici ve öğretmenlerinden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak istiyorum. Denizli İli Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli iznin alınması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim

Görme Engelliler Ortaokulu Ar-ge Birimi 3. Kat
Mehmet Akif Ersoy cad. 50.sok No:2
Merkezefendi/DENİZLİ


19/02/2021
Üzür AKGÖN


Uygundur
Danışman

Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

EKLER

- Ek-1: Başvuru Formu
- Ek-2: Katılım Kabul Formu
- Ek-3: Dönem Projesi Önerisi
- Ek-4: Veri Toplama Araçları (Anket, Ölçek)

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.22829

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE

19/02/2021

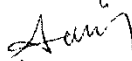
BAŞVURU NO	202102192583860775
ÜNİVERSİTE ADI	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ/EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE KURUMSİZLİK KOMİSYONU
BÖLÜM ADI	
ÜNVAN	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	20461745302
KONU	Okul Öncesi Kurumlarında Okul Yöneticileri Ve Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik Ve Sinizm Algıları
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
ÖRNEKLEM GRUBU	Yönetici, Öğretmen,
KAPSAMI	Okul/Kurum,
İLLER	DENİZLİ
KURUM TÜRLERİ	Resmi Anasınıfı, Resmi Bağımsız Anaokulu,
İLETİSİM BİLGİLERİ	Adres:Görme Engelliler Ortaokulu Ar-ge Birimi 3. kat Mehmet Akif Ersoy , 50. sok. No:2, 20030 Merkezefendi/ Denizli- Telefon:(905) 055-9735- Eposta:oznurakgun20@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Ek listesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.22029

Tez Önerisi
Katılım Kabul Formu
Veri toplama araçları


İmza
ÖZNUR AKGÜN
Öğrenci

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ulaştırılması gerekmektedir.

25022021

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.02.2021-E.22829

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, OKUL ÖNCESİ KURUMLARINDA OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN HİZMETKAR LİDERLİK VE SİNİZM ALGILARI" adıyla, Öznur AKGÜN tarafından Şubat – Mayıs 2021 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Okul Öncesi Kurumlarda Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Liderlik Ve Sinizm Algılarının tespit edilmesidir.

Araştırmanın Nedeni: O Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Denizli İli Pamukkale Ve Merkezefendi ilçeleri

Araştırma Uygulaması: O Anket

25022021

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Öznür AKGÜN

İletişim Bilgileri : 505 597 3508 oznurakgun20gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

.../.../.....

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.02.2021-E.22822

15

Değerli Eğitim Yönetici ve Öğretmen Arkadaşlar;

Bilimsel bir çalışmada kullanmak amacıyla siz değerli yöneticilerimizin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

25022021

Öznur AKGÜL
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM: Demografik Özellikler

- A) Görev unvanı: Müdür () Müdür Yardımcısı () Öğretmen ()
B) Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
C) Yaş:
D) Kıdem:
E) Medeni durum: Evli () Bekar ()
F) Eğitim düzeyi:
G) Ödül alıp/almama durumu: Ödül Aldım () Ödül almadım ()
H) Ceza alıp/almama durumu: Ceza Aldım () Ceza almadım ()
I) Çalıştığı ilçe: Pamukkale () Merkezefendi ()
J) Herhangi bir sendikaya üyelik durumu: Üyeyim () Üye değilim ()

II. BÖLÜM: Hizmetkâr Liderlik Ölçeği

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.28222

16

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Yöneticim bana işimi iyi yapmam için gereken bilgiyi verir.						
2.Yöneticim, beni yeteneklerimi kullanmam için cesaretlendirir.						
3.Yöneticim, kendimi geliştirmeme yardım eder.						
4.Yöneticim, ekibini yeni fikirler geliştirmeleri için cesaretlendirir.						
5.Yöneticim, kendini arka planda tutar ve övgüyü diğerlerinin almasına izin verir.						
6.Yöneticim, yürüttüğüm işten beni sorumlu kılar.						
7.Yöneticim, insanları işlerinde yaptıkları hatalar yüzünden sürekli eleştirir.						
8.Yöneticim, kendi yöneticisinden gelecek destekten emin değilse bile risk alır.						
9.Yöneticim, eleştirilerden ders alır.						
10.Yöneticim, bütünün iyi olmasına dikkat etmenin önemine vurgu yapar.						
11.Yöneticim, bana işimi kolaylaştırmak için gereken karar alma yetkisini tanıır.						
12.Yöneticim, başkaları için yaptıklarından dolayı hiçbir ödül ya da itibar beklemez.						
13.Yöneticim, beni kendi performansından sorumlu tutar.						
14.Yöneticim, iş yerinde kendisini kızdıranlara karşı sert bir tavır sergiler.						
15.Yöneticim, risk alır ve yapılması gerektiğini düşündüğü şeyi yapar.						
16.Yöneticim, kendi yöneticisinin eleştirilerinden ders almaya çalışır						
17.Yöneticim, uzun vadeli bir vizyona sahiptir.						
18.Yöneticim, bir sorun karşısında bana ne yapmam gerektiğini söylemek yeri ne çözüme kendi kendime ulaşmam için yardım eder						
19.Yöneticim, bir iş arkadaşımın başarısına kendisinininkinden daha çok sevinir						
20.Yöneticim, beni ve iş arkadaşlarımı bir işi yürütme şeklimizden sorumlu tutar.						
21.Yöneticim, geçmişte yaşanmış kötü olayları unutmakta zorluk çeker.						

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.02.2021-E.22279

17

22.Yöneticim, hatalarını kendi yöneticisine itiraf eder.						
23.Yöneticim, işimizin toplumsal sorumluluk yönüne vurgu yapar.						
24.Yöneticim, yeni beceriler kazanmam için pek çok fırsat sunar.						
25.Yöneticim, kendisinininkinden farklı görüş ve düşüncelerden ders almaya çalışır						
26.Eğer insanlar eleştiri yaparlarsa yöneticim bu eleştirilerden ders almaya çalışır.						

25020021

III. BÖLÜM: Örgütsel Sinizm Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma					
1. Okul dışındaki çevrele zaman zaman işimden yakınırım.					
2. Okul dışındaki çevrele zaman zaman okulumu eleştiririm.					
3. Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür					
4.Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.					
5. Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum					
6. Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.					
7. Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.					
Performansı Düşüren Etkenler					
8. Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.					
9. Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımın genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir					
10.Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir.					
11. Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.					

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E 23872

18

12. Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.					
13. Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.					
14. Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmama neden olur.					
15. Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron işçi yapılanmasına neden olmaktadır					
16. Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kurmaktadır.					
Okula Karşı Olumsuz Tutum					
17. Görev yaptığım okulun başkanıyla tanışmam.					
18. Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissederim.					
19. Çalıştığım Okulu düşündüğümde sinirlerim.					
20. Çalıştığım Okulu düşündüğümde öfkelenirim.					
21. Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissederim.					
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı					
22. Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.					
23. Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.					
24. Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.					
25. Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım					