

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**OKUL MÜDÜRLERİNİN ELEŞTİREL LİDERLİK STİLİ İLE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL
SİNİZM DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nilgün IŞIK
2000006268

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Didem ÖZDOĞAN

HAZİRAN, 2023

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

OKUL MÜDÜRLERİNİN ELEŞTİREL LİDERLİK STİLİ İLE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL
SİNİZM DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nilgün IŞIK
2000006268

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Didem ÖZDOĞAN

Tez Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Ebru OĞUZ CANOL
Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

HAZİRAN, 2023

ÖNSÖZ

Bu Araştırmada Okul Müdürlerinin Eleştirel Liderlik Stili ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Durumları Arasındaki İlişki incelenmiştir. Tez çalışmamda bana her zaman destek olan,engin bilgileri ile yolumu aydınlatan ve bana her daim güven veren danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Didem ÖZDOĞAN' a teşekkürü bir borç bilirim. Yüksek lisans dersleri sırasında değerli bilgileriyle yolumuzu aydınlatan Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA'ya, Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ'e, Prof. Dr. Ebru OĞUZ CANOL'a ve Prof. Dr. Fatih KAYA'ya teşekkür ederim.

Akademik yaşamım boyunca beni hep destekleyen, hep ümit veren, yaşamındaki güzel anlardan feragat eden sevgili eşim Sadık IŞIK'a ve canım oğlum Mustafa'ya sonsuz sevgilerimi, özel ve yürekten teşekkürlerimi sunuyorum.

Nilgün IŞIK
HAZİRAN 2023

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	3
1.2. Araştırmanın Önemi	5
1.3. Sayıtlılar	6
1.4. Sınırlılıklar	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Liderlik.....	7
2.1.1. Eleştirel Liderlik	8
2.1.2. Eleştirel Düşünme ve Eleştirel Liderlik	10
2.1.3. Eleştirel Düşünme Stratejileri.....	13
2.1.4. Eğitim Örgütlerinde Eleştirel Liderlik	14
2.2. Örgütsel Bağlılık	16
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	19
2.3. Örgütsel Sinizm.....	21
2.3.1. Sinizm Kavramının Boyutları.....	22
2.3.1.1. Bilişsel Boyut	22
2.3.1.2. Duyuşsal Boyut	23
2.3.1.3. Davranışsal Boyut.....	23
2.3.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	24
2.3.2.1. Beklenti Kuramı	24
2.3.2.2. Atfetme Kuramı.....	25
2.3.2.3. Tutum Kuramı	25
2.3.2.4. Sosyal Değişim Kuramı	26
2.3.2.5. Duygusal Olaylar Kuramı	27
2.3.3. Sinizmin Türleri.....	27
2.3.3.1. Kişilik Sinizmi.....	27
2.3.3.2. Çalışan Sinizmi.....	28

2.3.3.3. İş (Meslek) Sinizmi.....	29
2.3.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	29
2.3.3.5. Toplumsal Sinizm.....	30
2.4. Sinizme Etki Eden Faktörler	31
2.4.1. Bireysel Faktörler.....	31
2.4.1.1. Yaş	31
2.4.1.2. Cinsiyet	32
2.4.1.3. Medeni Durum.....	33
2.4.1.4. Eğitim Durumu	33
2.4.1.5. Gelir Düzeyi	34
2.4.1.6. Hizmet Süresi	34
2.4.2. Örgütsel Faktörler	35
2.4.2.1. Örgütsel Adalet.....	35
2.4.2.2. Psikolojik Sözleşme İhlali.....	36
2.4.2.3. Örgütsel Politika	36
2.5. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	37
2.5.1 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Liderlik Arasındaki İlişki.....	37
2.6. İlgili Araştırmalar	39
2.6.1. Eleştirel Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmle ilgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	39
2.6.2. Eleştirel Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmle ilgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	42
3. YÖNTEM.....	44
3.1. Araştırmanın Modeli.....	44
3.2. Evren ve Örneklem.....	44
3.3. Veri Toplama Araçları	45
3.4. Verilerin Analizi.....	47
4. BULGULAR	49
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	50
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	53
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	59
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	64
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	69

4.5.1. Okul Yöneticilerinin Eleştirel Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Görüşleri Örgütsel Bağlılığının Alt Boyutu Olan Çıkarıcı Bağlılığı Etkilemekte Midir? ...	69
4.5.2. Eleştirel Liderlik Stillerinin Alt Boyutları (Açık Fikirlilik Ve Esneklik, Eleştirel Karar Alma Ve Eylemler, Araştırmacılık Ve İletişim, Gelişime Odaklanma Ve Karar Verme) Örgütsel Bağlılığının Alt Boyutu Olan Çıkarıcı Bağlılığı Etkilemekte Midir?.....	70
4.5.3. Okul Yöneticilerinin Eleştirel Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Görüşleri Örgütsel Bağlılığının Alt Boyutu Olan Zoraki Bağlılığı Etkilemekte Midir? 72	
4.5.4. Eleştirel Liderlik Stillerinin Alt Boyutları (Açık Fikirlilik Ve Esneklik, Eleştirel Karar Alma Ve Eylemler, Araştırmacılık Ve İletişim, Gelişime Odaklanma Ve Karar Verme) Örgütsel Bağlılığının Alt Boyutu Olan Zoraki Bağlılığı Etkilemekte Midir?.....	73
4.5.5. Okul Yöneticilerinin Eleştirel Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Görüşleri Örgütsel Bağlılığının Alt Boyutu Olan Ahlaki Bağlılığı Etkilemekte Midir? 74	
4.5.6. Eleştirel Liderlik Stillerinin Alt Boyutları (Açık Fikirlilik Ve Esneklik, Eleştirel Karar Alma Ve Eylemler, Araştırmacılık Ve İletişim, Gelişime Odaklanma Ve Karar Verme) Örgütsel Bağlılığının Alt Boyutu Olan Ahlaki Bağlılığı Etkilemekte Midir?.....	75
4.5.7. Okul Yöneticilerinin Eleştirel Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Görüşleri Örgütsel Sinizmi Etkilemekte Midir?	76
4.5.8. Eleştirel Liderlik Stillerinin Alt Boyutları (Açık Fikirlilik Ve Esneklik, Eleştirel Karar Alma Ve Eylemler, Araştırmacılık Ve İletişim, Gelişime Odaklanma Ve Karar Verme) Örgütsel Sinizmi Etkilemekte Midir?.....	77
5. SONUÇLAR.....	80
5.1. Tartışma	80
5.2. Sonuç ve Öneriler	87
KAYNAKÇA	91
EKLER.....	107

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenleri Tanımlayıcı Bulgular	44
Tablo 4.1. Ölçeklerden Elde Edilen Toplam Puanların Betimsel Analiz Sonuçları...	49
Tablo 4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cinsiyete Göre Normallik Analizi	50
Tablo 4.3. Ölçek Puanların Cinsiyete Göre Fark Analizi Bulguları	51
Tablo 4.4. Bağlılık Alt Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Bulguları	53
Tablo 4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Çalışılan Okul Kademesine Göre Normallik Analizi.....	53
Tablo 4.6. Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Çalışılan Okul Kademesine Göre Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları	54
Tablo 4.7. Ölçek Puanların Okul Kademesine Göre Fark Analizi Bulguları	55
Tablo 4.8. Ölçek Puanlarının Okul Kademesi Alt Gruplarına Göre Fark Analizi Bulguları	56
Tablo 4.9. Çalışılan Okul Kademesine Göre Zoraki Bağlılık Alt Ölçeğinin Kruskal-Wallis Sonuçları	58
Tablo 4.10. Çalışılan Okul Kademesine Göre Zoraki Bağlılık Alt Ölçeğinin Grup Karşılaştırmalı Kruskal-Wallis Sonuçları	59
Tablo 4.11. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Kadro Durumuna Göre Normallik Analizi	59
Tablo 4.12. Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Kadro Durumuna Göre Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları.....	60
Tablo 4.13. Ölçek Puanların Kadro Durumuna Göre Fark Analizi Bulguları.....	61
Tablo 4.14. Ölçek Puanlarının Kadro Durumu Alt Gruplarına Göre Fark Analizi Bulguları	63
Tablo 4.15. Kadro Durumuna Göre Zoraki Bağlılık Alt Ölçeğinin Kruskal-Wallis Sonuçları	63
Tablo 4.16. Kadro Durumuna Göre Zoraki Bağlılık Alt Ölçeğinin Grup Karşılaştırmalı Kruskal-Wallis Sonuçları	64
Tablo 4.17. Eleştirel Liderlik Stilleri, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler	65
Tablo 4.18. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Çıkarıcı Bağlılık Puanlarını Açıklama	

Gücü.....	70
Tablo 4.19. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Çıkarcı Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar	70
Tablo 4.20. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Çıkarcı Bağlılık Puanlarını Açıklama Gücü	71
Tablo 4.21. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Çıkarcı Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar.....	71
Tablo 4.22. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Zoraki Bağlılık Puanlarını Açıklama Gücü.....	72
Tablo 4.23. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Zoraki Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar	72
Tablo 4.24. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Zoraki Bağlılık Puanlarını Açıklama Gücü	73
Tablo 4.25. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Zoraki Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar.....	73
Tablo 4.26. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Ahlaki Bağlılık Puanlarını Açıklama Gücü.....	74
Tablo 4.27. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Ahlaki Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar	75
Tablo 4.28. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ahlaki Bağlılık Puanlarını Açıklama Gücü	75
Tablo 4.29. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ahlaki Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar.....	76
Tablo 4.30. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Örgütsel Sinizm Puanlarını Açıklama Gücü.....	77
Tablo 4.31. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Örgütsel Sinizm Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar	77
Tablo 4.32. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Puanlarını Açıklama Gücü	78
Tablo 4.33. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar.....	78

Enstitüsü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Programı : Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Didem ÖZDOĞAN
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans- Haziran 2023

ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN ELEŞTİREL LİDERLİK STİLİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Nilgün IŞIK

Bu çalışmada öğretmenlerin eleştirel liderlik stili algıları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırmada ayrıca, öğretmenlerin eleştirel liderlik stili, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete, kadro durumuna ve okul kademesine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Bu araştırma ilişkisel tarama deseni ile yürütülmüştür. Araştırmanın verileri ilgili özellikleri ölçen ölçekler kullanılarak İstanbul ilinin Bağcılar ilçesinde farklı anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 376 öğretmenden toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formu, Okul İdarecilerinin Eleştirel Liderlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin eleştirel liderlik algısının onların örgütsel bağlılığını etkilediğini; eleştirel liderlik ölçeğinin toplam puanı ve alt boyutlarından gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunun çıkarıcı bağlılığın pozitif yönlü bir yordayıcısı olduğu, ölçeğin toplam puanı ve alt boyutlarından eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutunun zoraki bağlılığın negatif yönlü bir yordayıcısı olduğu ve ölçeğin toplam puanı ve alt boyutlarından açık fikirlilik ve esneklik ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutlarının ahlaki bağlılığın pozitif yönlü birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin eleştirel liderlik algısının onların örgütsel sinizmini etkilediği; eleştirel liderlik ölçeğinin toplam puanı ve alt boyutlarından açık fikirlilik ve esneklik alt boyutunun örgütsel sinizmin pozitif yönlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin eleştirel liderlik stilleri ölçeği toplam puanları ve dört alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyetine ve kadro durumuna göre farklılaşmadığı, diğer taraftan ağırlıklı olarak anaokulu ve lise öğretmenleri lehine olmak üzere okul kademesine göre anlamlı biçimde farklılaştığı bulunmuştur. Öğretmenlerin çıkarıcı bağlılık, ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık puanlarının ağırlıklı olarak anaokulu ve lise öğretmenleri lehine olmak üzere okul kademesine göre ve ağırlıklı olarak ücretli öğretmenler lehine olmak üzere kadro durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin örgütlerine çıkarıcı bağlılık düzeylerinin erkek öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizmin öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşmadığı, diğer taraftan ağırlıklı olarak anaokulu öğretmenleri lehine olmak üzere okul kademesine

göre ve ağırlıklı olarak ücretli öğretmenler lehine olmak üzere kadro durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eleştirel liderlik, Örgütsel bağlılık, Örgütsel sinizm, Öğretmen, Eğitim.



University : Istanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Educational Sciences
Programme : Educational Management and Planning
Supervisor : Asst. Prof. Didem ÖZDOĞAN
Degree Awarded and Date : Master Thesis – Jun 2023

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL PRINCIPALS' CRITICAL LEADERSHIP STYLE AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

Nilgün IŞIK

In this study, the correlations among teachers' critical leadership style perceptions, organizational commitment and organizational cynicism levels were investigated. In the study, it was also investigated whether the critical leadership style, organizational commitment and organizational cynicism levels of teachers differ according to gender, staff status and school level. Relational screening model, one of the quantitative research methods, was used. The data were collected from 376 teachers working in different kindergartens, primary schools, secondary schools and high schools in Bağcılar district of

Istanbul province using the questionnaire technique. Personal information form, Critical Leadership Scale of School Administrators, Organizational Cynicism Scale and Organizational Commitment Scale were included in the questionnaire form. The findings showed that teachers' critical leadership perception affects their organizational commitment: The total score of the critical leadership scale and the sub-dimensions focusing on development and making decisions are a positive predictor of self-interested commitment. It has been determined that the total score of the scale and the sub-dimensions of critical decision making and actions are a negative predictor of forced commitment. It was concluded that the total score and sub-dimensions of the scale, open-mindedness and flexibility, and focus on development and decision-making are positive predictors of moral commitment. In addition, teachers' critical leadership perception affects their organizational cynicism; it was concluded that the total score of the critical leadership scale and the sub-dimensions of open-mindedness and flexibility are positive predictors of organizational cynicism. It was found that the total scores of the teachers' critical leadership styles scale and the scores of its four sub-dimensions did not differ according to the gender and staff status of the teachers, on the other hand, they differed significantly according to the school level, mainly in favor of kindergarten and high school teachers. It has been determined that the

teachers' self-interested commitment, moral commitment and forced commitment scores differ according to school level, predominantly in favor of kindergarten and high school teachers, and according to staff status, predominantly in favor of paid teachers. It was concluded that the level of self-interested commitment of female teachers to their organizations is higher than that of male teachers. It has been determined that organizational cynicism does not differ according to the gender of teachers, on the other hand, it differs according to school level, predominantly in favor of kindergarten teachers, and according to staff status, predominantly in favor of paid teachers.

Keywords: Critical leadership, Organizational commitment, Organizational cynicism, Teacher, Education.



1. GİRİŞ

Sosyal yapılarda meydana gelen toplumsal, iktisadi ve kültürel gelişmelerle eğitim ve yönetim alanındaki değişimler eğitim kurumlarına değişik işlevler atfetmektedir. Dolayısıyla yeni yönetim perspektiflerinin ve eğitim modellerinin yaygınlaşması okul yöneticilerinin görev/sorumluluklarında ve yetişmelerinde de büyük değişiklikler yaratmaktadır (Terzi, 2013). İdarecilerin kişisel özellikleri, becerileri, bilgi ve yetenekleri, iletişim becerileri gibi unsurlar, örgütsel başarı ve etkinliği de belirlemektedir (Uğur ve Uğur, 2014).

İnsan merkezli bir sistem olan okullarda yöneticiliğin önemine değinen Sağır (2010), imalat alanında faaliyet gösteren örgütlerin yapacakları yanlışlarla topluma yeni nesiller yetiştiren eğitim kurumlarında yapılacak yanlışlar arasında çok büyük farklar olacağını belirtmiştir. Eğitim alanında yapılacak yanlışlar ile bir neslin yitirilmesi dahi söz konusu olabilecektir. Dolayısıyla okul yöneticilerinden, eğitim kurumlarının insan ve maddi kaynaklarını etkin bir biçimde idare etmesi istenmektedir. Bu da sadece liderlik becerileri ve davranışları ile mümkündür. Yöneticinin liderlik davranışları, çalışanların harekete geçiren ve çalışmadaki etkilerini arttıran önemli bir konudur. Dolayısıyla okul yöneticilerinin kendilerini bu alanda geliştirmesi de önemlidir. Özellikle liderlik becerilerinin gelişimi için yapılacak çalışmalar bir toplumun geleceğini etkileyebilecek kadar mühim olarak görülmelidir. Bir liderin başarısı o liderin takipçilerine karşı takındığı tutumlara bağlıdır. Liderin takipçilerine karşı takındığı tutumlar ise liderlik sitilini belirlemektedir. Liderlik sitilinin çalışanları nasıl etkilediği bilimsel araştırmaların da konusu olmuş ve bu konuda pek çok bilimsel araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaların eğitim alanında yapılanlarının sonuçları okul yöneticilerinin liderlik sitilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve örgütsel sinizmleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir (Güçlü, Kalkan ve Dağlı, 2016).

Örgütsel bağlılığı bir çalışanın çalıştığı örgüte karşı hissettiklerinin bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Çalışanların örgütsel bağlılıkları pek çok farklı etken

tarafından belirlenmektedir. Bu etkenler üzerine pek çok çalışma yapılmıştır. Son yıllarda yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel bağlılıklarının örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ile ilişkileri araştırmaya başlanmıştır (Yıldız, 2013).

Örgütsel bağlılığın ele alınışındaki değişim gibi liderlik stillerinin ele alınış tarzı da zaman içerisinde farklılık göstermiştir. 1980'li yıllardan önce iyi bir lideri ve iyi bir liderin sahip olması gereken özellikleri tanımlamak için özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım ve durumsal yaklaşım kullanılmıştır. 1980'li yıllardan sonra ise iyi bir lideri ve iyi bir liderin sahip olması gereken özellikleri tanımlamak değişime ve vizyona odaklanan yeni liderlik yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Bir çalışanın örgütüne karşı sinizm geliştirmesi o çalışanı örgütüne karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlara itmektedir. Örgütsel sinizmin üç ayağı bulunmaktadır (Güçlü vd., 2016): Örgüte yönelik olumsuz duygu, örgütte bütünlük olmadığı inancı ve bu duygu ve inanca bağlı olarak örgüte karşı eleştirel ve yargılayıcı olma temayülü. Örgütsel sinizm üç şekilde açığa çıkabilmektedir. Bunlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel sinizm çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışlarını belirgin şekilde etkileyen bir olgu olmasına karşın bilimsel araştırmalarla yeterince incelenmediği gözlemlenmektedir. Özellikle örgütsel sinizmin çalışanların demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığının yeterince incelenmediği söylenebilir. Bununla birlikte örgütsel sinizm üzerine yapılan araştırmalarının bulgularına göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, performans, iş doyumu, örgütsel politika, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, algılanan örgütsel destek, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel stres, iş görenin işine riayet etmemesi, yabancılaşma ve duygusal tükenmişlik olguları arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Bu çalışmada okul müdürlerinin eleştirel liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve sinizm durumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle liderlik, eleştirel liderlik ve örgütsel sinizm konuları ele alınmış, konuyla ilgili yapılmış çalışmalardan yola çıkılarak kavramsal çerçeve oluşturulmuş ve tanımlamalarına yer verilmiştir. Sonrasında ise okul müdürleri ile gerçekleştirilen ölçek verileri analiz edilerek yorumlanmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, okul müdürlerinin eleştirel liderlik stili ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm durumları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır.

- a. Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stilleri ve bu ölçeğin alt boyutları olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri; örgütsel bağlılığın alt boyutları (zoraki bağlılık, ahlaki bağlılık ve çıkarıcı bağlılık) ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri **cinsiyete göre** farklılık göstermekte midir?
- b. Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stilleri ve bu ölçeğin alt boyutları olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri; örgütsel bağlılığın alt boyutları (zoraki bağlılık, ahlaki bağlılık ve çıkarıcı bağlılık) ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri **çalışılan okul kademesine** göre farklılık göstermekte midir?
- c. Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stilleri ve bu ölçeğin alt boyutları olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri; örgütsel bağlılığın alt boyutları (zoraki bağlılık, ahlaki bağlılık ve çıkarıcı bağlılık) ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri **kadro durumuna** göre farklılık göstermekte midir?
- d. Eleştirel Liderlik Stilleri ve bu ölçeğin alt boyutları olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri ile zoraki bağlılık, ahlaki bağlılık ve çıkarıcı bağlılık arasında ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
- e. Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stili ilişkin öğretmen görüşleri örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarını ve örgütsel sinizmi etkilemekte midir?

- i) Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stiline ilişkin öğretmen görüşleri örgütsel bağlılığının alt boyutu olan çıkarıcı bağlılığı etkilemekte midir?
- ii) Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stilleri ve bu ölçeğin alt boyutları olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri örgütsel bağlılığının alt boyutu olan çıkarıcı bağlılığı etkilemekte midir?
- iii) Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stiline ilişkin öğretmen görüşleri örgütsel bağlılığının alt boyutu olan zoraki bağlılığı etkilemekte midir?
- iv) Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stilleri ve bu ölçeğin alt boyutları olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri örgütsel bağlılığının alt boyutu olan zoraki bağlılığı etkilemekte midir?
- v) Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stiline ilişkin öğretmen görüşleri örgütsel bağlılığının alt boyutu olan ahlaki bağlılığı etkilemekte midir?
- vi) Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stilleri ve bu ölçeğin alt boyutları olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri örgütsel bağlılığının alt boyutu olan ahlaki bağlılığı etkilemekte midir?
- vii) Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stiline ilişkin öğretmen görüşleri örgütsel sinizmi etkilemekte midir?
- viii) Okullarda görev yapan yöneticilerinin eleştirel liderlik stilleri ve bu ölçeğin alt boyutları olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri örgütsel sinizmi etkilemekte midir?

1.2. Araştırmanın Önemi

Dijital çağ olarak adlandırılan 21. Yüzyıl hızlı şekilde insanlığın önüne serilmiştir. İnsanlığın hizmetine sunulan bu teknoloji beraberinde karmaşık sosyal ilişkiler oluşmasına, örgüt sisteminin yapısının değişmesiyle beraber örgütlerde bulunan bireylerin duygu durumlarında anlık değişimlerin olmasına neden olmaktadır. İş görenlerin örgütlerinde meydana gelen sorunlarına hızlı şekilde çözüm bulmasına, özgün düşünebilen ve yeni fikirler üreterek sorunları çözmeleri beklenir (Nartgün ve Demirer, 2015). Toplumun ihtiyacı olan yaratıcı bireylerin yetiştirilebilmesi için okuldaki öğretim ve yönetim tutumları önem kazanmaktadır. Okulların da bu hızlı değişim ve yeniliklere ayak uydurması gerekmektedir. Bu sebeple okulda çalışan personelin de yaratıcı olması, okul yönetiminin de yaratıcılığı destekleyen bir yönetim anlayışı geliştirmiş olması gerekmektedir. Okul yönetimi kararlar alırken veya uygularken tüm çalışanlarının katılımıyla toplantılar yapmalı, fikirleri dinlemeli, okul aile birliğini de sürece dâhil ederek örgütün yaratıcı bir kimliğe kavuşmasını sağlamalıdır. Öğretmenlerin yaratıcılıklarını en üst düzeyde kullanabilecekleri, özgün fikirler üretebilecekleri, karar alma, uygulama süreçlerinde yer alabilecekleri ve kendilerini özgürce ifade edecekleri ortamın oluşturulması okul yönetiminin sorumluluğundadır. Okul yönetiminin böyle bir yönetim anlayışı benimsemesi, tüm paydaşların süreçte yer almalarını sağlaması örgütün yaratıcı olmasında etkin rol oynamaktadır.

Eğitim-öğretim kurumları bir toplumun geleceğini inşa eden, belki de toplumun geleceği açısından en önemli kurumlardır. Bu nedenle bu kurumlarda görev almakta olan kişilerin işlerini severek, özenle ve başarılı bir şekilde yürütmesi toplum açısından hayati bir öneme sahiptir. Bu kurumlarda çalışan kişilerin işini severek yapması, işine özen göstermesi ve başarılı olması için de kurum yöneticilerinin bu kişilere yaklaşımı ve onlara göstereceği liderlik becerileri çok önemlidir. Bu çalışmada da okullarda görev yapan yöneticilerin liderlik stillerinin öğretmenlerdeki örgütsel bağlılık ve sinizm üzerindeki etkileri incelenmektedir. Dolayısıyla bu etkilerin belirlenmesinin hem alanyazın açısından hem de toplumsal fayda açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

1.3. Sayıtlar

- a. Araştırmaya katılım gösteren tüm öğretmenlerin ve yöneticilerin veri toplama araçlarındaki ifadelerle karşı verdikleri cevap içten ve samimi düşüncelerini yansıttığı,
- b. Kullanılan veri toplama araçlarının araştırmanın amacına uygun bilgileri elde edebilecek nitelikte olduğu,
- c. Araştırmanın örneklemin araştırmanın evrenini temsil ettiğı,
- d. Tüm öğretmen ve yöneticilerin liderlik ile alakalı görüşlerinin var olduğu kanısı varsayılmıştır.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma İstanbul ili Bağcılar ilçesinde bulunan tüm kademelerde görev yapan araştırmaya katılmaya gönüllü öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kavramsal çerçeve ele alınmış ve konuyla ilgili alanyazın bilgisine yer verilmiştir. Bu kapsamda liderlik, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkla ilgili kuramsal bilgilere ve tanımlara değinilmiştir.

2.1. Liderlik

Geçmişten günümüze kadar yaşanan her değişimle yeni bir tanım ya da özellik kazanan liderlik kavramının kapsamının genişletilmesi ve çağın ihtiyaçlarını karşılar hale getirilmesi için yönetim bilimleri tarafından sürekli olarak araştırmalar yapılmaktadır (Sağır, 2013). Her ne kadar 20.yüzyıl araştırmacılarının da ilgi odağı olsa da liderlik kavramı tarihin her döneminde önemini koruyan bir kavram olmuştur. Bununla birlikte, liderlik tanımı ve liderde aranan özellikler zamana, coğrafi bölgelere ve koşullara göre farklılık göstermiştir. Toplumlarda sürekli gelişmesi, değer yargılarının farklılaşması, yaşam koşullarının değişmesi ve bu değişimin sürekli olması liderlik kavramının algılanmasının değişimini beraberinde getirmiştir. Bir zamanlar benimsenen ve genel kabul gören liderlik yaklaşımları önemini kaybederek yerini daha çağdaş ve modern olan yeni liderlik yaklaşımları almıştır. Bu yeni liderlik yaklaşımlarının öngördüğü yeni liderlik tipleri ortaya çıkmıştır.

Liderlik tarih boyunca tüm toplumlarda önem verilen ve tartışılan bir kavram olduğundan pek çok farklı liderlik tanımı ortaya çıkmıştır. Bu tanımların her biri liderlik kavramını farklı açılardan ele almışlardır. Bununla birlikte benzerliklerinin olduğu çok sayıda nokta da bulunmaktadır. Bir tanımlamada liderlik “tüm grubun gücünü kendi çabalarında ortaya koyabilme; en az çatışma, en güçlü iş birliği ile insanları başarıya ulaştırma yeteneği” biçiminde tarif edilmiştir (Erçetin, 2000). Takipçilerinin ihtiyaç, beklenti ve isteklerinin farkında olma ve enerjilerini bunların karşılanması için harcama da liderlerin tanımlayıcı özellikleri arasında sayılmıştır. Zel (2001) liderliği, bir grup insanın belli hedefler doğrultusunda bir araya toplanarak hedeflerin gerçekleştirilmesi için bilgi ve becerinin kullanılması olarak tanımlamaktadır. Çelik (2005) ise liderliği, belirlenen hedefin gerçekleştirilmesi için grubun ikna edilmesi olarak açıklamaktadır. Bass & Bass (2008) ise liderliği tanımlayan farklı bakış açılarına değinerek kavrama yönelik grup süreçlerine odaklanan, farklılaştırılmış bir rol, hedefe ulaşma aracı, inancı biçimlendirme,

davranış ya da eylem olarak liderlik, kişilik ve etkileriyle oluşan liderlik ve etkileşimin sonucunda gerçekleşen liderlik şeklinde bir gruplandırma yapmıştır.

Bass & Bass (2008) ortaya koymuş olduğu tanımında, bir grubun üyelerinin beklentileri ve algıları doğrultusunda gerçekleştirilecek bir durumun yapılandırılmasından ve iki ya da daha fazla üyenin etkileşiminden bahsetmektedir. Yukarda yapılan diğer tanımlarda da grubun bir kişi tarafından bilgi ve beceri doğrultusunda hedefe yönelik hareket ettirilmesi, yönlendirilmesi ifadelerine yer verildiği görülmektedir. Bass & Bass (2008) ve diğer tanımlarda vurgulanan kavram yönlendirme ve yapılandırmadır. Bu kavramlara bakıldığında liderliğin bir süreçten ibaret olduğunu söylemek mümkündür. Lider de bu süreci eyleme geçiren gerçek bir kişidir (Çelik, 2005).

2.1.1. Eleştirel Liderlik

Küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni gelişmeler, iletişim ve teknolojideki ilerlemeler örgütlerin geçmişten gelen birçok yapısal özelliğini değiştirmiştir. Bu değişim ve gelişmeler liderlerin yeni beceriler geliştirmesini ve yeni yaklaşımlar ortaya koymalarını da zorunlu kılmıştır. Bu değişim sürecinde ortaya çıkan dönüşümsel, politik, kültürel, toplumsal, vizyoner vb. yeni liderlik anlayışları çağdaş liderlik yaklaşımları olarak ifade edilmektedir (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009). Bu yeni liderlik yaklaşımlarından biri de eleştirel liderliktir.

Eleştirel liderlik, eleştirel düşünme yeteneğinin çeşitli karar alma durumlarında kullanılmasını temel alan, eleştiriyi yapıcı bir unsur olarak gören, gelişmeyi ve değişimi teşvik eden, yönetimde esnek olan, yeniliğe ve farklı fikirlere açık bir liderlik yaklaşımıdır. Liderler etkinliklerini karar alma aşamalarında gösterirler. Farklı koşullar altındaki karar alma aşamalarında liderlerin eleştirel düşünme becerileri kullanmaları eleştirel liderlikolarak tanımlanmaktadır (Jenkins ve Cutchens, 2011).

Eleştirel liderlik tarzı, farklı fikirlerin bireysel bir bakış açısıyla reddedilmesine veya reddedilmesine karşı önyargıyı ve yeni fikirleri keşfetme isteğini önler. Eğitim açısından düşünüldüğünde öğrencilerin farklı görüşleri kabul etmelerini, esnek düşünmelerini, farklılıkları fark etmelerini ve olumlu ve hoşgörülü bir okul ortamı yaratmalarını sağlar (Aygün, 2018). Bu bağlamda eleştirel liderlik, herhangi bir konuda karar verirken eleştirel düşünme becerilerini kullanabilme yetisi olarak

tanımlanır ve temel olarak bazı eleştirel düşünme etkinliklerini içerir (Alvesson ve Spicer, 2012).

Eleştirel liderlik anlayışının temelinde hesap verilebilirlik ve özerklik vardır. Özerklik yalnızca bir topluluk veya içerikle ilgili olarak ortaya konulan serbestlik ve hareketi; diğer taraftan hesap verebilirlik de bir karşı koyma durumu olmadığı sürece belirli oranda özerkliği gerektirmektedir. Liderlerin farklı durumlardaki karar verme süreçlerinde eleştirel düşünme becerilerini kullanmaları eleştirel liderlik olarak tanımlanmaktadır (Jenkins ve Cutchens, 2011). Bir başka ifadeyle, eleştirel düşünme liderlik için gerekli bir özellik olarak kabul edilirse örgütlerin de eleştirel liderlere ihtiyaç duyabileceği söylenebilir.

Liderler, hızla değişen ve gelişen ortama uyum sağlayabilmek için eleştirel düşünmeye gereksinim duymaktadırlar. Bu nedenle küresel liderler eleştirel düşünme becerilerine sahip olmalıdır (Jenkins, 2012). Bir başka ifadeyle küresel liderlerinin farklı kültürlerden insanların inanç ve tutumlarını anlayabilmeleri için o kültürle uyum sağlamaları gerekmektedir (Goryunova ve Jenkins, 2017; Day vd., 2014).

Eleştirel liderlik açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme olmak üzere 4 alt boyutta incelenmektedir (Jenkins ve Cutchens, 2011:7):

Açık Fikirlilik ve Esneklik: Eleştirel liderlik, liderin yeni fikirleri ve perspektifleri kabul etme ve esneklikle yaklaşma yeteneğini vurgular. Lider, kendi ön yargılarından arınarak, çeşitli görüşleri değerlendirir ve alternatif çözümler sunar. Ayrıca, değişen koşullara uyum sağlamak için esnek bir tutum sergiler.

Eleştirel Karar Alma ve Eylemler: Eleştirel liderlik, liderin bilgiyi eleştirel bir şekilde değerlendirmesini ve karmaşık problemleri çözmek için kritik düşünce becerilerini kullanmasını vurgular. Lider, veri toplama ve analiz etme yeteneklerini kullanarak doğru ve bilinçli kararlar alır. Bu kararlar, organizasyonun hedeflerini destekleyen etkili eylemlere dönüşür (Saraçoğlu, 2022)

Araştırmacılık ve İletişim: Eleştirel liderlik, liderin bilgiye dayalı araştırmalar yapma ve sürekli öğrenme hedefine yönelmesini vurgular. Lider, mevcut bilgiyi güncel tutmak için araştırmalar yapar ve yeni bilgileri organizasyona aktarır. Ayrıca, lider ile

takım arasında açık ve etkili iletişim kurarak bilgi akışını sağlar (Aygün, 2018).

Gelişime Odaklanma ve Karar Verme: Eleştirel liderlik, liderin kendini ve diğerlerini sürekli olarak geliştirme hedefine odaklanmasını vurgular. Lider, takım üyelerinin yeteneklerini ve potansiyellerini fark eder, onların gelişimine destek olur ve eğitim fırsatları sağlar. Aynı zamanda, lider analitik düşünce becerilerini kullanarak bilgiye dayalı ve mantıklı kararlar alır. Karar verme sürecinde adalet, etik ve sürdürülebilirlik gibi değerleri gözetir. Bu şekilde lider hem kendi hem de takımının sürekli büyüme ve başarı için gerekli adımları atar (Aygün, 2018).

2.1.2. Eleştirel Düşünme ve Eleştirel Liderlik

Düşünme, bireyin gündelik yaşamda sık kullandığı zihinsel bir faaliyettir. Eleştirel düşünme ise bilinçli ve farkında olarak ve bir hedefe yönelik gerçekleştirilen zihinsel bir uygulamadır. Düşünme herhangi bir amaç için yapılmazken, eleştirel düşünme belli bir amaç doğrultusunda gerçekleştirilmektedir (İpşiroğlu, 2004).

“Eleştirel” kavramı, köken itibarıyla Yunanca değerlendirme, ayırt etme, yargılama anlamlarına gelen “critic” sözcüğünden türeyen ve Türkçeye İngilizce “critical” kelimesinin karşılığı olarak geçmiştir (Yeşilyurt, 2021). Tarihsel süreçte ilk olarak Perry tarafından 1970'lerde ele alınan “eleştirel düşünme”, 1980'lerden sonra konuya farklı açılardan bakan davranışsal ve bilişsel kuramların etkisiyle farklı şekillerde tanımlanmaya başlamıştır (Dutoğlu ve Tuncel, 2016).

Eleştirel düşünme, iletişim, gözlem, tartışma ve bilginin aktif bir şekilde yorumlanması ve değerlendirilmesidir (Hitchcock, 2017). Eleştirel düşünme fikirleri organize etmek ve değer yargılarını desteklemek için çeşitli düşünceler ve fırsatlar, analiz ve uygulamalar içermesi gereken bir çevredir. Eğitim öğretim açısından öğrencilerin böylesi bir çevrede aktif olarak eğitim almaları, eğitimin kalitesini artıran ve aynı zamanda eleştirel düşünme yeteneğinin gelişmesini sağlayan önemli bir etkidir (Duphorne, 2005). Eleştirel düşünme insan yaşantısında birtakım koşullar ve dinamikler çerçevesinde sonradan edinilen ve kazanılan bir beceridir (İpşiroğlu, 2004).

Eleştirel düşünmenin tanımı yapılırken, mevcut bilgilerin bir analiz sürecinden geçirilmesi, bu analizlerle elde edilen bulguların belirli kriterler kullanılarak değerlendirilmesi ve bu değerlendirme sonucunda somut çıkarımların elde edilmesi

süreci olduğuna dikkat çekilmektedir (Duron vd., 2006). Bu bağlamda, bilgilere anlam kazandırılması ve bilgilerin değerlendirilerek çıkarımda bulunulması eleştirel düşünme olarak tanımlanmaktadır (Semerci, 2003). Eleştirel düşünme ayrıca, bilgiyi elde etme ve elde edilen bilgiyi analitik olarak değerlendirme olarak da tanımlanmaktadır (Demirel, 1999). Eleştirel düşünmeyle ilgili tanımlar farklılık gösterse de analiz yapma, yorumlama, açıklama yapma, öz düzenleme, saptama ve değerlendirme gibi ortak noktaları da vardır (Kayagil, 2010).

Liderin hangi özelliklere sahip olması gerektiği yönetim biliminin önemli konularından bir tanesidir ve bu konuda pek çalışma gerçekleştirilmiştir. Liderlerin sahip olması gerektiği düşünülen özelliklerle ilgili pek çok tartışma yapılmış ve pek çok fikir ileri sürülmüştür. Bununla bağlantılı olarak ön plana çıkan ve liderlerin sahip olmaları gereken özelliklerden biri de eleştirel düşünme becerisidir (Özdemir, Buyruk ve Güngör, 2018).

Eleştirel düşünme, bireyin amaçlı ve kendi kontrolünde gerçekleştirdiği, alışılmış olandan kaçındığı, önyargıları, varsayımları ve her türlü bilgiyi test ettiği, fikirleri analiz edip değerlendirdiği, karşılaştırdığı ve sonunda belli sonuca vardığı düşünme yöntemidir (Gürkaynak vd., 2003). Eleştirel düşünme, problemin gözlemlendiği andan itibaren çözüm sürecinin her aşamasında etkili bir karar vermenin anahtarıdır (Şahin, 2020). Özdemir (2005) eleştirel düşünmeyi, bir bilgi veya iddianın doğruluğunu, gerçekliğini ve güvenilirliğini kanıtlama, karar verirken çeşitli ölçütlerden yararlanma, okunan veya işitilen hakkında kanıt elde etmeye çalışma ve başkalarını kabul etmeden önce kanıt isteme olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla eleştirel düşünme becerisi, günümüz liderlerinde olması gereken önemli bir özellik olarak değerlendirilmekte

Eleştirel düşünme becerisi her birey için önemli olduğu gibi liderler açısından çok daha önemi bir özelliktir. Çağdaş liderlik yaklaşımlarına göre liderlerin sahip olmaları gereken özelliklerden biri de eleştirel düşünme becerisidir. Eleştirel düşünen, araştırmacı, etkili iletişim kurabilen, kararlarında esnek olabilen, gelişim odaklı, durumsallık yaklaşımını benimseyen, açık fikirli liderler- liderlik rollerini üst düzeyde yerine getirebilen liderler olarak kabul edilmektedir (Western, 2019).

Eleştirel düşünme, liderlerin yeni beceriler geliştirmesinde etkili olacak temel özelliklerden biridir. Eleştirel düşünme becerisine sahip bir liderlik yaklaşımı

günümüz liderlerinin kendilerini geliştirmelerinde, yaşananlara farklı yönlerden bakabilmelerinde ve bunun bir sonucu olarak örgütü daha iyi yönetebilmelerinde etkili olmaktadır (Learmonth ve Morrell, 2017). Bu bağlamda eleştirel liderlik, herhangi bir konuda karar verirken eleştirel düşünme becerilerini kullanabilme yetisi olarak tanımlanır ve temel olarak bazı eleştirel düşünme etkinliklerini içerir (Alvesson ve Spicer, 2012).

Flores vd. (2012) eleştirel düşünebilme becerisinin liderler için kritik rolüne odaklanarak özellikle karmaşık problemlerle karşı karşıya kalındığında bu becerinin önemli olduğunu belirterek “lider, doğuştan üstün yeteneklerle donatılmış bir insandır” anlayışının terkedilerek, lider konumunda olan kişilere eleştirel düşünme becerilerinin kazandırılması gerektiğini vurgulamıştır. Jenkins ve Cutchens (2011), eleştirel liderliği liderlerin karar verme aşamalarına eleştirel düşünme becerilerinin uygulanması olarak tanımlamış ve eleştirel liderliği 12 adımda ve 4 kategoride sınıflandırmıştır. Bir liderin eleştirel liderlik yapabilmek için benimseyebileceği 12 adım şunlardır (Jenkins ve Cutchens, 2011):

- Durumun bağlamının farkında olmak ve kararların etkilerini değerlendirmek,
- Takipçilerinin güçlü ve zayıf yönlerini bilmek ve buna göre yönlendirmek veya güçlendirmek,
- Değişimi başlatmadan önce süreci anlamak,
- Karar alırken amaca yönelik olmak ve örgütün misyonunu ve değerlerini göz önünde bulundurmak
- Başkalarının kararlarının, değerlerinin ve görüşlerinin çeşitliliğini yeniden anlamak için zaman ayırın.
- Karar verirken esnek ve açık fikirli olmak,
- Başkalarını oldukları yerde kullanmak, olmalarını istediğiniz yerde değil,
- Soru sorma ve uygun şekilde dinleme,
- Yapıcı eleştiriyi kabul eden, içselleştiren ve uygulayan,

- Varsayımları düzeltmeye çalışmadan önce değerlendirmek.
- Eleştirel takipçileri teşvik etmek,
- Bilinçli hareket etmek.

Bu maddelerden de anlaşılacağı üzere eleştirel liderlik, liderlerin karar alma süreçlerinde ve yönetim tarzlarında belirli özellikleri ve yaklaşımları kullanarak etkinliklerini artırdığı bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, liderlerin durumun bağlamını anlama ve kararlarının potansiyel etkilerini değerlendirme yeteneklerine odaklanır. Ayrıca, eleştirel liderler, takipçilerinin güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek yönlendirme veya güçlendirme stratejileri geliştirir. Amaç odaklı hareket ederken, liderler örgütlerinin misyonunu ve değerlerini göz önünde bulundurarak kararlar alır ve değişimin başlamadan önce süreci anlama önem verir. Esneklik ve açık fikirli olmak da eleştirel liderliğin bir parçasıdır, liderler farklı görüşleri ve değerleri olan insanların çeşitliliğini anlar ve karar verme süreçlerinde bu farklılıkları değerlendirir. Ayrıca, liderler, eleştirel düşünceyi teşvik ederken soru sorma ve dinleme becerilerini etkin bir şekilde kullanarak iletişimde başarılı olurlar.

2.1.3. Eleştirel Düşünme Stratejiler

Eleştirel düşünme eğilimi, bir kişinin eleştirel düşünmeye olan istekliliğini ifade etmektedir. Her bireyde eleştirel düşünme eğilimi bulunmamaktadır. Bu tür bir özelliğe sahip olan ve eleştirel düşünmeyi günlük yaşamında, gerekli durumlarda etkin bir şekilde kullanabilen bireyler eleştirel düşünme becerisine sahip ve eleştirel düşünme eğilimi olan kişilerdir (Yıldırım, 2009). Eleştirel düşünme becerilerini uygun durumlarda kullanabilen kişiler eleştirel düşünme eğilimi olan kişilerdir (Seferoğlu ve Akbıyık, 2006). Bir diğer deyişle, eleştirel düşünmeye yatkınlık, eleştirel düşünmenin ilk şartıdır. Bu bağlamda, eleştirel düşünme yeteneği kazandırılması planlananların öncelikle eleştirel düşünme eğilimi kazanmalarının sağlanması gerekmektedir.

İlgili alanyazın incelendiğinde çeşitli araştırmacılar tarafından farklı eleştirel düşünme stratejilerinin ortaya konduğu görülmektedir. Kurfiss (1988), eleştirel düşünme stratejilerini karmaşık problemler üzerine diyaloglar, akıl yürütme becerilerini, bilgiyi organize etme ve ifade etme yeteneğini içeren sorular ve resmi/gayri resmi yazı ödevleri veya kısa vaka çalışmalar olarak üçe ayırmıştır.

Wolters Kluwer (2018) ise daha çok eleştirel düşünme için öğretilen birkaç strateji sunmuştur. Bu stratejiler şunlardır:

- Bilgilerin davranışa dönüştürülmesi için eleştirel düşünme becerileri iyi öğretilmeli,
- Sorulan soruları yansıtmak için yeterli zaman ayrılmalı,
- “Tek bir doğru cevap” almayan açık uçlu sorular sorulmalı,
- Öğrenciler öğrenirken etkileşim kurmaları sağlamaları için teşvik edilmeli.

Paul vd. (1990) ise eleştirel düşünme stratejilerini üç ana çerçevede gruplandırmıştır: “Duygusal Stratejiler”, “Bilişsel Stratejiler- Makro Yetenekler” ve “Bilişsel Stratejiler- Mikro Beceriler”.

Duygusal stratejiler, bir kişide bağımsız düşünmenin gücünü serbest bırakma hedefine odaklanır. Diğer taraftan makro beceriler bilişsel stratejiler içerisinde yer almaktadır ve düşünme yeteneğiyle ilgili olarak farklı temel becerileri bütüncül bir biçimde kullanabilmeyi ifade etmektedir. Mikro beceriler de bilişsel stratejiler içerisinde yer alır ve bütünle ilgili anlamdan uzaklaşmadan bütünü oluşturan parçaları ayırt etme ve parçanın bütünün anlamındaki rolünün farkında olma becerisini ifade etmektedir.

2.1.4. Eğitim Örgütlerinde Eleştirel Liderlik

Günümüzde giderek küçülen dünyada liderlerin bir örgüt için önemi tartışılmaz bir hal alırken, bu liderlerin örgütlerini geleceğe güvenle taşımaları da bir o kadar önemlidir. Modern örgütlerde yenilikçi ve özgür düşünceye imkân verilmesi, çalışanların fikirlerini özgürce dile getirebilmeleri, kararlara katılabilmeleri, sorgulayıcı ve eleştirel yeteneklere sahip olmaları önemlidir (Saraçoğlu, 2022).

Kökdemir (2000) eleştirel düşünme sürecinin içerdiği becerileri yazılı ve sözlü olarak etkili kullanabilme, etkili soru sorabilme, tutarsız yargıların farkına varabilme, bilişsel hataların ve önyargının farkında olabilme, ilişkisiz bilgileri kanıtlardan ayıklayabilme, elde edilen bilgilere ait kaynakların güvenilirliklerini test edebilme, öne sürülen iddialar ve kanıtlanmış gerçekler arasındaki farklılığı yakalayabilme olarak ifade etmektedir. Bu özelliklerin yaygınlaşabilmesi için öncelikle örgütün lideri ve yöneticilerinin bu

becerilere sahip olması, aynı zamanda örgütün astlarının ve diğer paydaşlarının ise bu yetenekleri kazanabilmesi için birtakım planlamaların yapılması gerekmektedir. Eğitim kurumları açısından düşünüldüğünde bu vazife kurum lideri konumundaki okul yöneticilerine ve sınıfın lideri konumundaki öğretmenlere düşmektedir. Bir başka ifadeyle eleştirel düşünme, günümüz modern eğitim yaklaşımında bir ön koşuldur denilebilir (Fahim ve Reza Ghamari, 2011).

Her örgütte olduğu gibi liderlik anlayışı ve liderin düşünme biçimleri eğitim örgütlerini de etkiler. Eğitim örgütlerindeki yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, veliler gibi tüm paydaşlar liderin anlayışından ve liderin düşünme biçiminden etkilenirler. Eğitim örgütlerinde bu denli kapsamlı etkileri olan liderlerin ideal vasıflara sahip olması beklenir. Bu nedenle günümüz eğitim yöneticilerinin eleştirel düşünme becerisine sahip olmaları gerektiği değerlendirilmektedir (Goryunova ve Jenkins, 2017).

Eğitim sürecinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesinde eğitim yöneticilerinin ve öğretmenlerin çeşitli özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu özelliklerden biri de eleştirel liderliktir. Eleştirel liderlik eğitimcileri "öğrencileri yönetmek" yerine "öğrencileri geliştirmek ve güçlendirmek" üzerine düşünmeye zorlayacaktır. Gerek okul müdürlerinin gerekse öğretmenlerin eleştirel liderliği anlaması ve uygulaması önemlidir (Schmidt, 2012). Çünkü bireylerin kendi kendilerine eleştirel düşünme düzeylerini geliştirebilmeleri oldukça güçtür. Bu nedenle günümüzde bilgiyi analiz etme ve eleştirel düşünme becerilerini bireylere kazandırma yükümlülüğü, eğitim kurumlarına düşmektedir (Kökdemir, 2003). Bu bağlamda eğitimin beklenen sonuçlarından birisi de eleştirel düşünme düzeyi yüksek bireyler yetiştirmektir (Semerci, 2000; Branch, 2000).

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eleştirel düşünmesi, bu anlayışın öğrenciler, veliler ve eğitimdeki diğer paydaşlar arasında yayılmasına yardımcı olacaktır. Öyle ki eleştirel düşünmeyi geliştiren eğitim örgütleri, düşünme kalitelerini artıracak, örgüte zarar verecek ve zaman kaybına yol açacak basit sorunların ortaya çıkmasını engelleyebilecektir. Bu anlamda eğitim örgütlerinin eleştirel liderlik anlayışıyla yönetilmeleri günümüz modern dünyasına uygun etkin bir anlayış olacaktır (Saraçoğlu, 2022).

Eğitimciler çok uzun süredir eleştirel düşünmeye önem vermişler ve bu becerinin eğitim için kritik bir rolü olduğuna dikkat çekmişlerdir. Ancak eleştirel düşünme, eğitim sürecinde kullanılabilecek bir seçenek olmayıp öğrenmenin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu sayede eleştirel özellik sadece eğitim süreci ile sınırlı kalmayıp tüm meslek grupları için temel bir beceri haline gelebilecektir (Arslantaş ve Kurnaz, 2015). Bu bağlamda eğitim kurumlarındaki liderler soru sorup dinleme, fırsatları anlama, eleştirileri kabullenme, içselleştirme, eyleme geçme, izleyenleri eleştirel düşünmeye özendirme konusunda yetkinliklerini geliştirecek kurslara katılmalıdır ve bu konuda egzersizler yaparak deneyim kazanmalıdırlar. İzleyenlerini ve öğrencileri de yapıcı eleştirilerini sunmaları konusunda özendirmeli, teşvik etmelidirler. Bu anlamda eleştirel yaklaşımlar aynı zamanda sosyal adalet eşitlik için de bir gerekliliktir. Sorgulayan, araştıran, analiz eden kişiler, yaşam süreçlerinde hak arama konusunda da daha başarılı olmaktadır (Jenkins ve Cutchens, 2011).

Eleştirel düşünmede ön plana çıkan temel özellikler özgün ve bağımsız düşüncedir. Eleştirel düşünme becerisine sahip bir birey, başkalarının düşüncelerini doğrudan kabul etmediği gibi yapacağı analiz sonrasında bağımsız olarak kendi düşüncesini ortaya koyar. Bu bağımsızlık düşüncesi bireyin zihnini, yüreğini ve eylemini etkilediği gibi aynı zamanda onu özgürleştirmektedir (Doğanay ve Ünal, 2006). Bu olumlu etkisi nedeniyle eğitim sisteminin hedefleri arasında da eleştirel düşünme becerisine sahip bireylerin yetiştirilmesi yer almaktadır. Eğitim sisteminin hedefleri kapsamında eleştirel ve yansıtıcı bakış açısına sahip, yaratıcı özellikleri olan, karar verme stratejilerini etkin kullanabilen, problem çözme becerisi gelişmiş ve üst düzey zihinsel becerilerle donanmış bireylerin yetiştirilmesi öncelikli hedefler arasındadır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık konusu, ilk olarak ünlü araştırmacı Whyte'nin 1956 yılında yazdığı "The Organization Man" kitabında gündeme getirilmiştir. Onun yapmış olduğu bu çalışma sonrasında akademik bir konu olarak ele alınmaya başlamıştır. Kavramla ilgili çalışmaların 1960 sonrasında daha da arttığı görülmektedir (Akt: Kanoğlu 2015). 1974 yılında Porter Örgüte Bağlılık Ölçeğini geliştirmiştir ve bu ölçek bireyin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için kullanılan ilk araç olmuştur. Sonraki yıllarda örgütsel bağlılığı ölçmek için farklı ölçekler de geliştirilmiştir. Bu alanda yapılan sayısız araştırma ile örgütsel bağlılığın örgütler ve çalışanlar için önemi, örgütsel bağlılığın

alışan ve örgütler için sonuçları ortaya konmaya çalışılmıştır. Ayrıca, bu alanda gerçekleştirilen çalışmalar örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere odaklandıkları gibi örgütsel bağlılık ile ilişkili olan diğer etmenleri de belirlemeye çalışmışlardır. Bu alanda gerçekleştirilen araştırmalar örgütsel bağlılığın önemine işaret ettiğinden örgütsel bağlılık kavramı uygulayıcılar ve araştırmacılar için önemli bir kavram olarak halen ilgi odağı olmaya devam etmektedir (Bakan, 2011).

En basit anlamıyla örgütsel bağlılık çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır. Bununla birlikte bu ilişkinin nasıl gerçekleştiği ve bu ilişkiyi belirleyen etkenlerin neler olduğu tartışılmaktadır. Örgütsel bağlılığının doğasını doğu şekilde anlayabilmek ve örgütsel bağlılığı doğru şekilde tanımlayabilmek için teorik ve deneysel çalışmalar yoğun bir şekilde sürdürülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık kavramı endüstriyel örgütsel psikolojinin odaklandığı önemli konulardan birisidir. Ayrıca, rgtsel bağlılık kavramı örgütsel davranış alanyazında kapsamlı bir yer işgal etmektedir (Ulukapı, 2004). Tüm bu çalışmalar örgütsel bağlılık kavramının çalışanlar için kritik öneminin yanında örgütlerin etkinliği için de önemli olduğunu göstermiştir. Ayrıca, örgütlerin varlığı ve devamlılığı için son zamanlarda üzerinde sıklıkla durulan entelektüel fonların yönetimi ve korunması için de örgütsel bağlılığın gerekliliği vurgulanmaktadır (Ulukapı, 2004).

Örgütsel bağlılığın pek çok farklı tanımı yapılmıştır. Her geçen gün bu tanımlara yenileri de eklenmektedir. Robbins ve Coulter (2003) tarafından yapılan bir tanımda örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini örgütle özdeşleştirmeleri, örgütlenmeye katılmaları ve çalışanların örgüt yeliğindeki süreklilikleri biçiminde tanımlanmıştır. Bazı tanımlar ise örgütsel bağlılığın psikolojik yönüne de dikkat çekerek birey ve örgüt arasında inşa edilen psikolojik anlaşmayı örgütsel bağlılık olarak tarif etmektedirler (Akt. Ulukapı, 2004).

Örgütsel bağlılık bir örgütle çalışanın belirli bir amaç için bir birliktelik oluşturmasını ve çalışanın bu birlikteliği devam ettirme kararlılığını ifade etmektedir (Mowday vd., 1979). Örgütsel bağlılık çalışanların örgütlerini benimsemelerini, çalışanların örgütün hedefleriyle ve değerleriyle duygusal bir bağ kurmalarını tanımlamaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılığı yüksek olan bir çalışan rgt yararına çalışan bir bireydir (Karahana, 2008). Örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanla rgt arasında bir taahhüt gerçekleşmiş demektir. Bu taahhüt ise ielleştirilmiş normatif baskıların bütününü

temsil etmektedir (Karahan, 2008). Bu taahhüdün yansımaları örgüte sadakat, işe katılma ve örgütün değerlerine inanç şeklinde ortaya çıkabilir. İtaat etme, dahil olma ve kimlik kazanma ise bu taahhüdün sıralı aşamalarıdır. İtaat aşamasında çalışan örgütün hiyerarşik yapısını ve güç dengelerini benimser. Dahil olma aşamasında çalışan örgütün bir üyesi olmaktan dolayı gurur duyar. Kimlik kazanma aşamasında ise çalışan örgütün değerlerinin övgüye değer olduğunu kabul eder ve örgütün değerlerini kendi değerleri olarak benimser (Koçel, 1995).

Yukarıdaki tanımların ışığında, genel bir ifadedeki örgütsel bağlılık, üç faktörde nitelendirilebilir. Bu faktörler şöyle sıralanabilir (Bozkurt, 2013).

- Örgütlerin amacını kabul etmek ve yargılara değer vermek ve bunlara inanmak.
- Kurumların yararına çaba göstermeye gönüllü olmak ve sürekli iyileştirmek.
- Örgüt kültürünün bir parçası olarak kalmak isteme.

Örgütsel bağlılık, örgütteki aktif ilişkileri kapsar. Örgütsel bağlılık, günümüzün yoğun rekabet koşullarının hüküm sürdüğü iş dünyasında çalışanların örgütlerine ve yaptıkları işe olan bağlılıklarını ifade eden bir yaklaşımdır. Bireyler, Bozkurt'un (2013) belirttiği gibi, kendileri için kuruma yararlı olabilecek ve kuruluşa katkı sağlayabilecek bir şekilde çalışmak isterler. Örgütsel bağlılık, çalışanların işlerine duygusal, zihinsel ve normatif bir bağlılık hissetmelerini içerir. Bu bağlılık, çalışanların işlerine daha fazla motive olmalarını, daha iyi performans göstermelerini ve kurumsal hedeflere ulaşmada daha fazla katkı sağlamalarını teşvik eder. Özellikle rekabetçi bir ortamda, örgütsel bağlılık kurumsal rekabeti desteklemekte ve işletmelerin başarısına katkıda bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık konusuna sosyal psikoloji, örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış gibi birbirinden farklı disiplin alanlarının ilgisinin artması neticesinde, bu alanlardan gelen araştırmacılar da konuya kendi bakış açıları ile yaklaşmışlar, bu durum da örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını daha da güçleştirmiştir. Morrow (1983), örgütsel bağlılıkla ilgili, alanyazında 25 farklı tanımlamanın olduğunu ve ölçümlemenin de buna göre yapıldığını belirtmektedir (Oliver, 1990). Örgütsel bağlılığın örgüt ve çalışan arasında oluşan bir bağlantı ya da ilişki olduğu konusunda

bir fikir olmasına karşın, bu bağlantı veya ilişkinin yapısı ve oluşumu konusunda farklı yaklaşımlar söz konusudur. Bu farklı yaklaşımlar örgütsel bağlılığın tanımlanmasına da yansımış ve çok sayıda örgütsel bağlılık tanımının alanyazına girmesine neden olmuştur (Gül, 2002).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığa yönelik farklı sınıflandırma ve yaklaşımlar vardır. Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları incelendiğinde, farklı bazı adlandırmalarla karşılaşılmaktadır. Fakat bu adlandırmaların bireylerin örgüte bağlılık derecesini ve onunla bütünleşmelerini yansıttığı anlaşılmaktadır. O'Reilly ve Chatman tarafından ileri sürülen sınıflandırılmaya bakıldığında örgütsel bağlılığın “uyum bağlılığı”, “özdeşleşme bağlılığı” ve “içselleştirme bağlılığı” şeklinde üç alt grup içerisinde sınıflandırıldığı görülmektedir. Wiener sınıflandırılmasında ise örgütsel bağlılık “araçsal bağlılık” ve “normatif bağlılık” şeklinde iki alt grup altında sınıflandırılmıştır. Katz ve Kahn örgütsel bağlılığı “araçsal devre” ve “anlatımsal devre” alt boyutlarında tanımlarken Mowday ise “davranışsal bağlılık” ve “tutumsal bağlılık” sınıflandırılmasını kullanmaktadır. Etzioni ise “yabancılaştırıcı bağlılık”, “hesapçı bağlılık” ve “ahlaki bağlılık” olarak sınıflandırmıştır (Bayram, 2005). Allen ve Meyer (1990) de kendi örgütsel bağlılık sınıflandırmalarını yapmışlardır. “Duygusal bağlılık”, “sürekli bağlılık” ve “normatif bağlılık” biçiminde yapılan bu sınıflandırma örgütsel bağlılık modeli olarak isimlendirilmiştir. Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık modeli örgütsel bağlılık alanyazında en sık kullanılan model olma özelliğini taşımaktadır (Durna ve Eren, 2005).

Allen ve Meyer'in (1990) üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli örgütsel bağlılığı psikolojik bir yapı içerisinde ele almaktadır. Bu psikolojik yapı içerisinde çalışan örgütle olan ilişkisini tanımlar ve örgütle olan birlikteliğini sürdürmek veya bitirmek konusunda bir karar verir. Modelin önerdiği her üç boyutta bu psikolojik yapının yansımalarını görmek mümkündür. Örgütte kalmak zorunda olduğunu hisseden çalışanların örgüte normatif bağlılığının olduğu, örgütte kalmaya ihtiyacı olduğunu hisseden çalışanların örgüte devam bağlılığının olduğu ve örgütte kalmayı isteyen çalışanların da örgüte duygusal bağlılıklarının olduğu değerlendirilmektedir (Lawler. Ve Yoon, 1996).

Duygusal Bağlılık: Organizasyonla kurulan duygusal bağı ifade etmek için kullanılmaktadır. Buna göre güçlü bir duygusal bağa sahip kişiler, örgütleriyle özdeşleşirler, onlara değer verir ve üyeliklerini önemserler. Duygusal bağlılık, öncelikle örgütsel adalet ve iş tatmini gibi olumlu iş deneyimlerinden gelişir ve daha düşük düzeyde işten geri çekilme davranışı ve daha yüksek düzeyde de örgütsel vatandaşlık davranışı gibi arzu edilen sonuçlarla bağlantılıdır. Porter vd. tarafından tutumsal bağlılık adı altında yürütülen çalışmalar bu duygusal bileşenle bağlantılıdır (Güney, 2007).

Devam Bağlılığı: Çalışanlar, görev yaptıkları örgüte vermiş oldukları emek ölçüsünde maddi ve manevi imkânlar elde etmektedirler. Buna bağlı olarak sahip oldukları imkânlar çerçevesinde örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır. Çalışanlar çeşitli gerekçelerle örgütten ayrılmaları durumunda elde ettikleri bu maddi ve manevi kazançları kaybedeceklerini düşünmektedirler. Yaşayacağı bu kayıplar, örgüte olan bağlılıklarının devam etmesini sağlamaktadır (Eren, 2012). Kendilerine daha uygun ve iyi bir iş bulduklarında devam bağlılığına sahip çalışanların örgütte kalma süreleri sonlanmaktadır. Bununla birlikte “...bireyin bir örgütten diğerine transfer olurken örgütünün bulunduğu lokasyon, yaşadığı şehrin, sosyal çevresinin ve hayat standartlarının değişmesi gibi hallerde işgören için sadece maddi değil manevi ve psikolojik olarak kötü etkilenebilirlik düşüncesi de devamlılık bağlılığını etkilemektedir.” (Öztürk, 2013).

Normatif bağlılık: İşgörenin, içinde bulunduğu örgüte karşı kendini sorumlu hissettiği, bu sorumluluklar doğrultusunda yerine getirmesi gereken vazifeleri olduğu ve bu nedenle görevine devam etmek zorunda hissettiği bir bağlılık türüdür. Devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasındaki en önemli fark, bu tür bir görevde çalışanın devam eden üyelik yükümlülüğünün örgütün sağlayacağı mali faydalarla hiçbir ilgisinin olmamasıdır. Çalışanın geçmiş yaşamı, aile alışkanlıkları, sosyal değerleri, diğer çalışanların uzun süre bir tek örgütte çalışmış olması ve bu tür çalışanlara değer verilmesi gibi unsurlar, çalışanın kuruma bağlılığını bir erdem olarak algılamasını sağlamaktadır. Zamanla örgütsel bağlılık çalışan nazarında ahlaki bir yükümlülük olarak görülmeye başlanır. Kısacası örgütsel bağlılık çalışan tarafından en erdemli karar ve en iyi davranış biçimi olarak görüldüğü için örgütsel aidiyetini sürdürmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007).

Her üç bağıllığın ortak noktası, örgüt ile çalışan arasında çalışan bireyin örgütten ayrılmasını engelleyen bir bağın olmasıdır. Diğer bir deyişle, her üç bağıllıkta da çalışanlar örgütte kalmaya devam etmektedir. Fakat organizasyonda kalma güdülenme, duygusal bağıllıkta isteğe, devam bağıllığında ihtiyaca, normatif bağıllıkta ise sorumluluğa dayanmaktadır. Bununla birlikte, çalışan birey bazen bu psikolojik durumların her birini ayrı bir seviyede deneyimleyebilmektedir. Dolayısıyla çalışanın organizasyona bağıllığı bu psikolojik durumların her birinin toplamının bir yansıması gibi görünmektedir (Yalçın ve İplik, 2007).

2.3. Örgütsel Sinizm

Sinik kavramı, Oxford İngilizce sözlükte “insanın güdü ve eylemlerindeki samimiyet ve iyiliğe inanmayan ve bu durumunu dudak bükme, küçümseme, hor görme gibi eylemlerle dışa vurmayı alışkanlık haline getiren kişi” şeklinde açıklanmaktadır. Türkçe sözlüğe bakıldığında sinizm kavramının, “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Candan, 2013). Alanyazında, “sinizm” ve “kuşkuculuk” kavramlarının bazen birbirlerinin yerine kullanıldıkları görülmektedir. Kuşkuculukta ne bildiğimiz ve niçin bildiğimiz sorgulanır, kuşkuyu yok edecek delillerin henüz elde edilmediğine bu nedenle her an yeni bir kanıtın ortaya çıkabileceğine inanılır. Sinizmde ise bireysel faydaların özgeci tutumlardan daha baskın olduğu düşüncesi hâkimdir (Aslanoğlu, 2021).

Sinizm ile ilgili alanyazın incelendiğinde sinizmin farklı alt başlıklara ayrıldığı görülmektedir. Meyerson (1990) sinizmi “toksik” ve “sağlıklı” olarak sınıflandırmıştır. Meyerson’a göre toksik sinizm rol çatışması ve/veya rol belirsizliğinden kaynaklanır ve olumsuz tutumlar bireyde tükenmişliğe yol açar. Sağlıklı sinizm ise bireyin sorumluluklarından kaçmak ve engellenmiş olma hissini ortaya çıkarmak amacıyla umutsuz olmadan kullandığı bir tür savunma mekanizmasıdır (Akt. Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Andersson ve Bateman (1997) genel sinizm ile örgütsel sinizmin birbirlerinden farklı olduğu iddiasında bulunmuştur. Bununla kastedilen ise bireysel özelliklerden çok durumsal bileşenlerin iş hayatında meydana gelen sinik davranışların şekillenmesinde

etkili olduğudur. Örgütlerde oluşan sinizm örgütün kendisine ait bir tepkidir ve bundan dolayı bir örgütte var olan sinizm diğer örgütlere genellenmemelidir (akt: Türköz, Polat ve Coşar, 2013).

Örgütsel sinizm 1990'lı yıllardan günümüze işletme yönetimi, halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış gibi çeşitli alanlarda araştırmacıların dikkatini çeken bir konu olmuştur. Sinizm ile ilgili yapılan çalışmaları iki bölüme ayırmak mümkündür. İlk bölümde bulunan çalışmalar (Güzeller ve Kalağan, 2008) genellikle örgütsel sinizmi tanımlamak, kavramsallaştırmak ve ölçek geliştirmek amacıyla yapılan çalışmalardır. İkinci bölümde bulunan çalışmalar ise örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını çeşitli durumsal değişkenler ve bağlamlar aracılığıyla keşfetmek için yapılan çalışmalardır. Bu konu ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda liderlik, yönetsel adalet, örgüt içindeki güç dağılımı ve örgütsel değişim çabaları örgütsel sinizmin öncülleri olarak düşünülmüştür (Ertosun, Genç ve Çekmecelioğlu, 2016).

2.3.1. Sinizm Kavramının Boyutları

Bireylerin sahip oldukları tutum, inanç ve değerlerin çalışanların işleri hakkındaki tavırlarını ve örgütsel ilişkilerini etkilediği düşünüldüğünde örgütsel sinizm kavramı için tutum ögesinin önemi göze çarpmaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012). Örgütsel sinizmin tutum ile ilgili bir kavram olarak görülmesi tutum için kabul gören kuralların onun için de uygulanabileceği anlamına gelmektedir. Tutum hakkındaki kuramların birisinde tutumun inançla başlayıp davranışla bittiği düşüncesi hâkimdir. Tutumun oluşmasında etkisi olan davranışsal, duygusal ve zihinsel unsurların her biri her zaman aynı oranda etki edemeyebilir ve bir tutumun meydana gelmesinde bazen bu unsurdan biri veya ikisi diğerlerine daha baskın olabilmektedir. Bu tür durumlarda bir tutumun oluşumunda bunların hepsinin birlikte olması her zaman gerekli değildir (Babaoğlu, 2010). Alanyazında çalışanların olumsuz davranışları olarak değerlendirilen sinizm kavramı bilişsel, davranışsal ve duyuşsal boyutlardan oluşmaktadır ve çalışmalarda genel olarak bu boyutlar üzerine yoğunlaşmıştır (Yüksel, 2015).

2.3.1.1. Bilişsel Boyut

Bilişsel sinizmde kurum çalışanları bir örgütün temel bileşenleri olması gereken; içtenlik, eşitlik, adalet, dürüstlük gibi değerlerin kendi örgütlerinde olmadıkları

inancına sahiptirler. Kurum çalışanları başka bir deyişle kendi örgütlerine olan güvenlerini yitirmiş durumdadırlar. Bu nedenden dolayı sinik olarak çalışan kişiler kurum yöneticilerinin kişisel çıkarları uğruna samimiyet, adalet, güvenilir olmak gibi değerlerin örgütlerinde gözden çıkarıldığını düşünmektedirler (Kutanis ve Çetinel, 2010). Kurum yöneticilerinin karar alma süreçlerinde kişisel çıkarlarına göre hareket ettikleri inancındadırlar. Bu boyuta inanç boyutu da denmektedir. Örgüt çalışanları yöneticilerinin içten olduklarına inanmadıkları gibi diğer çalışanlarının samimiyetlerine de inanmamaktadır. Kurum olarak hiçbir şeyi başaramayacaklarını düşünmektedirler. Bu inanç ve düşüncelerin etkisiyle sinik kişilerde sinirlilik, alaycılık ve küçümseme tarzı davranışlar gözlemlenebilmektedir (Aslanoğlu, 2021)

2.3.1.2. Duyuşsal Boyut

Duygusal sinizm ile örgüt çalışanları duygusal olarak örgüte karşı olumsuz duygular yaşarlar. Kurumlarına karşı nefret, korku, hor görme, utanma gibi istenmeyen duygular yaşarlar (Dean vd., 1998). Duygu alanı olarak da adlandırılan bu boyutta, bilişsel boyutta sinizm yaşayan kişilerin olumsuz düşünceleri duygulara dönüşür. Bilişsel olarak gelişen güvensizlik hali bu boyutta hayal kırıklığına ve şüpheciliğe dönüşür. İkinci durumda, insanlar daha dürtüsel ve şiddetli hale gelir. Bazı çalışanlar ise bu aşamada ortaya çıkan sinizmi, içinde bulundukları durumu ve deneyimlerini göz önünde bulundurarak yaptıklarının doğruluğunu kontrol edebilirle (Ergen, 2015).

2.3.1.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal sinizm ile örgüt çalışanları olumsuz duygu ve inançlarını davranışa dönüştürürler. Bu durumda kurumun geleceğini alaycı, samimi-yetsiz, açık ve dürüst olmayan, karamsarca tahmin etme, doğal olmayan eylemleri de içeren küçümseyici davranışlar sergileme bir dizi olumsuz davranıştır (Dean vd., 1998). Davranışsal açıdan sinizm geliştiren kişiler, çalıştıkları kuruma veya çalışma arkadaşlarına karşı aşağılayıcı davranışlarda bulunabilirler. Kaba yorumlar, kötü yorumlar, alaycı ve meydan okuyan bakışlar gibi davranışlar sergileyebilirler. Bilişsel boyutta düşünülen ve duyuşsal boyutta hissedilen sinizm, bu boyutta yerini davranışa ve beden diline bırakmaktadır (Çalışkan, 2014). Davranışsal boyut artık duygu ve düşünceleri ifade etmektedir. Hatta çalışma hayatında yaşadığı memnuniyetsizliği kurum dışındaki kişilere bile anlatmaya meyledebilir. Şüphelerinden dolayı organizasyon için uzun

vadeli planlar yapmaktan kaçınır. Örgütünü yeterince samimi görmediği ve ona yeterince güvenmemesi nedeniyle örgütünü önemsememe, örgütü hakkında alaycı şakalar yapma ve onunla alay etme eğilimi bulunmaktadır. Çalışanların sinizmi bu boyutlarda görülmeye başlandığında söylenenler ve yapılanlar örgütü küçük düşürür (Aslanoğlu, 2021)

2.3.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

İlgili alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizmi açıklayan çeşitli kuramların olduğu görülmektedir. Bu kuramlar; beklenti kuramı, affetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı ve duygusal olaylar kuramıdır (Kart, 2014).

2.3.2.1. Beklenti Kuramı

1964 yılında Victor Vroom tarafından alanyazına kazandırılan beklenti teorisi, örgütlerdeki insanların tutum ve davranışlarını incelemek için geliştirilmiştir (Jurist ve Suttle, 1973). Beklenti, kişinin belirli bir davranıştan istenen sonuca ulaşma isteğidir (Zaza, 2021). Beklenti kuramı ise herhangi bir örgütteki çalışanların işte gösterdikleri çabanın karşılığında ödüllendirileceğine olan inançtır (Sevda, 2021). Çalışanlar, performanslarının terfi, maaş artışları, ikramiye vb. tatmin edici düzeyde olumlu bir sonuç doğuracağına inandıklarında yüksek düzeyde çaba sarf etmektedirler (Robbins ve Judge, 2010). Bu bağlamda beklenti kuramı, çalışanların kişisel beklentileri ile ilgilidir ve örgütün gelecekteki tutumuna yönelik olumsuz beklentiler sonucunda alaycı tavır ve davranışların ortaya çıkabileceğini iddia eder (Kalağan, 2009). Bu nedenle yaptığı işte başarısız olan bir çalışan ödülünü alamayınca örgüt içinde alaycı davranışlar sergilemeye başlar.

Beklenti kuramına göre kişinin çalıştığı şirkette başarılı olduğunda ödüllendirileceğini bilmesi onun performansını etkili bir şekilde belirlemektedir (Özer, 2018). Bu bir anlamda çıkarları doğrultusunda hareket etmek anlamına gelmektedir ki bu da örgütsel sinizm kavramındaki bencillik kavramı ile örtüşmektedir (Deveci, 2018). Bu bağlamda örgütsel sinizm ile beklenti kuramı arasında bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Öyle ki Özkan (2017) yapmış olduğu çalışmada bir çalışanın işinden beklentilerini karşılayamamanın verdiği üzüntü ve hayal kırıklığı sonucunda sinik davranışlar sergileyebileceğini belirlemiştir.

2.3.2.2. Atfetme Kuramı

Weiner tarafından geliştirilmiş olan atfetme teorisi, Hider'in (1958) davranış kavramının bireyin kendisinden ya da çevresel faktörlerden kaynaklandığı görüşüne dayanmaktadır. Bu kuram insanların kendilerinin ve diğer insanların eylemlerinin nedenlerini nasıl yorumladıklarıyla ilgilenmektedir (Kızgın ve Dalgın, 2012). Weiner'e (1974) göre kişiler başarısız olduklarında buna neden olan kişilere ya da kurumlara atıfta bulunmaktadır (Akt. Chen vd., 2009). Bu düşünceden hareketle Weiner (1974) atfetmeyi, bir kişinin yaptığı işte başarılı veya başarısız olma durumunu farklı nedenlere bağlaması olarak tanımlamıştır.

Atfetme teorisi, insanların öncelikle bir hedef tarafından motive edildiğini, ikinci olarak, belirli bir hedefle ilişkili ortaya çıkan davranış kalıplarının olduğunu ve üçüncü olarak, bu süreçler dizisini baştan sona yöneten genel ilkeleri ve normları ortaya koyduğunu belirtir (Kızgın ve Dalgın, 2012). Başka bir deyişle atfetme kuramı insanların davranışlarının altında yatan nedenleri anlama ve gerçekleştirme isteklerini ifade eden bir kuramdır (Özer, 2018).

Aydın (2017) atfetme kuramının, örgütlerde çalışan davranışlarını ve davranışlarına neden olan faktörleri incelemek amacıyla geliştirilmiş olduğunu bu sebeple de örgütsel sinizm ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Atfetme teorisi, örgütsel sinizmde bir çalışan tarafından belirli olaylar ile bu olayların sonuçları arasında nedensel bir ilişki kurmak, bunu değerlendirmek ve anlamak için kullanılır (James, 2005). Burada çalışan kişilerin değerlendirmesi liderlik pozisyonundaki kişilere verilmektedir. İşletmelerde yönetici rolünü üstlenen kişilerin deneyim ve bilgileri, yetenekleri, cinsiyetleri ve davranış tarzları örgütsel değişim açısından önemlidir (Kalağan, 2009).

2.3.2.3. Tutum Kuramı

Tutumlar, olay, kişi ve nesnelere yönelik pozitif ya da negatif hüküm içeren tabirlerdir. Bir başka ifadeyle birey tarafından sergilenen tutum, aslında onun mevcut olay veya durumla ilgili duygularını ortaya çıkarma biçimidir (Robbins ve Judge, 2015). Pratkanis ve Greenwald tarafından 1989 yılında toplumsal olayları yorumlamak ve açıklamak amacıyla geliştirilmiş olan tutum kuramının “bilişsel, duyuşsal ve davranışsal” olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Pratkanis ve Greenwald, 1989). Bu boyutlar aynı zamanda örgütsel sinizmde oluşumunda yer alan boyutları

içermektedir (Aktuna, 2020).

Tutum kuramına göre kişinin bir mevzu ile ilgili öğrendikleri bilişsel boyutu, öğrendikleri karşısında hangi duyguyu yaşadığı duyuşsal boyutu, tüm bu duyguları davranışlarına nasıl yansıttığı da davranışsal boyutu temsil etmektedir (Ayduğan, 2012). Bu nedenle bireylerde bir kişi veya nesneye karşı tutumun oluşmasında bu üç boyutun ve bu boyutlar arasındaki ilişkinin önemli bir etkisinin olduğu belirtilmektedir (Erbil, 2013).

Sinizm fikri, Andersson ve Bateman (1997) tarafından bir örgüt, sosyal yapı, grup, ideoloji veya bireyde şüphecilikten kaynaklanan genel veya özel tutumlar ve hoş olmayan duygular olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla tutum ve örgütsel sinizm arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. Olson ve Zanne (1990), örgütsel sinizm düşüncesinin tutum kavramını tanımlamaya ve açıklamaya çalışan araştırmalar sonucunda geliştirildiğini ifade etmektedir. Bu düşünceden hareketle tutum kuramının örgütsel sinizmi anlamak ve açıklamak için teorik bir çerçeve sağlamada değerli olduğu söylenmektedir (Akt. Kalağan, 2009).

2.3.2.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı, kendi çıkarlarını gözetken kişilerin, tek başlarına mücadele ederek ulaşamayacakları kişisel hedeflerine ulaşmak için diğer çıkarıcı bireylerle iletişim veya etkileşim içinde olduklarını öne sürer. Bu kuram örgütsel yönetimde ve sosyoloji alanında, insanların tutum ve davranışlarını, karşılıklı iletişimlerini nasıl gerçekleştirdiklerini ve nasıl motive olduklarını anlamalarına yardımcı olan teorilerden biridir (Eaton, 2000). Sosyal değişim kuramına göre çalışan, örgüte harcanan zaman ve çaba karşılığında aldığı ödül veya cezaları karşılaştırır. Bu karşılaştırma sonucunda alınan ödül, harcanan emek ve zamana göre yetersiz bulunursa, örgüt ile iletişim ve etkileşim kesilir. Bu sebeple örgütün çalışanlara sağladığı katkı ve faydalar, çalışanlarda örgüte yönelik işe yönelik daha fazla gayret harcama ve örgütü benimseme gibi olumlu katkılar sağlamasına neden olacak ve karşılıklı çıkar alışverişi olacaktır (Kerse ve Karabey, 2017).

Blau'ya (2009) göre sosyal değişim, insanları umutlandıkları sonuçlar aracılığıyla istediklerini elde etmeye motive eden doğuştan gelen bir tutumdur. Sosyal değişim kuramına göre bir taraf gelecekte kendisine geri döneceğini umarak diğer taraf için bir

iyilik yapmaya niyetlidir. Bu durum örgüt açısından değerlendirildiğinde, örgütün örgütte görev yapan çalışanlara tanıdığı bazı hakların çalışanları tatmin ettiği, buna karşılık çalışanların örgüte ve ilişkilere karşı çeşitli sorumluluklar üstlendiği açıklanmaktadır (Akt. Akdoğan ve Köksal, 2014).

2.3.2.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Weiss ve Crapanzano (1996) tarafından geliştirilmiş olan duygusal olaylar kuramı, çalışanların geçmişte deneyimledikleri ve etkiledikleri duygusal deneyimleri, iş yerindeki diğer çalışanlara aktarmaları olarak ifade edilmektedir. Bu teoriye göre bir çalışanın işyerinde karşılaştığı olaylar, kişinin düşünce ve duygu dünyasını etkilemekte ve bunun sonucunda pek çok ilişki gelişmektedir (Oruç, 2019). Bu duygulardan biri de negatif duygusallıktır. Negatif duygusallık puanı yüksek olan çalışanlar öfke, gerginlik, kaygı, suçluluk ve üzüntü gibi duygulara daha yatkındır (Özdevecioğlu, 2004).

Örgütsel sinizm ile duygusal olay kuramı arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanlar iş yerinde olumsuz bir olay veya durumla karşılaştıklarında buna göre davranışlarını değiştirmektedir. Öyle ki bir çalışan yaşamış olduğu hayal kırıklığı, hüsrana, öfke, üzüntü vb. olumsuz duygu durumlarını örgüt yaşamına yansıtmakta ve bu duygularının önemsenmediğine inanan çalışanlar ilk fırsatta iş yeri ile ilgili sinik duygularını harekete geçirmektedirler (Brown ve Cregan, 2008).

2.3.3. Sinizmin Türleri

İlgili alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizm türlerinin kişilik sinizmi, çalışan sinizmi, iş (meslek) sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve toplumsal sinizm olmak üzere 5 gruba ayrıldıkları görülmektedir (Abraham, 2000; Kalağan, 2009; Özler, Atalay ve Şahin, 2010; Erdoğan ve Beduk, 2013).

2.3.3.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, insanların yaradılıştan getirdikleri özelliklere bağlı olarak ortaya çıkan bir sinizm türüdür. Bu özellikler, doğuştan gelen ve zamanla değişmeyen insan davranışını temsil etmekte ve diğer insanların tutumlarının olumsuz algılanmasına neden olan bir sinizm biçimi olarak ifade edilmektedir (Abraham, 2000). İnsanların bu özelliği doğuştan taşıdığı ve bunun kararlı bir kişilik özelliği olduğu fikri insan

davranışına ilişkin olumsuz bir algı oluşturmaktadır (Tokgöz ve & Yılmaz, 2008).

Temelinde güvensizliğin yer aldığı bu sinizm türü "genel sinizm" olarak da adlandırılmaktadır. İnsanlarda doğrudan kendini göstermeyen güvensizlik; saldırgan tavırlar, öfke, aldatma gibi olumsuz davranışlarla kendini göstermektedir (Er Yeşil ve Fındık, 2012). Kişilik sinizmine sahip kişiler, negatif algılara sahiptirler ve onların bu özelliklerini değiştirmek oldukça güçtür. Sahip bireyler, alay edencesine tavır ve hareketler sergileyen bu tip kişiler, hissettikleri duyguların genel anlamda negatif olması nedeniyle günlük yaşamlarında sürekli mutsuz olurlar (Gürsel, 2018).

Kişisel sinizme sahip bireyler, organizasyondaki diğer çalışanlara veya yöneticilere karşı doğuştan olumsuz bir tutuma sahip olabilirler. Bu tür kişilik özellikleri bir örgütte ortaya çıktığında örgütsel sinizm olarak ifade edilmektedir (Torun, 2016). Bu yönüyle kişilik sinizminin diğer örgütsel sinizm türlerine de kaynaklık ettiği yapılan çalışmalarla desteklenmektedir. Örneğin toplum tarafından kabullenmeme düşüncesi toplumsal sinizme, yeteneklerinin tamamından yararlanılmadığı düşüncesiyle meslek sinizmine, örgütte yapılan değişimlere rağmen yönetimin kötü olduğunun düşünülmesi ile örgütsel değişim sinizmine, örgüt içerisinde sinik bir durumla karşılaşmamasına rağmen kendini haksızlığa uğramış hissetmesi çalışan sinizmine kaynaklık edebilmektedir (Abraham, 2000).

2.3.3.2. Çalışan Sinizmi

Sinizm yaşayan bir çalışan hedefe yönelik karamsarlık, hüsrana uğrama, utanç vb. olumsuz duygu ve davranışlar yaşayabilir ve örgütü, kurumsal üst yönetimi ve işyerindeki diğer kişileri hedef alabilir (Cole, Bruch ve Vogel, 2006). Bu düşünce, örgütün performans, motivasyon ve ideallerinin eleştirel yönden değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkar (Bedeian, 2007). Çalışan sinizmi işletmelere, üst yönetime ve işyerindeki diğer kuruluşlara yönelik olup genel anlamda yönetici ile çalışan arasında eşitsizlik ve güvensizlik algısına yol açmaktadır (Abraham, 2000). Çalışan sinizminin oluşmasına neden olan eşitsizlik hissi beraberinde psikolojik sözleşme ihlallerini de getirmektedir (Erdoğan, 2015).

Psikolojik sözleşme, örgüt yönetimi ile çalışanın birbirlerinden beklentilerini ortaya koyan ve yazılı olmayan bir anlaşmadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010). Bu sözleşmede yer alan beklenti ve sorumluluklar gerçekleştirildiğinde çalışan kendisini değerli

hissetmekte, aksi durumda ise kendini değersiz hissetmekte ve örgüte karşı olumsuz tutumlar sergilemeye başlamaktadır (Erbil, 2013).

2.3.3.3. İş (Meslek) Sinizmi

Çalışanın örgüte ya da yönetime yönelik hissettiği olumsuz duygular ve itimatsızlık, çalışanın mesleki sinizm yaşamasına sebep olmaktadır. Mesleki sinizm incelendiğinde çalışanın tedirgin ya da yapılan işin aşırı yoğun olması nedeniyle harcanan çabaya değmeyeceği düşüncesi oluşturmaktadır (Çakır ve Kacı, 2018). Mesleki sinizmde işin içeriği önemlidir. Bu tür sinizm, polis mesleği ile ilgili sinizm düzeyi ölçülürken belirlenmiştir (Delken, 2004). Polis mesleğinin bazı alanlarında olduğu gibi sürekli baskı ve emir gören çalışanlar rol çatışmaları yaşayabilmekte, bu da mesleki sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Delken, 2004; Abraham, 2000).

Bazı hizmet gruplarında insanlarla olan iletişim, etkileşim, alışveriş tarzı çok fazla gerginliğe yol açarak çalışan stresine neden olabilmektedir. Bu bağlamda mesleki sinizm genel olarak hizmet sektöründe çalışan bireylerde görülmektedir. Örneğin sağlık çalışanlarının amacı hastalara yardım etmek olsa da aradaki iletişimin sağlıklı olmaması gerginliklere neden olabilmektedir. Çalışanın yapması gerekenlerin engellenmesi ile mücadele etmesinin nedeni olarak kişinin kendi içerisinde yaşamış olduğu rol çatışması ve muhatabına bir insan olarak değil de müşteri profili ile yaklaşılması gösterilmektedir (Arslan, 2012).

Mesleki sinizm, iş yaşamında meydana gelmesi arzu edilmeyen ve genel anlamda olumsuz olarak nitelendirilen sonuçlardan bir tanesidir. Sinizmin bu türüne genelde itibarın yüksek olduğu ve konum olarak alt seviyelerde olan meslek gruplarında daha fazla rastlanmaktadır (Özgener vd., 2008). Mesleki sinizmi, çalışanların meslekten ve ilişki kurdukları insanlardan uzaklaşmalarına ve duyarsızlaşmalarına neden olmaktadır (Abraham, 2000).

2.3.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütlerin hedefledikleri noktaya varabilmek için oluşturdukları değişim ve bu değişim için ortaya konan çabalara, bu çabayı gösteren kişiler tarafından kötümser bir yaklaşım sergileme hali örgütsel değişim sinizmi olarak ifade edilmektedir (Waunos, Reichers ve Austin, 2000). Bir başka ifadeyle örgütün değişim sonucunda başarıya

ulaşma abalaları ve bu çabalara karşı olumsuz tutumu olarak tanımlanmaktadır (Wanous vd., 1997). Örgütsel değişim operasyonları başarısız olduğunda, çalışanlar ihanete uğramış hissetmekte ve duygusal olarak hüsrana uğramaktadırlar (Abraham, 2000). Bunun bir sonucu olarak da değişimleri yapan yöneticiye ve örgüte karşı sinik bir tutum sergilemektedirler (Wanous vd., 2000).

Bu sinizm türü, geçmişte değişim için mücadele etmemeyi, gelecekte değişim için mücadele etme konusunda karamsarlığı ve değişmek isteyenlerin beceriksiz, şanssız ve tembel olduğunu düşünmeyi içerir. Değişim çabalarının başarısızlıkla sonuçlanması, değişime yönelik olumsuz düşünceleri pekiştirmekte ve örgütsel dönüşümü yeniden deneme motivasyonunu ortadan kaldırmaktadır (Reichers vd., 1997).

Helvacı (2010) örgütsel değişim sinizminin nedenlerini kurumlarda karar verirken kişilere katılım imkânı verilmemesi, üst yöneticinin astlarına karşı sevgisiz olması ve iletişim konusunda sorunlar yaşaması, negatif tavır ve tutum ve bireylere tam olarak bilgi vermemek olarak ifade etmektedir. Örgütsel değişim sinizminin çalışanlara yansımaları ise örgütün değişim gayretine katılma konusunda isteksizlik, iş tatmininde düşüş, işletmenin veya kurumların yönetici kademesindeki kişilerine güvensizliğin oluşması, kişinin, çalışma hayatı motivasyonunun düşmesi ve örgüte olan bağlılıkta azalmalar olması olarak sıralamaktadır.

2.3.3.5. Toplumsal Sinizm

Sosyal sinizm, kişinin içinde bulunduğu sosyal topluluk, örgütler, bireyler ve çevreleri ile ilgili hissetmiş olduğu güvensizlik duygusu sonucunda oluşan bir sinizm türüdür (Liceli ve Hassan, 2019). Toplumsal sinizm, toplumun veya örgütün belirli bir sürede yapacağını söylediği şeyleri yerine getirmemesi sonucunda ortaya çıkan sinizm şeklidir (Erdoğan ve Bedük, 2013). Bu bağlamsa insanların devlet yönetimine, devletin kurum ve kuruluşlarına olan güvensizlikleri toplumsal sinizmle açıklanmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014). İbrahim (2000) Sosyal sinizmi, bir örgüt ya da toplumun verdiği sözleri belirli bir süre için yaratarak yerine getirememesinden kaynaklanan bir sinizm biçimi olarak aktarmaktadır (Akt. Erdoğan ve Bedük, 2013).

Toplumsal sinizm düzeyi yüksek olan bireyler sadece bireylerin ve kurumların varlığına yönelik bir sinizm oluşturmamakla kalmaz; aynı zamanda kişisel ve

kurumsal eylemlerin gerekçelerine de güvenmemektedir (Derin, 2016). Çalışanların çalıştığı örgüte karşı olumsuz bir duygu beslemesi ve toplumsal kurumlara karşı olumsuz inanç yapısını örgüt ortamına taşıması beraberinde örgütsel sinizmi de getirmektedir (Kwantes ve Bond, 2019). Öyle ki toplumsal sinizm yaşayan çalışanlar iş arkadaşlarına karşı kıskanç ve alaycı davranışlar geliştirebilmekte, başarılarını şansa ve dış koşullara bağlayabilmektedirler (Abraham, 2000).

2.4. Sinizme Etki Eden Faktörler

İlgili akademik alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerin bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta ele alındığı görülmektedir (Kalağan, 2009; Özer, 2018; Tuncel, 2020). Bireysel faktörler olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi ve hizmet süresi değerlendirilirken; örgütsel faktörler olarak örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel politika değerlendirilmektedir.

2.4.1. Bireysel Faktörler

İnsanların örgütsel sinizme yönelik tutumlarını etkileyen bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir düzeyi ve iş deneyimidir (Özer, 2018).

2.4.1.1. Yaş

Farklı yaş gruplarındaki insanların mesleki deneyimleri, iş hayatındaki değerleri, hayattan beklentileri, dünyaya bakışları, algıya, kültüre ve deneyime ilişkin yaklaşımları farklılık göstermektedir (Aytaş, 2016). Alanyazın incelendiğinde bazı araştırmaların sonucunda yaş ve örgütsel sinizm arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar olduğu gibi bunun tam tersi sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Şener, 2021). Örneğin Mirvis ve Kanter (1991) yaptıkları çalışmada gençlerin yaşlılara göre örgüte karşı daha sinik davranışlar sergilediklerini belirlemişlerdir. Bunun sebebinin de genç çalışanların beklentilerinin karşılanmadığı işlerde çalışmaları olduğunu ifade ederek örgütsel sinizm ile yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Kalağan (2009) da genç çalışanların örgüte karşı daha sinik bir tutum sergilemelerinde çalışma hayatına yeni katılımlarının ve yaptıkları işin beklentilerini karşılanmamasının etkili olduğunu belirtmiştir. Buna karşın çalışanların deneyimleri arttıkça beklentileri

düşmekte ve zamanla işverenlerine daha bağlı ve iş tatmini daha yüksek bireyler haline gelmektedirler (Pelit ve Pelit, 2014).

Bommer vd. (2005) tarafından sinizmin nedenleri ve sonuçları üzerine yapılan bir çalışmada ise yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Chiaburu vd. (2013) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında da yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında kayda değer bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunlar dışında Helvacı ve Çetin 2012; Erdost vd., 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan ve Güzeller, 2010 ve Orhan, 2017 tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel sinizm ile yaş faktörü arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır,

2.4.1.2. Cinsiyet

Kadın ve erkeğin toplumdaki rollerindeki farklılıklar nedeniyle kadın ve erkek çalışanların kurumdaki beklentilerinde de farklılıklar oluşmakta ve bu durum cinsiyetlerine göre çalışanlara kurum içinde farklı değerler verilmesine yol açmaktadır (Doğantekin, 2016). Kadınlar iş hayatlarında daha bireysel düşünür ve kişilerarası ilişkilere odaklanırken, erkek çalışanlar örgütün başarısına ve örgütün genel yapısına odaklanırlar (Kalağan 2009).

Kadın ve erkek biyolojik, sosyolojik ve psikolojik açıdan incelendiğinde çok farklı özelliklere sahiptir. Sonuç olarak cinsiyetler arasında toplularda birçok alanda önemli farklılıklar söz konusudur. Olaylara verilen tepkiler de bu farklılıklardan biridir. Bu nedenle cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı sorusu ortaya çıkmış ve çeşitli araştırmalarda incelenmiştir. Nartgün ve Kartal (2013) 10 ortaokuldan 90 öğretmenle yaptığı çalışmalarında; Tokgöz ve Yılmaz (2008) Alanya'da 9, Eskişehir'den 8; toplamda 17 otel işletmesinde çalışan 346 katılımcıyla yaptıkları çalışmalarında, Güzeller ve Kalağan (2008) Antalya'daki ilköğretim ve ortaokullarında yaptıkları çalışmalarında, Erdost vd., (2007) bir imalat firmasında yaptıkları çalışmalarında, Helvacı ve Çetin (2012) MEB'e bağlı Uşak il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmalarında cinsiyet unsuruyla örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Buna karşın Mirvis ve Kanter (1991) ve Balıkçioğlu (2013) tarafından yapılan çalışmalarda, kadınların daha iyimser bakış açısına sahip olduğu

erkeklerin ise kadınlara göre daha sinik davranışlar gösterdikleri belirlenmiş ve bu bağlamda örgütsel sinizmin cinsiyet faktörü üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Görüldüğü üzere araştırmalar genel anlamda örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösterirken; az da olsa cinsiyetin örgütsel sinizmi etkilediği araştırmalar da bulunmaktadır.

2.4.1.3. Medeni Durum

Örgütsel sinizm ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda farklı bakış açıları mevcuttur (Karadeniz, 2017). Karşılaştırılabilir çalışmalar değerlendirildiğinde medeni durum değişkeninin bazı araştırmalarda çalışanların sinik tutumlarını etkileyebildiği, bazılarında ise önemli bir bileşen olmadığı saptanmıştır (Pelit ve Pelit, 2014). Mirvis ve Kanter (1991) tarafından yapılan çalışmada bekâr ve evli çalışanlara nazaran, ayrı veya boşanmış durumdaki çalışanların, örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Delken (2004) tarafından yapılan çalışmada ise bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek örgütsel sinizm düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Buna karşın Erdost vd., (2007) ve Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından yapılan çalışmalarda medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

2.4.1.4. Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi, bir kişinin şirket beklentilerini ve işe bakışını etkileyen kişilik özelliklerinin başında gelmektedir. Eğitim seviyeleri yükseldikçe iş ve iş yaşamı farklı anlamlar ve beklentiler kazanmaktadır (Kalağan, 2009). Alanyazın incelendiğinde çalışanların eğitim durumu ile örgütsel sinizme yönelik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır (Özer, 2018). Buna göre eğitim seviyesi yüksek, kendini geliştirmiş, becerilerine yön verebilen bireyler gerçekleri hemen kabul etmeyip araştırma işine girerlerken; daha az eğitim almış çalışanlar çevrelerinde ve kurumlarında kendilerine verilenleri veya anlatılanları daha çabuk kabul etmektedirler (Fero, 2005). Buna karşın alanyazında çalışanın eğitim durumunun örgütsel sinizme yönelik tutumlarını etkilemediğini öne süren araştırmalar da bulunmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014).

2.4.1.5. Gelir Düzeyi

Yerli ve yabancı alanyazın incelendiğinde gelir durumu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Gezer (2018), İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerdeki akademisyenlerle yaptığı çalışmanın sonuçlarında, akademisyenlerin gelir düzeyi arttıkça genel ve örgütsel sinizm algısının azaldığı sonucuna varmıştır. Erbil (2013), algılanan örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini demografik değişkenler açısından araştırdığı çalışmasında örgütsel sinizm algısının gelir düzeyinden etkilendiği ve yüksek maaş alan çalışanların örgütsel sinizm algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dean (2004) ise yaptığı çalışmada çalışan maaşlarını sabit, parça başı ve saatlik olmak üzere üçe ayırmış ve sabit ve ek ücret alan çalışanların örgütsel sinizmi daha fazla algıladıklarını belirlemiştir. Bunun nedenini de maaşı yüksek olanların daha fazla harcama yaptıkları ve gelirlerini daha hızlı tükettikleri için hüsrana uğramalarına bağlamıştır. Fero (2005) tarafından yapılan çalışmada ise geliri yüksek olan bireylere kıyasla geliri düşük olan bireylerin örgütsel sinizm tutumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur. Gelir seviyesi arttıkça örgütsel sinizm seviyesinde azalmalar görülmüştür.

2.4.1.6. Hizmet Süresi

Çalışanların bir işte ne kadar kaldıklarını belirtmek için kullanılan hizmet süresi ile örgütsel sinizm kavramı arasında önemli bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Yalçın, 2017). James (2005) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kalağan ve Güzeller'in (2010) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada da öğretmenlerin kıdemleri ile örgüte yönelik sinik tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve kıdemi kısa olan öğretmenlerin, daha uzun deneyime sahip öğretmenlerle karşılaştırıldığında örgüte karşı daha sinik bir tutum sergiledikleri sonucuna varılmıştır.

Bununla birlikte kıdem ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel bir ilişki olmadığı sonucuna varan araştırmalar da mevcuttur. Bommer vd. (2005), Erdost vd., (2007) mesleki kıdem ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamışlardır. Bununla birlikte Helvacı ve Çetin (2012) tarafından yapılan çalışmada kıdemin örgütsel sinizmi etkilemediği buna karşın aynı okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlere nazaran 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin daha sinik tavırlar

geliştirdikleri belirlenmiştir. Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan çalışmada ise aynı kurumda 8 yıl ve üzeri süre çalışanların genel sinizm düzeyleri daha yüksek çıkarken, örgütsel sinizm seviyelerinde bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Sinizme etki eden örgütsel faktörler örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel politikadır.

2.4.2.1. Örgütsel Adalet

Örgüt bünyesindeki görev dağılımı, terfi, ücret ve yetkilendirme gibi yönetim kararlarını içeren değerlendirme sürecinin adil bir şekilde yapılması örgütsel adalet olarak ifade edilmektedir (Karacaoğlu, 2015). Örgütsel adalet kavramının merkezinde eşitlik felsefesi yer almakta ve ödüllerin ve mevcut kaynakların çalışanlar arasında adaletli bir şekilde dağıtılmasını vurgulamaktadır (Robbins vd., 2012). Örgütsel adalet kavramı, Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi'ne dayanmaktadır. Bu teoriye göre çalışanlar, örgütte gösterdikleri çabanın karşılığında elde ettikleri fayda ile diğer örgütlerde çalışanların elde ettikleri faydaları karşılaştırarak örgütlerinin adil olup olmadığına karar vermektedirler (Yeniçeri, Demirel & Seçkin, 2009).

Örgütsel adalet, bir örgüt içindeki ilişkilerin düzenlenmesinde ve çözülmesinde belirli kurallar içinde gerçekleşir ancak her zaman çalışanları tatmin etmemektedir (Arslanoğlu, 2021). Çalışanların adalet algıları yok edildiğinde çalıştıkları örgüte güvensizlik duymakta ve bunun sonucu olarak örgüte karşı öfke, küskünlük, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular sergileyebilmektedirler (Fitzgerald, 2002). Bir başka ifadeyle örgütlerde adaletsiz davranışların yaygınlaşması, tutulmayan sözler, psikolojik rahatsızlıklar, uzun mesailer, düşük ücretler gibi birçok faktör çalışanların olumsuz davranışlar sergilemesine neden olmakta ve doğal olarak örgütsel sinizm yaratmaktadır (Efeoğlu ve İplik, 2011). Bernerth vd., (2007) tarafından yapılan çalışmada çalışanların örgütsel sinizmleri arttıkça işverenlerine karşı adil olma görüşlerinin azaldığı belirlenirken; Baryank vd., (2017) tarafından yapılan çalışmada çalışanların örgütsel adaletle ilişkin görüşleri ile sinizm tutumları arasında olumsuz bir ilişki olduğu (Akt. Bektaş, 2022); Köybaşı vd., (2017) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

2.4.2.2. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme ihlali, örgüt ile çalışan arasında yazılı olmayan anlaşmaları ifade etmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010). Tarafların birbirlerine verdikleri sözleri tutmamaları durumunda psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkmaktadır (Tükeltürk, vd., 2009). Bu sözleşme güven ve vaat üzerine kurulu olduğundan sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda çalışanda üzüntü ve ihanet duyguları oluşmaktadır (Bingöl, 2018). Bir başka ifadeyle psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğinin algılanması durumunda, sinizmin oluşmasına neden olan hayal kırıklığı, öfke vb. olumsuz duygular ortaya çıkabilmektedir (Chiburu vd. 2013). Ayrıca çalışanlar karamsar bir zihniyet benimseyebilmekte ve şirkete karşı alaycı davranışlarda bulunabilmektedirler (James, 2005).

İlgili akademik alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar bulunmaktadır. Çetinkaya ve Özkara (2014) tarafından otel işletmeleri üzerine yapılan çalışmada psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Johnson ve O’Leary- Kelly 2003; Bashir vd., 2011; Chiburu vd. 2013; Üçok ve Torun 2014 ve Tarakçı ve Akın 2017 tarafından yapılan çalışmalarda da psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

2.4.2.3. Örgütsel Politika

Bir örgüt içindeki bireysel veya gruplar halinde siyasi davranışlara örgütsel politika denmektedir (Küçük, 2020). Örgütsel politikalar, bireysel çıkarlar doğrultusunda ücret ve terfi gibi olumlu sonuçlar elde etmek ve olumsuz sonuçlardan kaçınmak için örgütlerde yapılan stratejik değişikliklerdir (Bozeman vd., 2001). Örgütün avantaj veya dezavantajlarından faydalanmak isteyen çalışanlar, bu konuda çalışma arkadaşlarını etkilemek için güç mücadelesine girmekte ve koalisyonlar kurmaya çalışmaktadır. Ancak bu tür politik eylemler çalışanlarda örgütün dürüstlükten yoksun olduğu, samimiyetsiz olduğu ve adalet ve eşitlik değerlerini göz ardı ettiği düşüncesinin oluşmasına neden olurken, aynı zamanda çalışanlarda örgütsel sinizm davranışlarının artmasına da neden olmaktadır (James, 2005).

James (2005) ve Gezeroğlu ve Akyavuz (2020) yaptıkları çalışmada örgütsel politikanın örgütsel sinizm ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ifade

ederken, Davis ve Gardner (2004) örgütsel politikaların çalışanların sinik davranışlarını etkileyen bir faktör olduğunu ifade etmektedir. Aktuna (2020) ise örgütsel politikaların doğru uygulanması durumunda örgütsel sinizmin önüne geçilebileceğini belirtmektedir.

2.5. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel sinizmin arttığı bir ortamda bağlılıktan söz etmek mümkün olmamaktadır (Mercan 2006). Bir çalışanın örgüte olan bağlılığının artması için örgüte yapılan faydaların sonucunda kazanımlarını bilmesi, örgütü sevmesi, benimsemesi ve örgüte karşı vefa borcunun olduğunu düşünmesi gerekmektedir (Açıkalın, 2011).

Örgütsel bağlılık ve sinizm arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından tartışılmıştır. Çoğu yazar, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatif olduğu konusunda hemfikirdir. Örneğin Aydın ve Akdağ (2016), örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Beduk, Çakıcı ve Çiçekdağı (2015) örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında genel anlamda negatif bir ilişki olduğunu, bununla birlikte bu ilişkinin bazı demografik özelliklere (eğitim düzeyi, yaş, hizmet süresi) göre farklılık gösterdiğini belirlemişlerdir. Yüksel ve Şahin (2017) örgütsel sinizm ile bağlılık arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğunu belirlerken, Balıkçıoğlu ve Altay (2014) ise davranışsal sinizmin örgütsel bağlılık ölçümlerini etkilemediğini bulmuşlardır.

Her iki kavramın alt boyutları arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından tartışılmış ancak tamamen zıt sonuçlar elde edilmiştir. Helvacı ve Kılıçoğlu (2018) örgütsel değişim sinizminin alt boyutlarının birbirleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Yasin ve Khalid (2015) örgütsel bağlılığın sadece devam bağlılığı alt boyutuyla anlamlı bir negatif ilişkisi olduğunu, Güllüoğlu (2015) örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ile yüksek ve orta düzeyde anlamlı bir negatif ilişkiye sahip olduğunu, Balıkçıoğlu ve Altay (2014) ise davranışsal sinizmin örgütsel adaletin alt boyutları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını belirlemişlerdir

Yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında genel anlamda negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bir başka ifadeyle örgütsel sinizm arttıkça örgütsel bağlılık azalmakta, aksi durumda ise

örgütsel bağlılık artmaktadır. Öte yandan her iki kavramın alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında farklı sonuçların ortaya çıkabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

2.5.1. Örgütsel Sinizm ve Eleştirel Liderlik Arasındaki İlişki

Örgütsel sinizm, çalışanların kurumsal süreçlere, yönetim politikalarına ve liderlik tarzlarına duydukları olumsuz ve şüpheli tutumu ifade eden bir kavramdır. Çalışanlar, örgütsel sinizmle birlikte, örgütlerin gerçek niyetlerinin sorgulanması, karar verme süreçlerine güvensizlik duyma ve kurumsal hedeflere olan inancın azalması gibi durumlarla karşı karşıya kalabilirler (Özgenel ve Hıdıroğlu, 2019). Bu bağlamda, eleştirel liderlik kavramı, örgütsel sinizmle mücadele etmek ve çalışanların örgüte olan bağlılığını artırmak için etkili bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

Eleştirel liderlik, liderin açık fikirlilik, esneklik, eleştirel düşünce ve iletişim becerilerini kullanarak kararlar alması ve eylemler gerçekleştirmesini vurgular. Eleştirel liderler, örgütsel sinizme karşı güçlü bir savunma oluşturabilirler. Öncelikle, eleştirel liderler, çalışanların düşüncelerine değer verir ve farklı perspektiflere açık bir şekilde yaklaşır. Bu, çalışanların sinik bir tutum yerine fikirlerini paylaşmalarını teşvik eder ve güven ortamını geliştirir (Aygün, 2018). Ayrıca, eleştirel liderler, karar alma süreçlerinde şeffaflığı ve adaleti sağlar. Çalışanlar, liderlerinin kararlarının doğru ve adil olduğuna inandıklarında, örgüte olan güvenleri artar ve sinizm azalır. Eleştirel liderler, bilgiye dayalı kararlar alırken, çalışanların görüşlerini ve deneyimlerini dikkate alır (Saraçoğlu, 2022). Bu, çalışanların örgütte daha fazla katılım hissi yaşamalarını ve bağlılıklarını artırmalarını sağlar.

Eleştirel liderler, iletişim becerilerini etkin bir şekilde kullanarak çalışanlarla etkileşimde bulunur. İletişimde açık, dürüst ve yapıcı bir yaklaşım sergileyen liderler, çalışanların sorularını yanıtlar, endişeleriyle ilgilenir ve geri bildirim verir (Bölükbaşoğlu, 2021). Bu durumun çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacağı gibi ve örgütsel sinizmin azalmasına da katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, eleştirel liderlik ve örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunmaktadır. Eleştirel liderler, örgütsel sinizmle mücadele etmek için etkili bir strateji sunarlar. Açık

fikirlilik, adalet, iletişim ve çalışanların katılımına vurgu yaparak eleştirel liderler, çalışanların örgüte olan güvenlerini artırır ve sinik bir tutum yerine daha olumlu bir bağlılık sağlar. Bu nedenle, eleştirel liderlik, örgütsel sinizmle mücadele etmek ve çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmak için kullanılabilecek etkili bir liderlik yaklaşımı olarak değerlendirilebilir.

2.6. İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu kısmında Eleştirel Liderlik Stilleri, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm konusunda alanyazında yapılan araştırmalara yer verilmektedir.

2.6.1. Eleştirel Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmle ilgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Kılıç (2011) İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın verileri 2011 yılında Ankara'nın Keçiören ilçesinde MEB'e bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 421 öğretmenden anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın verileri SPSS programı üzerinde Pearson korelasyon testiyle analiz edilmiştir. Bulgular öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde uyum bağlılığı ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Serin ve Buluç (2012) çalışmalarında İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Dayalı Olarak Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkileri belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın verileri anket yöntemiyle Konya ilinin Meram, Karatay ve Selçuklu ilçelerinde 2009-2010 eğitim ve öğretim yılında 17 ilköğretim okulunda görev yapan 419 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmanın verileri SPSS programı üzerinde Pearson korelasyon testi ve çoklu regresyon testi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları öğretim liderliği ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bulgular ayrıca öğretim liderliğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde %31'lik bir varyans açıkladığını ve açıklanan bu varyans miktarının anlamlı olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, öğretim liderliğinin beş alt boyutu içerisinde sadece okul amaçlarının belirlenmesi ve paylaşılması ve

düzenli öğretme-öğrenme çevresi ve iklimi oluşturma alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Saylık (2015) yaptığı araştırmada Öğretmen Algıları Doğrultusunda, Bireysel Unsurların Okul Müdürlerinin Eleştirel Liderlik Sergileme Seviyelerine Göre Nasıl Değiştiğini İncelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın verileri 2013-2014 eğitim ve öğretim yılında Van ili merkez ilçelerinde ve Siirt ili merkezindeki MEB'e bağlı ortaöğretim okullarında görev yapan 1032 öğretmenden anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın verileri SPSS programı üzerinde t testi ve ANOVA kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul müdürlerinin eleştirel liderlik yeterliği orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca eleştirel liderlik yeterliliğinin görev yapılan ile, medeni duruma, yönetsel pozisyonda olma durumuna, eğitim düzeyine, branşa, mezun olunan liseye, aile yapısına, sınıf içi kullanılan öğretim yöntemine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin eleştirel liderlik yeterliliğinin kadın öğretmenlerinkinden, kıdemi yüksek öğretmenlerin kıdemi düşük olan öğretmenlerinkinden, boş zamanlarında TV/internet/aile-arkadaş ile vakit geçiren öğretmenlerin boş zamanlarını kitap okuyarak/sanat/spor ile uğraşan öğretmenlerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Güçlü, Kalkan ve Dağlı (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmi Arasındaki İlişki İncelenmiştir. Araştırmanın verileri anket tekniği kullanılarak Ankara ili Altındağ ilçesinde görev yapmakta olan 201 mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerinden toplanmıştır. Araştırmanın verileri analiz edilirken SPSS programından yararlanılmış ve Pearson korelasyon testi ve çoklu doğrusal regresyon testi kullanılmıştır. Verilerin analizinden elde edilen bulgular okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri arttığı zaman örgütsel sinizmin bütün boyutlarında bir azalma olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan, okul müdürlerinin etkileşimci liderlik özellikleri arttığı zaman ise örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal sinizm boyutlarında bir azalma olduğu, ancak davranışsal sinizm boyutunda ise bir artma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Verilerin analizinden elde edilen bulgular okul müdürlerinin etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderlik stillerinin örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde %50'lik, duyuşsal boyutu üzerinde %33'lük ve davranışsal boyutu üzerinde de %21'lik varyans açıkladıklarını ve örgütsel sinizmin üç alt boyutu için de anlamlı birer yordayıcı olduklarını göstermiştir. Bununla birlikte, dönüşümcü liderlik stiline

örgütsel sinizmin alt boyutları üzerindeki etkilerinin negatif yönlü iken etkileşimci liderlik stilinin örgütsel sinizmin alt boyutları üzerindeki etkilerinin pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tan (2017) yaptığı araştırmada Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi İncelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın verileri anket yöntemiyle 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında Elâzığ il merkezi ve ilçelerindeki 18 ortaokulda görev yapan 411 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmanın verileri SPSS programı üzerinde t testi, Mann Whitney-U testi, Kryskal Wallis-H testi, Pearson korelasyon testi ve çoklu regresyon testi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma neticesinde; öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile örgütsel sağlıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılığın örgütsel sağlığın önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık düzeyinin eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyete, bransa ve kıdeme göre farklılaştığı ve kadınların, güzel sanatlar/özel yetenek branşının ve yüksek kıdemlilerin örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tümkiye ve Ulum'un (2019) yaptığı araştırmada örgütsel bağlılığın öğretmenlerin cinsiyetine, medeni durumuna ve branşına göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma meta-analiz yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada 2009 ila 2017 yılları arasında Allen ve Mayer (1990) örgütsel bağlılık sınıflandırmasını (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) kullanarak örgütsel bağlılığı inceleyen 23 bilimsel araştırma incelenmiştir. Genel etkinin hesaplanması için öncelikle yayın yanlılığı istatistiği hesaplanmış, heterojenlik testi yapılmış, sabit etki modeli veya rastgele etkiler modeline göre analiz gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticesinde, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık türlerinin tamamı açısından erkeklerin kadınlara nazaran, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere nazaran, sınıf öğretmenlerinin de öteki branşlara nazaran daha yüksek örgütsel bağlılık puanı aldıkları belirlenmiştir.

Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) öğretim elemanları üzerinde yaptıkları araştırmada, Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın verileri 2010-2011 eğitim ve öğretim yılında Gaziantep Üniversitesi ve

Kilis 7 Aralık Üniversitesinde görev yapan 185 öğretim elemanından anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın verileri SPSS programı üzerinde Pearson korelasyon testi ve regresyon testiyle analiz edilmiştir. Bulgular öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Regresyon analizinin bulguları örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde %30'luk bir varyans açıkladığını ve açıklanan bu varyans miktarının istatistiki olarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Bulgular ayrıca, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın negatif yönlü ve anlamlı bir yordayıcısı olduğuna işaret etmiştir.

2.6.2. Eleştirel Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizmle ilgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Abraham (2000) yaptığı çalışmada Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada, işyerindeki beş sinizm biçiminin geliştiği süreç teorik olarak açıklanmaya ve bu beş sinizm biçiminin ampirik olarak duygusal sonuçlarla ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Çalışma nitel yöntemlerle ve doküman incelemesi tekniğiyle gerçekleştirilmiştir. Toplumsal, çalışan ve örgütsel değişim sinizmlerinin psikolojik sözleşme ihlalleriyle ve iş sinizminin de tükenmişlikle ilişkili olabileceği ve ayrıca kişi-rol çatışması ve kişilik sinizminin de doğuştan gelen düşmanlıkla ilişkili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ampirik olarak, kişilik sinizmi, örgütsel sinizmin en güçlü yordayıcısı olarak tespit edilmiş ve tüm ölçütleri olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur. Diğer sinizm biçimlerinin daha seçici etkileri olduğu saptanmıştır. Örgütsel değişim sinizminin iş doyumsuzluğuna ve yabancılaşmaya neden olduğu, çalışan sinizminin ise örgütsel bağlılığı etkilediği belirlenmiştir. Toplumsal sinizmin ise hem iş tatminini hem de bağlılığı artırdığı anlaşılmıştır. Hem kişilik hem de iş sinizmi, yabancılaşma yoluyla dolaylı olarak örgütsel vatandaşlıkla ilişkilendirilmiştir.

Jenkins ve Cutchens (2011) yaptıkları araştırmada Eleştirel Düşünme ve Liderlik Eğitiminde Öğrenci Merkezli Deneyimsel Öğrenmenin Eleştirel Düşünmeyi Nasıl Birleştirdiğini İncelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın verileri 2010 yılında ABD'de bir üniversitede ileri düzey liderlik uygulamaları dersi alan 80 öğrenciden toplanmıştır. Öğrencilere verilen yazılı bir ödev ile kritik olarak liderlik yapma olgusunu tanımlamaları istenmiştir. Öğrencilerin hazırladıkları metinler içerik analizi

yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma neticesinde eleştirel liderin uygulaması gereken 12 eylem saptamışlardır. Bu eylemler; durumun bağlamının farkında olma ve kararlarının etkilerini yorumlama, sorular sorma ve uygun bir şekilde dinleme, diğer insanların karar, değer ve düşüncelerindeki zenginliği görmeye zaman ayırma, karar alma aşamalarında esnek ve açık fikirli olma, yapıcı eleştiriyi kabul etme, içselleştirme ve uygulama, karşı çıkmadan evvel varsayımların üstünde durma, değişim öncesinde süreçleri kavrama, onu izleyenlerin güçlü ve zayıf taraflarını bilme, buna göre idare etme ve yetkilendirme, karara varırken örgütün misyon ve değerlerini dikkate alma ve hedefe yönelik olma, diğer insanları olmalarını arzu ettiği yerde değil oldukları yerde kabullenme ve değerlendirme, eleştirel düşünmeyi teşvik etme, bilgilendirildikten sonra harekete geçmedir.



3. YÖNTEM

Bu çalışmanın üçüncü bölümünü oluşturan yöntem bölümünde araştırmanın yöntem ve gereçleri hakkında açıklamalar yapılmıştır. Bu kapsamda, yöntem bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları olarak kullanılan ölçekler ve bu ölçeklerden elde edilen verilerin nasıl analiz edildiği açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı okul müdürlerinin eleştirel liderlik stili ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma modeli olarak ise ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Bu model, birbiriyle ilişkili olduğu varsayılan iki ve daha fazla değişkenden birbirlerine bağlantılı olarak gerçekleşen değişimleri incelemeyi hedefleyen bir modeldir (Karasar, 2013). Bu model incelenen değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini, yönünü ve şiddetini ortaya çıkartmayı amaçlamaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2021-2022 öğretim ve öğretim yılında İstanbul'un Bağcılar ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bağcılarda görev yapan öğretmen sayısı 4124'dir (İstanbul Bağcılar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, 2021). Araştırmanın örneklemini bu evren içerisinden olasılığa dayalı olmayan kolayda örnekleme tekniğiyle seçilmiştir. Bu örnekleme tekniğiyle evren içerisinden örneklemin hızlı, kolay ve ekonomik bir şekilde seçilmesi hedeflenmektedir (Haşiloğlu, Baran ve Aydın 2015: 20). Araştırmanın örneklemini araştırmaya katılmaya gönüllü olmuş 376 öğretmen oluşturmuştur. Örneklemi betimleyen özellikler aşağıda Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	193	51,3
	Erkek	183	48,7
Medeni Durum	Evli	213	56,6
	Bekar	163	43,4
Yaş	20 – 30	113	30,1
	31 – 40	125	33,2
	41 – 50	126	33,5

	51 ve üzeri	12	3,2
Çalıştığı Okul Kademesi	Anaokulu	66	17,6
	İlkokul	117	31,1
	Ortaokul	79	21
	Lise	114	30,3
Kadro Durumu	Kadrolu	205	54,5
	Sözleşmeli	152	40,4
	Ücretli	19	5,1
Eğitim Düzeyi	Ön lisans	7	1,9
	Lisans	293	77,9
	Lisansüstü	76	20,2

Tablo 3.1’de sunulan bulgulardan araştırmaya katılan öğretmenlerin %51,3’ünün kadın ve %48,7’sinin de erkek olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlasının (%56,6) evli olduğu ve %43,4’ünün ise bekâr olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %30,1’i 20 – 30; %33,2’si 31 – 40; %33,5’i 41 – 50 yaş aralığında iken %3,2’si yaşını 51 ve üstü olarak yaşlarını belirtmiştir. Bireylerin %17,6’sı anaokulu; %31,1’i ilkokul; %21’i ortaokul ve %30,3’ü lise kademesinde okullarda çalışmaktadır. Bireylerin %54,5’i kadrolu; %40,4’ü sözleşmeli ve %5,1’i ücretli olarak çalışmaktadır. Bireylerin %1,9’u eğitim durumlarını ön lisans; %77,9’u lisans ve %20,2’si lisansüstü olarak belirtmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak ilgili özellikleri ölçen ölçekler ve kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır. Ölçekler internet üzerinden Google forms ile oluşturulmuş ve uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan Eleştirel Liderlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcılara öncelikle, araştırmanın amaçları doğrultusunda ihtiyaç duyulan bazı kişisel bilgilerin toplanmasını amaçlayan ve araştırmacı tarafından hazırlanan demografik veri formu sunulmuştur. Formda katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan okul kademesi, kadro durumu ve eğitim düzeyi bilgilerini içeren sorular bulunmaktadır.

Eleştirel Liderlik Ölçeği: Aygün ve Özgenel (2019) tarafından okul yöneticilerinin eleştirel liderlik stillerine dair öğretmen algılarının belirlenmesi için geliştirilen ölçek; 5’li likert tipinde bir ölçektir. 30 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; Açık fikirlilik ve Esneklik (11 madde), Eleştirel Karar Alma ve Eylemler (10

madde), Araştırmacılık ve İletişim (5 madde) ve Gelişime Odaklanma ve Karar verme (4 madde) alt boyutlarıdır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğin puanlamasında alt boyutların ayrı ayrı puanlamasının yanı sıra toplam ölçek puanı da hesaplanmaktadır. Hesaplamalar aritmetik ortalama alınarak yapılmaktadır. 1-1.79 arası aritmetik ortalama puanı çok düşük olarak, 1.80-2.59 arası aritmetik ortalama puanı düşük olarak, 2.60-3.39 arası aritmetik ortalama puanı orta olarak, 3.40-4.19 arası aritmetik ortalama puanı yüksek olarak ve 4.20- 5.00 arası aritmetik ortalama puanı ise çok yüksek olarak yorumlanmaktadır. 30 madde için hesaplanan Cronbach Alpha iç-tutarlılık güvenirlilik katsayısı 0.969 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutlara ait Cronbach Alpha iç-tutarlılık katsayılarına bakıldığında; Açık Fikirlilik ve Esneklik alt boyutunda 0.942, Eleştirel Karar Alma ve Eylemler alt boyutunda 0.922, Araştırmacılık ve İletişim alt boyutunda 0.912 ve Gelişime Odaklanma ve Karar Alma alt boyutunda 0.882 olarak raporlanmıştır. Bu çalışma için eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,97 ve ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alpha değerleri; Açık Fikirlilik ve Esneklik alt boyutunda 0,92, Eleştirel Karar Alma ve Eylemler alt boyutunda 0,92, Araştırmacılık ve İletişim alt boyutunda 0,89 ve Gelişime Odaklanma ve Karar Alma alt boyutunda 0,87 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Bu ölçek Sağır-Akpolat ve Oğuz (2012) tarafından Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm tutumlarının ölçülmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 5’li likert tipinde bir ölçektir. 25 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma (7 madde), Performansı Düşüren Etkenler (10 madde), Okula Karşı Olumsuz Tutum (4 madde) ve Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı (4 madde) alt boyutlarıdır. Ölçek puanlarının hesaplanması madde puanlarının toplamının alınması biçiminde yapılmaktadır. Bu bağlamda, ölçekten en düşük puan 25 ve en yüksek puan 125 puan alınabilmektedir. Yüksek puanlar yüksek örgütsel sinizme ve düşük puanlar da düşük örgütsel sinizme işaret etmektedir. Ölçekteki Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı alt boyutu maddeleri ters kodlanmaktadır. Bu nedenle, analizlerden önce bu maddelerin tersine çevrilmesi gerekmektedir. Ölçeğin 25 maddesi için hesaplanan Cronbach Alpha iç-tutarlılık güvenirlilik katsayısı 0.89 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları için tespit edilen Cronbach Alpha iç-tutarlılık güvenirlilik katsayıları ise sırasıyla 0.86, 0.88, 0.85 ve 0.68 şeklindedir. Bu çalışma için örgütsel sinizm ölçeğinin toplam puanı kullanılmıştır ve ölçeğin tamamına ait Cronbach Alpha iç-tutarlılık

güvenirlik katsayısı 0.94 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Penley ve Gould (1988) tarafından öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin belirlenmesi için geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde bir ölçektir. 15 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; zoraki bağlılık (5 madde), ahlaki bağlılık (5 madde) ve çıkarıcı bağlılık (5 madde) alt boyutlarıdır. Ölçeğin her alt boyutu ayrı ayrı puanlanmaktadır ve ölçeğin toplan puanı alınmamaktadır. Alt boyutlar için puan hesaplaması yapılırken maddelerin toplamı alınmaktadır. Ölçeğin alt boyutları için tespit edilen Cronbach Alpha iç-tutarlılık güvenirlik katsayıları sırasıyla 0.92, 0.94 ve 0.93 şeklindedir. Bu çalışmada ölçeğin alt boyutları için tespit edilen Cronbach Alpha iç-tutarlılık güvenirlik katsayıları ise sırasıyla 0.63, 0.80 ve 0.86 şeklindedir.

3.4. Verilerin Analizi

IBM SPSS 25 programı bu araştırmanın verilerini analiz etmek için kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini tanıtıcı bulguları ve ölçeklere ait betimleyici istatistikleri sunmak için frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ölçeklerin güvenirliklerini belirlemek için kullanılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri veri dağılımının normalliğini test etmek için kullanılmıştır. Veri dağılımının normalliğini için belirlenen basıklık ve çarpıklık değerlerinin kriterleri +2,0 ve -2,0 aralığıdır. Bu değerler arasında olan basıklık ve çarpıklık değerleri normal olarak kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010). Veri dağılımlarının normal olduğu durumlarda parametrik testler ve veri dağılımının normal olmadığı durumlarda ise parametrik olmayan testler kullanılmıştır. İki alt grubu olan değişkenlerin fark analizleri için bağımsız örneklem t testi veya Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Ü ve daha fazla alt grubu olan değişkenlerin fark analizleri için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi veya Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Bu analizlerde anlamlı farklılığın bulunması durumunda anlamlı farklılığın hangi iki grup arasında olduğunu bulmak için varyansların homojen olduğu durumlarda Tukey, homojen olmadığı durumlarda ise Tamhane'nin T2 testi Post Hoc analizleri gerçekleştirilmiştir. Fark analizlerinde incelenen değişkenlerin alt grupların varyanslarının homojenliğini test etmek için Levene testi kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiler analiz edilirken veri

dağılımlarının normal olduğu durumlarda Pearson Momentler arpımı korelasyonu, veri dağılımların normal olmadığı durumlarda ise Spearman korelasyon testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki yordayıcı etkilerini belirlemek için ise basit veya çoklu doğrusal regresyon testleri kullanılmıştır. İstatistiki anlamlılık için 0,05 değeri ölçüt alınmıştır.



4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerinin uygun yöntemlerle analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Alt problemlerin çözümüne geçmeden önce araştırmada kullanılan ölçek toplam puanlarına ve bu ölçeklerin alt boyutlarından elde edilen toplam puanlara ait betimsel istatistikler incelenmiş ve Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Ölçeklerden Elde Edilen Toplam Puanların Betimsel Analiz Sonuçları

	N	En düşük puan	En yüksek puan	$\bar{X}$	ss	Çarpıklık İstatistik	SH	Basıklık İstatistik	SH
ELSÖ	376	60	150	113,70	17,72	0,08	0,13	0,44	0,25
AFE	376	22	55	41,96	6,56	0,15	0,13	-0,09	0,25
EKAE	376	15	50	37,80	6,51	-0,13	0,13	0,41	0,25
Aİ	376	8	25	18,98	3,46	-0,07	0,13	0,02	0,25
GOKV	376	8	20	14,96	2,79	-0,03	0,13	-0,13	0,25
Çıkarıcı Bağlılık	376	7	25	15,80	2,79	0,89	0,13	1,63	0,25
Zoraki Bağlılık	376	5	17	5,95	2,15	2,84	0,13	8,14	0,25
Ahlaki Bağlılık	376	10	25	17,64	3,49	0,83	0,13	-0,47	0,25
ÖSÖ	376	35	88	49,87	15,25	0,89	0,13	-0,72	0,25

ELSÖ: Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeği; AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme; ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplamı

Tablo 4.1’deki bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği puanları 60 ila 150 arasında değişmektedir. Eleştirel liderlik stilleri ölçeğine ait aritmetik ortalama değeri 113,70’tir (SS=17,72). Ölçeğe ait basıklık ve çarpıklık değerleri kriter değerler aralığındadır. Açık fikirlilik ve esneklik alt boyutu puanları 22 ila 55 arasında değişmektedir. Bu alt boyuta ait aritmetik ortalama değeri 41,96’dır (SS=6,56). Ölçeğe ait basıklık ve çarpıklık değerleri kriter değerler aralığındadır. Eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu puanları 15 ila 50 arasında değişmektedir. Bu alt boyuta ait aritmetik ortalama değeri 37,80’dır (SS=6,51). Ölçeğe ait basıklık ve çarpıklık değerleri kriter değerler aralığındadır. Araştırmacılık ve iletişim alt boyutu puanları 8 ila 25 arasında değişmektedir. Bu alt boyuta ait aritmetik ortalama değeri 18,98’dır (SS=3,46). Ölçeğe ait basıklık ve çarpıklık değerleri kriter değerler aralığındadır. Gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu puanları 8 ila 20 arasında değişmektedir. Bu alt boyuta ait aritmetik ortalama değeri 14,96’dır (SS=2,79). Ölçeğe ait basıklık ve çarpıklık

değerleri kriter değerler aralığındadır. Çıkarıcı bağıllık alt boyutu puanları 7 ila 25 arasında değişmektedir. Bu alt boyuta ait aritmetik ortalama değeri 15,80'dir (SS=2,79). Ölçeğe ait basıklık ve çarpıklık değerleri kriter değerler aralığındadır. Zoraki bağıllık alt boyutu puanları 5 ila 17 arasında değişmektedir. Bu alt boyuta ait aritmetik ortalama değeri 5,95'tir (SS=2,15). Ölçeğe ait basıklık (8,14) ve çarpıklık (2,84) değerleri kriter değerler aralığında değildir. Bu nedenle bu ölçeğin verilerinin normal dağılmadığı kabul edilmiştir. Ahlaki bağıllık alt boyutu puanları 10 ila 25 arasında değişmektedir. Bu alt boyuta ait aritmetik ortalama değeri 17,64'tür (SS=3,49). Ölçeğe ait basıklık ve çarpıklık değerleri kriter değerler aralığındadır. Örgütsel sinizm ölçeği puanları 35 ila 88 arasında değişmektedir. Bu ölçeğe ait aritmetik ortalama değeri 49,87'dir (SS=15,25). Ölçeğe ait basıklık ve çarpıklık değerleri kriter değerler aralığındadır. Buna göre zoraki bağıllık ölçeğine ait veriler dışındaki veriler normal dağılım göstermektedir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Birinci alt problemde katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlar arasında cinsiyete göre fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 4.2'de cinsiyete göre normallik analizi sonuçları ve Tablo 4.3'te de cinsiyete göre fark analizlerinin gerçekleştirildiği bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.2. Cinsiyete Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi

		n	En düşük puan	En yüksek puan	$\bar{X}$	ss	Çarpıklık		Basıklık	
							İstatistik	SH	İstatistik	SH
Kadın	ELSÖ	193	60	150	113,12	19,23	-0,18	0,17	0,24	0,35
	AFE	193	22	55	41,82	6,88	-0,03	0,17	-0,11	0,35
	EKAE	193	15	50	37,38	7,16	-0,31	0,17	0,19	0,35
	Aİ	193	8	25	19,04	3,80	-0,30	0,17	-0,02	0,35
	GOKV	193	8	20	14,88	3,00	-0,17	0,17	-0,12	0,35
	Çıkarıcı B	193	10	25	16,52	2,90	1,14	0,17	0,75	0,35
	Zoraki B	193	5	16	6,12	2,29	2,54	0,17	6,31	0,35
	Ahlaki B	193	10	25	17,95	3,72	0,62	0,17	-0,77	0,35
	ÖSÖ	193	37	87	51,78	16,06	0,67	0,17	-1,08	0,35
Erkek	ELSÖ	183	70	150	114,31	16,00	0,60	0,18	0,47	0,36
	AFE	183	26	55	42,10	6,21	0,42	0,18	-0,15	0,36
	EKAE	183	20	50	38,23	5,73	0,36	0,18	0,22	0,36
	Aİ	183	11	25	18,92	3,07	0,36	0,18	-0,20	0,36
	GOKV	183	9	20	15,04	2,55	0,25	0,18	-0,38	0,36
	Çıkarıcı	183	7	25	15,04	2,46	0,36	0,18	2,08	0,36

B										
Zoraki	183	5	17	5,77	1,98	3,28	0,18	11,37	0,36	
B										
Ahlaki	183	11	25	17,31	3,20	1,09	0,18	0,00	0,36	
B										
ÖSÖ	183	35	88	47,85	14,12	1,15	0,18	-0,14	0,36	

ELSÖ: Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeği; AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme; ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplamı

Tablo 4.2’de araştırmada kullanılan ölçekler için basıklık ve çarpıklık değerleri kadın ve erkek katılımcılar için ayrı ayrı gösterilmiştir. Buradaki bulgulara göre örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu puanı dışındaki puanların kriter değer olarak belirlenen +2 ile -2 arasında olduğu görülmüştür. Bu nedenle, zoraki bağlılık ölçeğine ait veriler dışındaki verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır.

Tablo 4.3. Ölçek Puanların Cinsiyete Göre Fark Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Levene Testi		T	sd	p
	F	P			
ELSÖ	5,99	0,01*	-0,65	367,88	0,51
AFE	2,01	0,16	-0,41	374	0,68
EKAE	8,01	0,01**	-1,28	363,91	0,20
Aİ	7,48	0,01**	0,33	364,76	0,74
GOKV	2,28	0,13	-0,58	374	0,56
Çıkarıcı Bağlılık	18,96	0,00***	5,37	369,59	0,00***
Ahlaki Bağlılık	8,42	0,00**	1,81	370,63	0,07
ÖSÖ	11,26	0,00**	2,52	371,88	0,01*

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

ELSÖ: Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeği; AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme; ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplamı

Tablo 4.3’te gösterilen Levene Testi bulgularına göre ELSÖ, EKAE, Aİ, çıkarıcı bağlılık, ahlaki bağlılık ve ÖSÖ ölçekleri için erkek ve kadın grupları arasındaki varyans homojen değildir (p<0,05). Bu nedenle bu ölçekler için varyansların homojen olmadığı varsayılarak üretilen t testi sonuçları gösterilmiştir. Diğer ölçekler için gruplar arası varyanslar homojen olduğundan (p>0,05) varyansların homojen olduğu varsayılan t testi sonuçları kullanılmıştır. Tablo 4.3’teki bulgular eleştirel liderlik stilleri ölçeği puanlarının kadın ve erkek katılımcılar açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir (t_(367,88)= -0,65; p>0,05). Kadınların eleştirel liderlik stilleri ölçeği puanı ortalamaları (X =113,12) ile erkeklerin ortalamalarının

($X = 114,31$) anlamlı bir farklılık gösteremediği tespit edilmiştir. Tablodaki bulgular eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutu puanlarının kadın ve erkek katılımcılar açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir ($t_{(374)} = -0,41$; $p > 0,05$). Kadınların eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutu puanları ortalamalarının ($X = 41,82$) erkeklerin ortalamalarından ($X = 42,10$) anlamlı bir farklılık gösteremediği anlaşılmıştır. Tablodaki bulgular eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu puanlarının kadın ve erkek katılımcılar açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir ($t_{(363,91)} = -1,28$; $p > 0,05$). Kadınların eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu puanları ortalamalarının ($X = 37,38$) erkeklerin ortalamalarından ($X = 38,24$) anlamlı bir farklılık gösteremediği saptanmıştır. Tablodaki bulgular eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin araştırmacılık ve iletişim alt boyutu puanlarının kadın ve erkek katılımcılar açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir ($t_{(364,76)} = 0,33$; $p > 0,05$). Kadınların eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin araştırmacılık ve iletişim alt boyutu puanları ortalamalarının ($X = 19,04$) erkeklerin ortalamalarından ($X = 18,92$) anlamlı bir farklılık gösteremediği ortaya çıkartılmıştır. Tablodaki bulgular eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu puanlarının kadın ve erkek katılımcılar açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir ($t_{(374)} = -0,58$; $p > 0,05$). Kadınların eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu puanları ortalamalarının ($X = 14,88$) erkeklerin ortalamalarından ($X = 15,04$) anlamlı bir farklılık gösteremediği saptanmıştır. Tablodaki bulgular örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutu puanlarının kadın ve erkek katılımcılar açısından anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($t_{(369,59)} = 5,37$; $p < 0,001$). Kadınların örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutu puanları ortalamalarının ($X = 16,52$) erkeklerin ortalamalarından ($X = 15,04$) anlamlı biçimde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablodaki bulgular örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki bağlılık alt boyutu puanlarının kadın ve erkek katılımcılar açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir ($t_{(370,63)} = 1,81$; $p > 0,05$). Kadınların örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki bağlılık alt boyutu puanları ortalamalarının ($X = 17,95$) erkeklerin ortalamalarından ($X = 17,31$) anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Tablodaki bulgular örgütsel sinizm ölçeği puanlarının kadın ve erkek katılımcılar açısından anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($t_{(371,88)} = 2,52$; $p < 0,05$). Kadınların örgütsel sinizm ölçeği puanları

ortalamalarının ($\bar{X}=51,78$) erkeklerin ortalamalarından ($\bar{X}=47,85$) anlamlı biçimde daha yüksek olduğu ortaya çıkartılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu cinsiyete göre normal dağılım göstermediğinden, bu alt ölçekten alınan puanların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.4’de sunulmuştur.

Tablo 4.4. Bağlılık Alt Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	U	Standart Hata	Standartlaştırılmış Test İstatistiği	p
Zoraki Bağlılık	16119,00	812,65	-1,90	0,06

*p<0,001

Tablo 4.4’teki bulgular örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu puanlarının kadın ve erkek katılımcılar açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir (U=16119; p>0,05). Kadınların örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu puanları ortalamalarının ($\bar{X}=6,12$) erkeklerin ortalamalarından ($\bar{X}=5,77$) anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4.2).

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İkinci alt problemde katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlar arasında okul kademesine göre fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 4.5’te araştırmada kullanılan ölçeklerin okul kademesine göre normallik analizi sonuçları, Tablo 4.6’da çalışılan okul kademesine göre ölçeklerden elde edilen puanların varyanslarının homojenlik testi sonuçları, 4.7’de çalışılan okul kademesine göre ölçeklerden elde edilen puanların tek yönlü ANOVA testi sonuçları ve Tablo 4.8’de ise ölçeklerde ve alt boyutlarında çalışılan okul kademesine göre Tamhane’nin T2 testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.5. Çalışılan Okul Kademesine Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi

		n	En düşü puan	En yüksek puan	<i>X</i>	ss	Çarpıklık		Basıklık	
							İstatistik	SH	İstatistik	SH
Anaokulu	ELSÖ	66	60	150	118,05	20,92	-0,31	0,29	0,19	0,58
	AFE	66	22	55	42,80	7,96	-0,23	0,29	-0,16	0,58
	EKAE	66	20	50	39,68	6,75	-0,51	0,29	0,67	0,58
	Aİ	66	10	25	19,88	3,92	-0,27	0,29	-0,49	0,58
	GOKV	66	8	20	15,68	3,22	-0,22	0,29	-0,60	0,58

	Çıkarıcı	66	9	25	16,82	3,30	0,27	0,29	-0,02	0,58
	Zoraki	66	5	15	6,61	2,76	1,89	0,29	2,70	0,58
	Ahlaki	66	10	25	18,44	3,94	0,47	0,29	-1,00	0,58
	ÖSÖ	66	38	87	56,67	16,23	0,14	0,29	-1,37	0,58
İlkokul	ELSÖ	117	64	150	108,32	14,33	0,14	0,22	2,11	0,44
	AFE	117	26	55	39,85	5,64	0,39	0,22	0,62	0,44
	EKAE	117	15	50	35,94	5,49	-0,26	0,22	1,99	0,44
	Aİ	117	10	25	18,26	2,81	-0,10	0,22	0,93	0,44
	GOKV	117	8	20	14,27	2,27	0,03	0,22	0,60	0,44
	Çıkarıcı	117	10	25	15,30	2,15	1,81	0,22	6,10	0,44
	Zoraki	117	5	16	5,56	1,65	4,07	0,22	19,55	0,44
	Ahlaki	117	10	25	16,62	2,64	1,32	0,22	1,86	0,44
	ÖSÖ	117	37	87	46,21	13,91	1,47	0,22	0,63	0,44
Ortaokul	ELSÖ	79	67	150	112,25	15,71	0,24	0,27	0,95	0,53
	AFE	79	29	55	41,57	5,79	0,62	0,27	-0,19	0,53
	EKAE	79	19	50	37,11	5,63	-0,23	0,27	1,86	0,53
	Aİ	79	11	25	18,77	3,27	-0,04	0,27	0,30	0,53
	GOKV	79	8	20	14,80	2,67	0,00	0,27	0,43	0,53
	Çıkarıcı	79	10	25	15,06	2,94	1,14	0,27	2,41	0,53
	Zoraki	79	5	15	5,81	1,95	2,95	0,27	8,84	0,53
	Ahlaki	79	13	25	17,39	3,16	1,00	0,27	-0,32	0,53
	ÖSÖ	79	35	85	49,33	15,77	0,94	0,27	-0,81	0,53
Lise	ELSÖ	114	61	150	117,69	18,72	-0,21	0,23	0,08	0,45
	AFE	114	24	55	43,90	6,45	-0,19	0,23	-0,04	0,45
	EKAE	114	20	50	39,08	7,35	-0,26	0,23	-0,44	0,45
	Aİ	114	8	25	19,36	3,77	-0,29	0,23	-0,10	0,45
	GOKV	114	8	20	15,35	2,96	-0,34	0,23	-0,26	0,45
	Çıkarıcı	114	7	24	16,24	2,71	0,59	0,23	1,64	0,45
	Zoraki	114	5	17	6,06	2,26	2,80	0,23	8,12	0,45
	Ahlaki	114	11	25	18,39	3,91	0,45	0,23	-1,27	0,45
	ÖSÖ	114	37	88	50,06	14,47	0,90	0,23	-0,46	0,45

ELSÖ: Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeği; AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme; ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplamı

Tablo 4.5'te araştırmada kullanılan ölçekler için basıklık ve çarpıklık değerleri anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise okul kademelerinden katılımcılar için ayrı ayrı gösterilmiştir. Buradaki bulgulara göre örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu puanı dışındaki puanların kriter değer olarak belirlenen +2 ile -2 arasında olduğu görülmüştür. Bu nedenle, zoraki bağlılık ölçeğine ait veriler dışındaki verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır.

Tablo 4.6. Çalışılan Okul Kademesine Göre Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Levene İstatistiği (F)	sd1	sd2	p
ELSÖ	7,40	3	372	0,00***
AFE	4,87	3	372	0,00**
EKAE	6,05	3	372	0,00***
Aİ	5,74	3	372	0,00**
GOKV	4,94	3	372	0,00**
Çıkarıcı	17,57	3	372	0,00***

Ahlaki	9,46	3	372	0,00***
ÖSÖ	3,00	3	372	0,03*

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

ELSÖ: Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeği; AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme; ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplamı

Tablo 4.6'daki bulgulara göre araştırmada kullanılan tüm ölçekler için okul kademesi alt gruplarındaki varyans dağılımları homojen değildir ($p<0,05$). Bu nedenle ölçek puanlarının okul kademesi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermesi durumunda anlamlı farklılığın hangi iki okul kademesi grubu arasında olduğu görmek için post hoc testlerinden Tamhane'nin T2 testi kullanılmıştır.

Tablo 4.7. Ölçek Puanların Okul Kademesine Göre Fark Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken		Kareler Toplamı	Sd	F	p
ELSÖ	Gruplar arası	6609,72	3	7,37	0,00**
	Grup içi	111145,71	372		
AFE	Gruplar arası	1008,13	3	8,27	0,00**
	Grup içi	15124,27	372		
EKAE	Gruplar arası	862,07	3	7,11	0,00**
	Grup içi	15029,16	372		
Aİ	Gruplar arası	134,41	3	3,83	0,01*
	Grup içi	4355,49	372		
GOKV	Gruplar arası	109,03	3	4,81	0,00*
	Grup içi	2812,29	372		
Çıkarıcı Bağlılık	Gruplar arası	234,79	3	6,73	0,00**
	Grup içi	4326,02	372		
Ahlaki Bağlılık	Gruplar arası	162,40	3	7,31	0,00**
	Grup içi	2755,64	372		
ÖSÖ	Gruplar arası	4647,59	3	6,98	0,00**
	Grup içi	82619,76	372		

*p<0,01; **p<0,001

ELSÖ: Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeği; AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme; ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplamı

Tablo 4.7'deki bulgular eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin toplam puanının okul kademesi gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($F_{(3,372)}=7,37$;

$p<0,001$). Bir diğ er deyişle, katılımcıların görev yaptıkları okul kademeleri farklılaştığı zaman onların eleştirel liderlik stilleri algısı da farklılaşmaktadır. Bulgular eleştirel liderlik stilleri  l eğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutu puanının okul kademesi gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($F_{(3,372)}=8,27$; $p<0,001$). Bir diğ er deyişle, katılımcıların görev yaptıkları okul kademeleri farklılaştığı zaman onların yöneticileriyle ilgili açık fikirlilik ve esneklik algısı da farklılaşmaktadır. Bulgular eleştirel liderlik stilleri  l eğinin eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu puanının okul kademesi gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($F_{(3,372)}=7,11$; $p<0,001$). Bir diğ er deyişle, katılımcıların görev yaptıkları okul kademeleri farklılaştığı zaman onların yöneticileriyle ilgili eleştirel karar alma ve eylemler algısı da farklılaşmaktadır. Bulgular eleştirel liderlik stilleri  l eğinin araştırmacılık ve iletişim alt boyutu puanının okul kademesi gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($F_{(3,372)}=3,83$; $p<0,01$). Bir diğ er deyişle, katılımcıların görev yaptıkları okul kademeleri farklılaştığı zaman onların yöneticileriyle ilgili araştırmacılık ve iletişim algısı da farklılaşmaktadır. Bulgular eleştirel liderlik stilleri  l eğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu puanının okul kademesi gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($F_{(3,372)}=4,81$; $p<0,01$). Bir diğ er deyişle, katılımcıların görev yaptıkları okul kademeleri farklılaştığı zaman onların yöneticileriyle ilgili gelişime odaklanma ve karar verme algısı da farklılaşmaktadır. Bulgular  rg tsel bağlılık  l eğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutu puanının okul kademesi gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($F_{(3,372)}=6,73$; $p<0,001$). Bir diğ er deyişle, katılımcıların görev yaptıkları okul kademeleri farklılaştığı zaman onların örgütlerine çıkarıcı bağlılık düzeyleri de farklılaşmaktadır. Bulgular  rg tsel bağlılık  l eğinin ahlaki bağlılık alt boyutu puanının okul kademesi gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($F_{(3,372)}=7,31$; $p<0,001$). Bir diğ er deyişle, katılımcıların görev yaptıkları okul kademeleri farklılaştığı zaman onların örgütlerine ahlaki bağlılık düzeyleri de farklılaşmaktadır. Bulgular  rg tsel sinizm puanının okul kademesi gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($F_{(3,372)}=6,98$; $p<0,001$). Bir diğ er deyişle, katılımcıların görev yaptıkları okul kademeleri farklılaştığı zaman onların örgütsel sinizm düzeyleri de farklılaşmaktadır.

Tablo 4.8. Ölçek Puanlarının Okul Kademesi Alt Gruplarına Göre Fark Analizi Bulguları

Değişkenler	Grup (i)	Grup (j)	i – j	p
ELSÖ	Anaokulu	İlkokul	9,92	0,01**
ELSÖ	İlkokul	Lise	-9,37	0,00***
AFE	İlkokul	Lise	-4,05	0,00***
EKAE	Anaokulu	İlkokul	3,74	0,00**
EKAE	İlkokul	Lise	-3,14	0,00**
Aİ	Anaokulu	İlkokul	1,62	0,02*
GOKV	Anaokulu	İlkokul	1,41	0,01*
GOKV	İlkokul	Lise	-1,08	0,01*
Çıkarcı Bağlılık	Anaokulu	İlkokul	1,52	0,01**
Çıkarcı Bağlılık	Anaokulu	Ortaokul	1,75	0,01**
Çıkarcı Bağlılık	İlkokul	Lise	-0,94	0,2*
Ahlaki Bağlılık	Anaokulu	İlkokul	1,82	0,01**
Ahlaki Bağlılık	İlkokul	Lise	-1,78	0,00***
ÖSÖ	Anaokulu	İlkokul	10,46	0,00***
ÖSÖ	Anaokulu	Ortaokul	7,34	0,04*
ÖSÖ	Anaokulu	Lise	6,61	0,04*

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

ELSÖ: Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeği; AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme; ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplamı

Ölçek puanlarının okul kademesi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermesi durumunda anlamlı farklılığın hangi iki okul kademesi grubu arasında olduğu görmek için post hoc testlerinden Tamhane'nin T2 testi kullanılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.8'de gösterilmiştir. Tablodaki bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinde anaokulu ile ilkokul kademesinde çalışanlar arasındaki 9,92 puanlık farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Eleştirel liderlik stilleri ölçeğinde ilkokul ile lise kademesinde çalışanlar arasındaki 9,37 puanlık farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,001$). Eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutunda ilkokul ile lise kademesinde çalışanlar arasındaki 4,05 farkın anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,001$). Eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutunda anaokulu ve ilkokul kademesinde çalışanlar arasındaki 3,74 farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0,01$). Eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutunda ilkokul ile lise kademesinde çalışanlar arasındaki 3,14 puanlık farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin araştırmacılık ve iletişim alt boyutunda anaokulu ve ilkokul kademesinde çalışanlar arasındaki 1,62 puanlık farkın anlamlı olduğu ortaya çıkartılmıştır ($p<0,05$). Eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunda anaokulu ve ilkokul kademesinde çalışanlar arasındaki 1,41 puanlık farkın anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin

gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunda ilkökul ile lise kademesinde çalışanlar arasındaki 1,08 puanlık farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutunda anaokulu ve ilkökul kademesinde çalışanlar arasındaki 1,52 puanlık farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutunda anaokulu ve ortaokul kademesinde çalışanlar arasındaki 1,75 puanlık farkın anlamlı olduğu anlaşılmıştır ($p<0,01$). Örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutunda ilkökul ile lise kademesinde çalışanlar arasındaki 0,94 puanlık farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki bağlılık alt boyutunda anaokulu ve ilkökul kademesinde çalışanlar arasındaki 1,82 puanlık farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki bağlılık alt boyutunda ilkökul ve lise kademesinde çalışanlar arasındaki 1,78 puanlık farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$). Örgütsel sinizm ölçeğinde anaokulu ve ilkökul kademesinde çalışanlar arasındaki 10,46 puanlık farkın anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,001$). Örgütsel sinizm ölçeğinde anaokulu ve ortaokul kademesinde çalışanlar arasındaki 7,34 puanlık farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Örgütsel sinizm ölçeğinde anaokulu ve lise kademesinde çalışanlar arasındaki 6,61 puanlık farkın anlamlı olduğu ortaya çıkartılmıştır ($p<0,05$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu çalışılan okul kademesine göre normal dağılım göstermediğinden, bu alt ölçekten alınan puanların çalışılan okul kademesine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Çalışılan Okul Kademesine Göre Zoraki Bağlılık Alt Ölçeğinin Kruskal-Wallis Sonuçları

Bağımlı Değişken	H	Df	p
Zoraki Bağlılık	13,00	3	0,01*

* $p<0,01$

Tablo 4. 9’daki bulgulara göre katılımcıların örgütsel bağlılığın zoraki bağlılık düzeyleri çalışılan okul kademesi gruplarına anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($H_{(3)}=13$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların görev yaptıkları okul kademeleri farklılaştığı zaman onların örgütlerine zoraki bağlılık düzeyleri de farklılaşmaktadır.

Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğunu görmek için Kruskal Wallis testi ikili gruplara da uygulanmıştır ve farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna yönelik bulgular Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Çalışılan Okul Kademesine Göre Zoraki Bağlılık Alt Ölçeğinin Grup Karşılaştırmalı Kruskal-Wallis Sonuçları

Bağımlı Değişken	Grup 1	Grup 2	H	Standart Hata	Standartlaştırılmış Test İstatistiği	p
Zoraki Bağlılık	Anaokulu	İlkokul	-44,51	12,91	-3,45	0,00*

*p<0,01

Tablo 4.10’da yer alan gruplar arası farklılığın yönünü belirlemek için yapılan Kruskal Wallis ikili test sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutunda anaokulu ile ilkokul kademesinde gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($H_{(1)}=-44,51$; $p<0,01$). Zoraki bağlılık alt ölçeğinde anaokulunda çalışanların ortalamaları ($\bar{X}=6,61$) ilkokulda çalışanların ortalamalarından ($\bar{X}=5,56$) anlamlı derecede yüksektir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Üçüncü alt problemde katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlar arasında kadro durumuna göre fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 4.11’de araştırmada kullanılan ölçeklerin kadro durumuna göre normallik analizi sonuçları, Tablo 4.12’de kadro durumuna göre ölçeklerden elde edilen puanların varyanslarının homojenlik testi sonuçları, Tablo 4.13’te çalışılan kadro durumuna göre ölçeklerden elde edilen puanların tek yönlü ANOVA testi sonuçları, Tablo 4.14’te ölçeklerde ve alt boyutlarında kadro durumuna göre Tamhane’nin T2 testi sonuçları, Tablo 4.15’de kadro durumuna göre zoraki bağlılık ölçeğinin Kruskal-Wallis testi sonuçları ve Tablo 4.16’de ise kadro durumuna göre zoraki bağlılık alt ölçeğinin grup karşılaştırmalı Kruskal-Wallis testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Kadro Durumuna Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi

n	En	En	$\bar{X}$	ss	Çarpıklık	Basıklık
---	----	----	-----------	----	-----------	----------

			düşük puan	yüksek puan			İstatistik	SH	İstatistik	SH
Kadrolu	ELSÖ	205	61	150	113,27	18,75	0,10	0,17	-0,05	0,34
	AFE	205	24	55	41,77	6,85	0,24	0,17	-0,52	0,34
	EKAE	205	15	50	37,51	6,88	-0,08	0,17	0,07	0,34
	Aİ	205	8	25	19,05	3,71	-0,22	0,17	-0,09	0,34
	GOKV	205	8	20	14,93	2,84	-0,06	0,17	-0,11	0,34
	Çıkarıcı	205	7	25	15,94	2,66	1,03	0,17	2,41	0,34
	Zoraki	205	5	16	5,90	1,99	2,82	0,17	8,32	0,34
	Ahlaki	205	10	25	17,93	3,58	0,71	0,17	-0,86	0,34
	ÖSÖ	205	37	87	49,91	14,98	0,84	0,17	-0,84	0,34
Sözleşmeli	ELSÖ	152	60	150	113,73	15,28	0,10	0,20	2,16	0,39
	AFE	152	22	55	41,94	6,01	0,02	0,20	1,06	0,39
	EKAE	152	20	50	38,09	5,60	-0,07	0,20	1,46	0,39
	Aİ	152	10	25	18,80	2,93	0,27	0,20	0,63	0,39
	GOKV	152	8	20	14,91	2,60	0,04	0,20	0,12	0,39
	Çıkarıcı	152	10	25	15,38	2,78	0,91	0,20	1,77	0,39
	Zoraki	152	5	17	5,86	2,28	3,10	0,20	9,27	0,39
	Ahlaki	152	10	25	16,97	3,11	1,20	0,20	0,78	0,39
	ÖSÖ	152	35	88	47,76	15,14	1,33	0,20	0,32	0,39
Ücretli	ELSÖ	19	67	150	118,05	24,02	-0,34	0,52	-0,83	1,01
	AFE	19	29	55	44,16	7,45	-0,25	0,52	-0,77	1,01
	EKAE	19	19	50	38,53	9,06	-0,45	0,52	-0,62	1,01
	Aİ	19	11	25	19,74	4,53	-0,38	0,52	-1,25	1,01
	GOKV	19	8	20	15,63	3,68	-0,36	0,52	-1,07	1,01
	Çıkarıcı	19	11	23	17,68	3,42	-0,07	0,52	-0,70	1,01
	Zoraki	19	5	15	7,21	2,44	1,88	0,52	4,99	1,01
	Ahlaki	19	11	25	19,79	4,22	-0,32	0,52	-0,70	1,01
	ÖSÖ	19	54	77	66,26	7,76	-0,37	0,52	-1,23	1,01

ELSÖ: Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeği; AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme; ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplamı

Tablo 4.11’de araştırmada kullanılan ölçekler için basıklık ve çarpıklık değerleri çalışan kadro durumlarına göre katılımcılar için ayrı ayrı gösterilmiştir. Buradaki bulgulara göre örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu puanı dışındaki puanların kriter değer olarak belirlenen +2 ile -2 arasında olduğu görülmüştür. Bu nedenle, zoraki bağlılık ölçeğine ait veriler dışındaki verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır.

Tablo 4.12. Kadro Durumuna Göre Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Levene İstatistiği (F)	sd1	sd2	p
ELSÖ	9,73	2	373	0,00***
AFE	3,72	2	373	0,03*
EKAE	8,90	2	373	0,00***

Aİ	8,21	2	373	0,00***
GOKV	4,09	2	373	0,02*
Çıkarıcı	7,95	2	373	0,00***
Ahlaki	1,88	2	373	0,15
ÖSÖ	7,50	2	373	0,00**

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

ELSÖ: Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeği; AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme; ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplamı

Tablo 4.12'deki bulgulara göre araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki bağlılık alt boyutu hariç diğer ölçeklerin puanlarının çalışılan kadro alt gruplarına dağılımları homojen değildir ($p<0,05$). Bu nedenle, bu ölçekler için ölçek puanlarının çalışılan kadro gruplarına göre anlamlı farklılık göstermesi durumunda anlamlı farklılığın hangi iki kadro grubu arasında olduğu görmek için post hoc testlerinden Tamhane'nin T2 testi kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki bağlılık alt boyutu için ise Tukey testi kullanılmıştır

Tablo 4.13. Ölçek Puanların Kadro Durumuna Göre Fark Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken		Kareler Toplamı	sd	F	p
ELSÖ	Gruplar arası	398,30	2	0,63	0,53
	Grup içi	117357,13	373		
AFE	Gruplar arası	99,18	2	1,15	0,32
	Grup içi	16033,22	373		
EKAE	Gruplar arası	39,39	2	0,46	0,63
	Grup içi	15851,84	373		
Aİ	Gruplar arası	17,13	2	0,71	0,49
	Grup içi	4472,77	373		
GOKV	Gruplar arası	9,14	2	0,59	0,56
	Grup içi	2912,18	373		
Çıkarıcı Bağlılık	Gruplar arası	172,71	2	7,34	0,00*
	Grup içi	4388,10	373		
Ahlaki Bağlılık	Gruplar arası	97,89	2	6,47	0,00*
	Grup içi	2820,15	373		
ÖSÖ	Gruplar arası	5785,25	2	13,24	0,00**
	Grup içi	81482,10	373		

*p<0,01; **p<0,001

ELSÖ: Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeği; AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme; ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplamı

Tablo 4.13'teki bulgular eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin toplam puanının kadro durumu gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir ($F_{(2,373)}=0,63$; $p>0,05$). Bir diğer deyişle, katılımcıların görev yaptıkları kadro durumu farklılaşsa dahi onların eleştirel liderlik stilleri algısı farklılaşmamaktadır. Bulgular eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutu puanının kadro durumu gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir ($F_{(2,373)}=1,15$; $p>0,05$). Bir diğer deyişle, katılımcıların görev yaptıkları kadro durumu farklılaşsa dahi onların yöneticileriyle ilgili açık fikirlilik ve esneklik algısı farklılaşmamaktadır. Bulgular eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu puanının kadro durumu gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir ($F_{(2,373)}=0,46$; $p>0,05$). Bir diğer deyişle, katılımcıların görev yaptıkları kadro durumu farklılaşsa dahi onların yöneticileriyle ilgili eleştirel karar alma ve eylemler algısı farklılaşmamaktadır. Bulgular eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin araştırmacılık ve iletişim alt boyutu puanının kadro durumu gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir ($F_{(2,373)}=0,71$; $p>0,05$). Bir diğer deyişle, katılımcıların görev yaptıkları kadro durumu farklılaşsa dahi onların yöneticileriyle ilgili araştırmacılık ve iletişim algısı farklılaşmamaktadır. Bulgular eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu puanının kadro durumu gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir ($F_{(2,373)}=0,59$; $p>0,05$). Bir diğer deyişle, katılımcıların görev yaptıkları kadro durumu farklılaşsa dahi onların yöneticileriyle ilgili gelişime odaklanma ve karar verme algısı farklılaşmamaktadır. Bulgular örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutu puanının kadro durumu gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($F_{(2,373)}=7,34$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların görev yaptıkları kadro farklılaştığı zaman onların örgütlerine çıkarıcı bağlılık düzeyleri de farklılaşmaktadır. Bulgular örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki bağlılık alt boyutu puanının kadro durumu gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($F_{(2,373)}=6,47$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların görev yaptıkları kadro farklılaştığı zaman onların örgütlerine ahlaki bağlılık düzeyleri de farklılaşmaktadır. Bulgular örgütsel sinizm puanının kadro durumu gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir ($F_{(2,373)}=13,24$; $p<0,001$). Bir diğer deyişle, katılımcıların görev yaptıkları kadro farklılaştığı zaman onların örgütsel sinizm düzeyleri de farklılaşmaktadır.

Tablo 4.14. Ölçek Puanlarının Kadro Durumu Alt Gruplarına Göre Fark Analizi Bulguları

Değişkenler	Grup (i)	Grup (j)	i – j	p
Çıkarıcı Bağlılık ^{T2}	Sözleşmeli	Ücretli	-2,30	0,03*
Ahlaki Bağlılık ^T	Kadrolu	Sözleşmeli	0,96	0,03*
Ahlaki Bağlılık ^T	Sözleşmeli	Ücretli	-2,82	0,00**
ÖSÖ ^{T2}	Kadrolu	Ücretli	-16,35	0,00***
ÖSÖ ^{T2}	Sözleşmeli	Ücretli	-18,51	0,00***

^T: Tukey testi; ^{T2}:Tamhane'nin T2 testi; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Ölçek puanlarının okul kademesi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermesi durumunda anlamlı farklılığın hangi iki okul kademesi grubu arasında olduğu görmek için post hoc testlerinden Tamhane'nin T2 testi ve Tukey testi kullanılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.14'te gösterilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutunda sözleşmeli ve ücretli çalışanlar arasındaki 2,30 puanlık farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki bağlılık alt boyutunda kadrolu ve sözleşmeli çalışanlar arasındaki 0,96 puanlık farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki bağlılık alt boyutunda sözleşmeli ve ücretli çalışanlar arasındaki 2,82 puanlık farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<0,01). Örgütsel sinizm ölçeğinde anaokulu ve ilköğretim kademesinde çalışanlar arasındaki 10,46 puanlık farkın anlamlı olduğu saptanmıştır (p<0,001). Örgütsel sinizm ölçeğinde kadrolu ve ücretli çalışanlar arasındaki 16,35 puanlık farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<0,001). Örgütsel sinizm ölçeğinde sözleşmeli ve ücretli çalışanlar arasındaki 18,81 puanlık farkın anlamlı olduğu ortaya çıkartılmıştır (p<0,001).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu kadro durumuna göre normal dağılım göstermediğinden, bu alt ölçekten alınan puanların kadro durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15. Kadro Durumuna Göre Zoraki Bağlılık Alt Ölçeğinin Kruskal-Wallis Sonuçları

Bağımlı Değişken	H	df	p
Zoraki Bağlılık	19,76	2	0,00*

*p<0,001

Tablo 4.15'te göre kadro durumuna göre zoraki bağıllık alt ölçeğinde gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($H_{(2)}=19,76$; $p<0,001$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna bakılmış ve sonuçları Tablo 4.16'da gösterilmiştir.

Tablo 4.16. Kadro Durumuna Göre Zoraki Bağıllık Alt Ölçeğinin Grup Karşılaştırmalı Kruskal-Wallis Sonuçları

Bağımlı Değişken	Grup 1	Grup 2	H	Standart Hata	Standartlaştırılmış Test İstatistiği	p
Zoraki Bağıllık	Sözleşmeli	Ücretli	-90,59	20,40	-4,44	0,00*
Zoraki Bağıllık	Kadrolu	Ücretli	-78,55	20,11	-3,91	0,00*

* $p<0,001$

Tablo 4.16'da yer alan gruplar arası farklılığın yönünü belirlemek için yapılan Kruskal Wallis ikili test sonuçlarına göre örgütsel bağıllık ölçeğinin zoraki bağıllık alt boyutunda sözleşmeli ile ücretli çalışan gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($H_{(1)}=-90,59$; $p<0,001$). Zoraki bağıllık alt ölçeğinde sözleşmeli çalışanların ortalamaları ($\bar{X}5,86$) ücretli çalışanların ortalamalarından ($\bar{X}7,21$) anlamlı derecede düşüktür. Örgütsel bağıllık ölçeğinin zoraki bağıllık alt boyutunda kadrolu ile ücretli çalışan gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($H_{(1)}=-78,55$; $p<0,001$). Zoraki bağıllık alt ölçeğinde kadrolu çalışanların ortalamaları ($\bar{X}5,90$) ücretli çalışanların ortalamalarından ($\bar{X}7,21$) anlamlı derecede düşüktür.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların ölçeklerden ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki ilişkiler, bu ilişkilerin yönü ve şiddeti analiz edilmiştir. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 4.17'de verilmiştir. Tabloda gösterilen korelasyon katsayıları değerlendirilirken 0,00 – 0,30 arasında olan değerler çok düşük düzeyde bir ilişki olarak; 0,30 – 0,50 arasında olan değerler düşük düzeyde bir ilişki olarak; 0,50 – 0,70 arasında olan değerler orta düzeyde bir ilişki olarak; 0,70 – 0,90 arasında olan değerler yüksek düzeyde bir ilişki olarak ve 0,90 – 1,00 arasında olan değerler ise çok yüksek düzeyde bir ilişki olarak yorumlanmıştır (Hinkle, Wiersma ve Jurs, 2003).

Tablo 4.17. Ölçekler ve Alt Ölçekler Arası Korelasyonlar

Ölçekler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.ELSÖ	1								
2.AFE	0,93**	1							
3.EKAE	0,94**	0,80**	1						
4.Aİ	0,89**	0,73**	0,81**	1					
5.GOKV	0,87**	0,74**	0,76**	0,81**	1				
6.Çıkarcı Bağ.	0,18**	0,17**	0,15**	0,15**	0,21**	1			
7.Zoraki Bağ.	-0,22**	-0,15**	-0,23**	-0,22**	-0,22**	0,25**	1		
8.Ahlaki Bağ.	0,53**	0,52**	0,49**	0,44**	0,48**	0,49**	0,12*	1	
9.ÖSÖ	0,13**	0,17**	0,10	0,09	0,11*	0,47**	0,66**	0,51**	1

Bağ.: Bağlılık; *p<0,05; **p<0,01; tabloda koyu ile belirtilen değerler Spearman Korelasyon katsayılarıdır.

ELSÖ: Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeği; AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme; ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplamı

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği ile bu ölçeğin tüm alt boyutları arasında yüksek veya çok yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (Sırasıyla; $r=0,93$; $p<0,01$, $r=0,94$; $p<0,01$, $r=0,89$; $p<0,01$, $r=0,87$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutu, eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu, araştırmacılık ve iletişim alt boyutu ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu düzeyleri arttığı zaman eleştirel liderlik stilleri ölçeği toplam puanı da artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu arasında negatif yönlü, çok düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkartılmıştır ($r=-0,22$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili eleştirel liderlik stilleri algı düzeyleri arttığı zaman onların zoraki bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarcı bağlılık alt boyutu ve ahlaki bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, çok düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $r=0,18$; $p<0,01$ ve $r=0,53$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili eleştirel liderlik stilleri algı düzeyleri arttığı zaman onların çıkarcı bağlılık ve ahlaki bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği ile örgütsel

sinizm arasında pozitif yönlü, çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,13$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili eleştirel liderlik stilleri algı düzeyleri arttığı zaman onların örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutu ile bu ölçeğin diğer alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (Sırasıyla; $r=0,80$; $p<0,01$, $r=0,73$; $p<0,01$, $r=0,74$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu, araştırmacılık ve iletişim alt boyutu ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu düzeyleri arttığı zaman eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutu puanı da artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu arasında negatif yönlü, çok düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkartılmıştır ($r=-0,15$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili açık fikirlilik ve esneklik algı düzeyleri arttığı zaman onların zoraki bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutu ve ahlaki bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, çok düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $r=0,17$; $p<0,01$ ve $r=0,52$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili açık fikirlilik ve esneklik algı düzeyleri arttığı zaman onların çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutu ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,17$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili açık fikirlilik ve esneklik algı düzeyleri arttığı zaman onların örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu ile bu ölçeğin diğer alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (Sırasıyla; $r=0,81$; $p<0,01$,

$r=0,76$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, araştırmacılık ve iletişim alt boyutu ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu düzeyleri arttığı zaman eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu puanı da artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu arasında negatif yönlü, düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkartılmıştır ($r=-0,23$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili eleştirel karar alma ve eylemler algı düzeyleri arttığı zaman onların zoraki bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutu ve ahlaki bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, çok düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $r=0,15$; $p<0,01$ ve $r=0,49$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili eleştirel karar alma ve eylemler algı düzeyleri arttığı zaman onların çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($r=0,10$; $p>0,05$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili eleştirel karar alma ve eylemler algı düzeyleri arttığı zaman onların örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir değişiklik meydana gelmemektedir.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin araştırmacılık ve iletişim alt boyutu ile bu ölçeğin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,81$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu düzeyleri arttığı zaman eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin araştırmacılık ve iletişim alt boyutu puanı da artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin araştırmacılık ve iletişim alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu arasında negatif yönlü, düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkartılmıştır ($r=-0,22$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili araştırmacılık ve iletişim algı düzeyleri arttığı zaman onların zoraki bağlılık düzeyleri

azalmaktadır. Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin araştırmacılık ve iletişim alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutu ve ahlaki bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, çok düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $r=0,15$; $p<0,01$ ve $r=0,44$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili araştırmacılık ve iletişim algı düzeyleri arttığı zaman onların çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin araştırmacılık ve iletişim alt boyutu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($r=0,10$; $p>0,05$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili araştırmacılık ve iletişim algı düzeyleri arttığı zaman onların örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir değişiklik meydana gelmemektedir.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık alt boyutu arasında negatif yönlü, düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkartılmıştır ($r=-0,22$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili gelişime odaklanma ve karar verme algı düzeyleri arttığı zaman onların zoraki bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutu ve ahlaki bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $r=0,21$; $p<0,01$ ve $r=0,44$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili gelişime odaklanma ve karar verme algı düzeyleri arttığı zaman onların çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutu ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r=0,11$; $p<0,05$). Bir diğer deyişle, katılımcıların yöneticileriyle ilgili gelişime odaklanma ve karar verme algı düzeyleri arttığı zaman onların örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık alt boyutu ile zoraki bağlılık alt boyutu ve ahlaki bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü,

çok düşük ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (sırasıyla; $r=0,25$; $p<0,01$ ve $r=0,49$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların çıkarıcı bağıllık düzeyleri arttığı zaman onların zoraki bağıllık ve ahlaki bağıllık düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre örgütsel bağıllık ölçeğinin çıkarıcı bağıllık alt boyutu ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r=0,47$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların çıkarıcı bağıllık düzeyleri arttığı zaman onların örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre örgütsel bağıllık ölçeğinin zoraki bağıllık alt boyutu ile ahlaki bağıllık alt boyutu arasında pozitif yönlü, çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır ($r=0,12$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların zoraki bağıllık düzeyleri arttığı zaman onların ahlaki bağıllık düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre örgütsel bağıllık ölçeğinin zoraki bağıllık alt boyutu ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r=0,66$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların zoraki bağıllık düzeyleri arttığı zaman onların örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 4.17’de gösterilen bulgulara göre örgütsel bağıllık ölçeğinin ahlaki bağıllık alt boyutu ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=0,66$; $p<0,01$). Bir diğer deyişle, katılımcıların ahlaki bağıllık düzeyleri arttığı zaman onların örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu alt problemde eleştirel liderlik değişkeninin örgütsel bağıllık ve örgütsel sinizm değişkenlerini yordama durumu incelenmiştir. Elde edilen analiz sonuçları aşağıda regresyon analizi tabloları ile verilmiştir.

4.5.1. Okul Yöneticilerinin Eleştirel Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Görüşleri Örgütsel Bağıllığının Alt Boyutu Olan Çıkarıcı Bağıllığı Yordamakta mıdır?

Tablo 4.18 ve Tablo 19’da öğretmenlerin okullardaki yöneticileriyle ilgili eleştirel liderlik algı düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağıllığının alt boyutu olan çıkarıcı bağıllığını yordayıp yordamadığına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

sunulmuştur.

Tablo 4.18. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Çıkarıcı Bağlılık Puanlarını Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R ²	ΔR ²	F	p
ELSÖ	0,18	0,03	0,03	12,72	0,00*

*p<0,001

Tablo 4.18'deki bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği puanları örgütsel bağlılığın alt boyutu olan çıkarıcı bağlılık üzerinde çok düşük oranda (%3) bir varyans açıklamaktadır. Bununla birlikte açıklanan bu varyans miktarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F_{(1,374)}=12,72$; $p<0,001$).

Tablo 4.19. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Çıkarıcı Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	12,55	0,92	-	13,63	0,00*	-	-
ELSÖ	0,03	0,01	0,18	3,57	0,00*	1	1

*p<0,001

Tablo 4.19'daki bulgular incelendiğinde tolerans değerinin 0,10'dan büyük olduğu ve VIF değerinin de 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgular çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını ve analize uygunluk şartlarının sağlandığını göstermektedir. Bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği puanları örgütsel bağlılığın alt boyutu olan çıkarıcı bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=0,18$; $t=3,57$; $p<0,001$). Bu bulguya dayanılarak eleştirel liderlik stillerinin, çıkarıcı bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğu yorumu yapılabilir.

4.5.2. Eleştirel Liderlik Stillerinin Alt Boyutları Örgütsel Bağlılığının Alt Boyutu Olan Çıkarıcı Bağlılığı Yordamakta mıdır?

Tablo 4.20 ve Tablo 21'de öğretmenlerin okullardaki yöneticileriyle ilgili eleştirel liderlik özellikleri olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme algı düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının alt boyutu olan çıkarıcı bağlılığını yordayıp

yordamadığına yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4.20. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Çıkarcı Bağlılık Puanlarını Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R ²	ΔR ²	F	p
AFE*EKAE*Aİ*GOKV	0,22	0,04	0,05	4,57	0,00*

*p<0,01

AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme

Tablo 4.20'deki bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin dört alt boyutunun puanları örgütsel bağlılığın alt boyutu olan çıkarcı bağlılık üzerinde çok düşük oranda (%4) bir varyans açıklamaktadır. Bununla birlikte açıklanan bu varyans miktarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F_{(4,371)}=4,57$; $p<0,01$).

Tablo 4.21. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Çıkarcı Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	12,53	0,93	-	13,41	0,00**	-	-
AFE	0,03	0,04	0,08	0,86	0,39	0,31	3,19
EKAE	-0,02	0,04	-0,05	-0,48	0,63	0,24	4,13
Aİ	-0,04	0,08	-0,05	-0,50	0,62	0,26	3,91
GOKV	0,23	0,09	0,23	2,47	0,01*	0,29	3,40

*p<0,05; **p<0,001

AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme

Tablo 4.21'deki bulgular incelendiğinde tolerans değerinin 0,10'dan büyük olduğu ve VIF değerinin de 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgular çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını ve analize uygunluk şartlarının sağlandığını göstermektedir. Bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunun puanları örgütsel bağlılığın alt boyutu olan çıkarcı bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=0,23$; $t=2,47$; $p<0,05$). Bu bulguya dayanılarak eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunun çıkarcı bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğu yorumu yapılabilir. Diğer

tarafından, Eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutunun, araştırmacılık ve iletişim alt boyutunun ve eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutunun örgütsel bağlılığın alt boyutu olan çıkarıcı bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır (sırasıyla; $\beta=0,08$; $t=0,86$; $p>0,05$; $\beta=-0,05$; $t=-0,48$; $p>0,05$; $\beta=-0,05$; $t=-0,50$; $p>0,05$). Bir diğer deyişle bu üç alt boyutun çıkarıcı bağlılığın bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

4.5.3. Okul Yöneticilerinin Eleştirel Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Görüşleri Örgütsel Bağlılığının Alt Boyutu Olan Zoraki Bağlılığı Yordamakta mıdır?

Tablo 4.22 ve Tablo 23'te öğretmenlerin okullardaki yöneticileriyle ilgili eleştirel liderlik algı düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının alt boyutu olan zoraki bağlılığını yordayıp yordamadığına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4.22. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Zoraki Bağlılık Puanlarını Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R^2	ΔR^2	F	p
ELSÖ	0,22	0,04	0,05	18,08	0,00*

* $p<0,001$

Tablo 4.22'deki bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği puanları örgütsel bağlılığın alt boyutu olan zoraki bağlılık üzerinde çok düşük oranda (%4) bir varyans açıklamaktadır. Bununla birlikte açıklanan bu varyans miktarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F_{(1,374)}=18,08$; $p<0,001$).

Tablo 4.23. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Zoraki Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	8,91	0,71	-	12,64	0,00*	-	-
ELSÖ	-0,03	0,01	-0,22	-4,25	0,00*	1	1

* $p<0,001$

Tablo 4.19'daki bulgular incelendiğinde tolerans değerinin 0,10'dan büyük olduğu ve

VIF değerinin de 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgular çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını ve analize uygunluk şartlarının sağlandığını göstermektedir. Bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği puanları örgütsel bağlılığın alt boyutu olan zoraki bağlılık üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,22$; $t=-4,25$; $p<0,001$). Bu bulguya dayanılarak eleştirel liderlik stillerinin, çıkarıcı bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğu yorumu yapılabilir.

4.5.4. Eleştirel Liderlik Stillерinin Alt Boyutları Örgütsel Bağlılığının Alt Boyutu Olan Zoraki Bağlılığı Yordamakta mıdır?

Tablo 4.24 ve Tablo 25'te öğretmenlerin okullardaki yöneticileriyle ilgili eleştirel liderlik özellikleri olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme algı düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının alt boyutu olan zoraki bağlılığını yordayıp yordamadığına yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4.24. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Zoraki Bağlılık Puanlarını Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R ²	ΔR^2	F	p
AFE*EKAE*AI*GOKV	0,25	0,05	0,06	6,32	0,00*

*p<0,001

AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; AI: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme

Tablo 4.24'teki bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin dört alt boyutunun puanları örgütsel bağlılığın alt boyutu olan zoraki bağlılık üzerinde çok düşük oranda (%5) bir varyans açıklamaktadır. Bununla birlikte açıklanan bu varyans miktarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F_{(4,371)}=6,32$; $p<0,001$).

Tablo 4.25. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Zoraki Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	8,56	0,71	-	12,00	0,00*	-	-
AFE	0,05	0,03	0,15	1,69	0,09	0,31	3,19
EKAE	-	0,03	-0,20	-1,97	0,05	0,24	4,13

	0,07						
AI	-	0,06	-0,06	-0,62	0,53	0,26	3,91
	0,04						
GOKV	-	0,07	-0,13	-1,37	0,17	0,29	3,40
	0,10						

*p<0,001

AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKAE: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; AI: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme

Tablo 4.25'teki bulgular incelendiğinde tolerans değerinin 0,10'dan büyük olduğu ve VIF değerinin de 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgular çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını ve analize uygunluk şartlarının sağlandığını göstermektedir. Bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunun, açık fikirlilik ve esneklik alt boyutunun, araştırmacılık ve iletişim alt boyutunun ve eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutunun örgütsel bağlılığın alt boyutu olan zoraki bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır (sırasıyla; $\beta=0,15$; $t=1,69$; $p>0,05$; $\beta=-0,06$; $t=-0,62$; $p>0,05$; $\beta=-0,13$; $t=-1,37$; $p>0,05$; $\beta=-0,20$; $t=-1,97$; $p<0,05$). Bu bulguya dayanılarak eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin hiçbir alt boyutun zoraki bağlılığın bir yordayıcısı olmadığı yorumu yapılabilir.

4.5.5. Okul Yöneticilerinin Eleştirel Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Görüşleri Örgütsel Bağlılığının Alt Boyutu Olan Ahlaki Bağlılığı Yordamakta mıdır?

Tablo 4.26 ve Tablo 4.27'de öğretmenlerin okullardaki yöneticileriyle ilgili eleştirel liderlik algı düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının alt boyutu olan ahlaki bağlılığını yordayıp yordamadığına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4.26. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Ahlaki Bağlılık Puanlarını Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R ²	ΔR^2	F	p
ELSÖ	0,53	0,28	0,28	148,27	0,00*

*p<0,001

Tablo 4.26'daki bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği puanları örgütsel bağlılığın alt boyutu olan ahlaki bağlılık üzerinde %28 oranında bir varyans

açıklamaktadır. Açıklanan bu varyans miktarının anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F(1,374)=148,27$; $p<0,001$).

Tablo 4.27. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Ahlaki Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	5,72	0,99	-	5,77	0,00*	-	-
ELSÖ	0,11	0,01	0,53	12,18	0,00*	1	1

* $p<0,001$

Tablo 4.27'deki bulgular incelendiğinde tolerans değerinin 0,10'dan büyük olduğu ve VIF değerinin de 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgular çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını ve analize uygunluk şartlarının sağlandığını göstermektedir. Bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği puanları örgütsel bağlılığın alt boyutu olan ahlaki bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=0,53$; $t=12,18$; $p<0,001$). Bu bulguya dayanılarak eleştirel liderlik stillerinin, ahlaki bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğu yorumu yapılabilir.

4.5.6. Eleştirel Liderlik Stillerinin Alt Boyutları Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutu Olan Ahlaki Bağlılığı Yordamakta mıdır?

Tablo 4.28 ve Tablo 29'da öğretmenlerin okullardaki yöneticileriyle ilgili eleştirel liderlik özellikleri olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme algı düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının alt boyutu olan ahlaki bağlılığını yordayıp yordamadığına yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4.28. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ahlaki Bağlılık Puanlarını Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R^2	ΔR^2	F	p
AFE*EKA*AI*GOKV	0,55	0,29	0,30	39,18	0,00*

* $p<0,001$

AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKA: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; AI: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme

Tablo 4.28'deki bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin dört alt boyutunun puanları örgütsel bağlılığın alt boyutu olan ahlaki bağlılık üzerinde %29 oranında bir varyans açıklamaktadır. Ayrıca, açıklanan bu varyans miktarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F_{(4,371)}=39,18$; $p<0,001$).

Tablo 4.29. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ahlaki Bağlılık Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	5,43	1,00	-	5,41	0,00**	-	-
AfE	0,17	0,04	0,31	4,01	0,00**	0,31	3,19
EKA	0,07	0,05	0,13	1,53	0,13	0,24	4,13
Aİ	-0,06	0,09	-0,06	-0,73	0,46	0,26	3,91
GOKV	0,25	0,10	0,20	2,49	0,01*	0,29	3,40

* $p<0,01$; ** $p<0,001$

AfE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; EKA: Eleştirel Karar Alma ve Eylemler; Aİ: Araştırmacılık ve İletişim; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme

Tablo 4.29'daki bulgular incelendiğinde tolerans değerinin 0,10'dan büyük olduğu ve VIF değerinin de 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgular çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını ve analize uygunluk şartlarının sağlandığını göstermektedir. Bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunun ve açık fikirlilik ve esneklik alt boyutunun puanları örgütsel bağlılığın alt boyutu olan ahlaki bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir (sırasıyla; $\beta=0,20$; $t=2,49$; $p<0,01$; $\beta=0,31$; $t=4,01$; $p<0,001$). Bu bulguya dayanılarak eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunun ve açık fikirlilik ve esneklik alt boyutunun ahlaki bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğu yorumu yapılabilir. Diğer taraftan, eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin araştırmacılık ve iletişim alt boyutunun ve eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutunun örgütsel bağlılığın alt boyutu olan ahlaki bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır (sırasıyla; $\beta=0,13$; $t=1,53$; $p>0,05$; $\beta=-0,06$; $t=-0,73$; $p>0,05$). Bir diğer deyişle bu iki alt boyutun ahlaki bağlılığın bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

4.5.7. Okul Yöneticilerinin Eleştirel Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Görüşleri Örgütsel Sinizmi Yordamakta mıdır?

Tablo 4.30 ve Tablo 4.31'de öğretmenlerin okullardaki yöneticileriyle ilgili eleştirel liderlik algı düzeyinin öğretmenlerin örgütsel sinizmini yordayıp yordamadığına

yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4.30. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Örgütsel Sinizm Puanlarını Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R ²	ΔR ²	F	p
ELSÖ	0,13	0,02	0,02	6,73	0,0*

*p<0,05

Tablo 4.30'daki bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği puanları örgütsel sinizm üzerinde çok düşük oranda (%2) bir varyans açıklamaktadır. Bununla birlikte açıklanan bu varyans miktarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F_{(1,374)}=6,73$; $p<0,05$).

Tablo 4.31. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Örgütsel Sinizm Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	36,86	5,08	-	7,26	0,00**	-	-
ELSÖ	0,11	0,04	0,13	2,59	0,01*	1	1

*p<0,05; **p<0,001

Tablo 4.31'deki bulgular incelendiğinde tolerans değerinin 0,10'dan büyük olduğu ve VIF değerinin de 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgular çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını ve analize uygunluk şartlarının sağlandığını göstermektedir. Bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği puanları örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=0,13$; $t=2,59$; $p<0,05$). Bu bulguya dayanılarak eleştirel liderlik stillerinin örgütsel sinizmin önemli bir yordayıcısı olduğu yorumu yapılabilir.

4.5.8. Eleştirel Liderlik Stillerinin Alt Boyutları Örgütsel Sinizmi Yordamaktadır mıdır?

Tablo 4.32 ve Tablo 33'te öğretmenlerin okullardaki yöneticileriyle ilgili eleştirel liderlik özellikleri olan açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler,

araştırmacılık ve iletişim, gelişime odaklanma ve karar verme algı düzeyinin öğretmenlerin örgütsel sinizmini yordayıp yordamadığına yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4.32. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Puanlarını Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R ²	ΔR ²	F	p
AFE* GOKV	0,17	0,03	0,03	5,76	0,00*

*p<0,01

AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme

Tablo 4.32’deki bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin dört alt boyutunun puanları örgütsel sinizm üzerinde çok düşük oranda (%3) bir varyans açıklamaktadır. Bununla birlikte açıklanan bu varyans miktarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F_{(2,373)}=5,76$; $p<0,01$).

Tablo 4.33. Eleştirel Liderlik Stilleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Puanlarını Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	33,71	5,09	-	6,63	0,00**	-	-
AFE	0,48	0,18	0,21	2,70	0,01*	0,45	2,22
GOKV	-0,26	0,42	-0,05	-	0,53	0,45	2,22
				0,62			

*p<0,01; **p<0,001

AFE: Açık Fikirlilik ve Esneklik; GOKV: Gelişime Odaklanma ve Karar Verme

Tablo 4.33’teki bulgular incelendiğinde tolerans değerinin 0,10’dan büyük olduğu ve VIF değerinin de 10’dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgular çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını ve analize uygunluk şartlarının sağlandığını göstermektedir. Bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutunun alt boyutunun puanları örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=0,21$; $t=2,70$; $p<0,01$). Bu bulguya dayanılarak eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutunun örgütsel sinizmin önemli bir

yordayıcısı olduğu yorumu yapılabilir. Diğer taraftan, eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır ($\beta=-0,05$; $t=-0,62$; $p>0,05$). Bir diğer deyişle eleştirel liderlik stilleri ölçeğinin gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunun örgütsel sinizmin bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.



5. TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlar ayrıca bu sonuçlara bağlı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yapılan öneriler yer almaktadır.

5.1. Tartışma

Bu çalışmada öğretmenlerin eleştirel liderlik stillerine ilişkin görüşlerinin, örgütsel bağlılığın ve örgütsel sinizmin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği toplam puanlarının ve ayrıca açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutları puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bir diğer deyişle, öğretmenlerin cinsiyetleri farklılaşsa dahi onların eleştirel liderlik stillerine ilişkin görüşleri farklılaşmamaktadır. Bu bulgulardan okullarda öğretmenlerin okul yöneticilerinin eleştirel liderlik özelliklerini benzer biçimde algıladıkları anlaşılmaktadır. Bir diğer deyişle, yöneticilerin yönetsel tutum ve davranışlarının kadın ve erkek öğretmenlerdeki yansımaları farklılık göstermemektedir. Alanyazına bakıldığında benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar mevcuttur (Şefik, 2012; Avcı, 2015; Aygün,2018; Özel, 2013; Acar, 2019).

Çalışmada örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik elde edilen bulgulara göre ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer deyişle, öğretmenlerin cinsiyetleri farklılaşsa dahi onların örgütlerine olan ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık düzeyleri farklılaşmamaktadır. Diğer taraftan, çıkarıcı bağlılık alt boyutu düzeyinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin örgütlerine çıkarıcı bağlılık düzeylerinin erkek öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Kadın öğretmenlerin çıkarıcı bağlılık düzeylerinin daha yüksek olması kadınların çalışmasının önünde daha fazla engel olması ve kadınların çalışabilmek için daha fazla fedakârlık yapmalarıyla açıklanabilir. Çalışmak için çok fazla zorluğu aşmaları gereken ve fazlaca fedakârlık yapan kadın öğretmenlerin bu zorluklara karşın örgütlerinden daha fazla beklentileri oluşmuş olabilir. Alanyazın incelendiğinde bu araştırmanın bulgularıyla paralellik gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir (Bıçak, 2021; Döş, 2014; Bala, 2018; Gül,

2018; Özkan, 2021; Angle ve Perry 1981; Mathieu ve Zajac, 1990; Büyük, 2021). Ancak alanyazın bu bulgularla uyuşmayan farklı çalışmaların da olduğu görülmüştür (Çakır, 2007; Topaloğlu vd., 2008; Doğan, 2009; Karaca, 2009; Paker, 2009; Altun, 2010; Uygur, 2010; Coşkun, 2012; Ertürk, 2014; Sarıkaya, 2011; Aslan, 2017; Canbaz, 2019; Özsüer, 2019; Eyiöl, 2020; Ergün, 2017; Ağıröz, 2019).

Çalışmada örgütsel sinizmin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizmin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaştığı saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin erkek öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın öğretmenlerin yüksek örgütsel sinizm düzeyleri kadınların çalışmak için katlandıkları zorluklarla kadın çalışanlara yapılan ayrımcılıkla açıklanabilir. Çalışmak için daha fazla zorluğa katlanan ve çalıştığı yerde daha fazla ayrımcılık hisseden kadın öğretmenler örgütlerine karşı daha yüksek düzeyde sinizm geliştirmiş olabilirler. Gelecekteki araştırmalar bu konuyu daha detaylı araştırmalıdır. Alanyazın incelendiğinde bu sonuçlara benzer çalışmaların olduğu görülmektedir (Aksoy, 2019; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Mirvis ve Kanter, 1991; Şener, 2021). Ancak alanyazında bu bulgularla uyuşmayan sonuçlara ulaşmış farklı çalışmaların da olduğu görülmüştür (Ceyhan, 2022; Ağıröz, 2019).

Bu çalışmada eleştirel liderlik stillerine ilişkin görüşlerin, örgütsel bağlılığın ve örgütsel sinizmin okul kademesine farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Çalışmada, eleştirel liderlik stillerine ilişkin görüşlerin okul kademesine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik elde edilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği toplam puanlarının ve ayrıca açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutları puanlarının okul kademesine anlamlı biçimde farklılaştığı bulunmuştur. Anaokulunda çalışan öğretmenlerin eleştirel liderlik algısının hem ölçeğin toplamı açısından hem de açık fikirlilik ve esneklik hariç tüm alt boyutları açısından ilkökul öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Benzer olarak, liselerde çalışan öğretmenlerin eleştirel liderlik algısının hem ölçeğin toplamı açısından hem de eleştirel karar alma ve eylemler ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutları açısından ilkökul öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgular ilkökul öğretmenlerinin düşük düzeydeki

eleştirel liderlik algılarına işaret etmektedir. İlkokul öğretmenlerinin düşük düzeydeki eleştirel liderlik algıları çalışma koşullarından ve ilkokul öğrencileriyle ilgili velilerin yüksek beklentilerinden kaynaklanıyor olabilir. Hem çalışma koşulları hem de yüksek veli beklentileri nedeniyle daha fazla stres yaşayan öğretmenlerin eleştirel liderlik özellikleri algıları daha düşük gerçekleşmiş olabilir. Alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmalarda çalışılan okul kademesi ile liderlik ölçeği arasında anlamlı bir ilişkiye odaklanan sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmüştür (Saylık,2015; Özkan, 2014; Aygün,2018). Bu araştırmalarda eleştirel liderlik algısının okul kademesine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır

Çalışmada örgütsel bağlılığın okul kademesine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik elde edilen bulgulara göre çıkarıcı bağlılık, ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık alt boyutlarının okul kademesine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Anaokulunda çalışan öğretmenlerin ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık düzeylerinin ilkokul öğretmenlerinkinden, çıkarıcı bağlılık düzeylerinin de hem ilkokul hem de ortaokul öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Benzer olarak, liselerde çalışan öğretmenlerin çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık düzeylerinin ilkokul öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. İlkokul öğretmenlerinin düşük düzeydeki örgütsel bağlılığı dikkat çekmektedir. Yukarıda açıklandığı gibi, ilkokul öğretmenlerinin zorlu çalışma koşulları ve ilkokul öğrencileriyle ilgili velilerin yüksek beklentileri öğretmenlerin eleştirel liderlik algılarının düşmesine neden olduğu gibi onların örgütsel bağlılık düzeylerinin de azalmasına neden olmuş olabilir. Alanyazın incelendiğinde Akar (2015) ve Battal ve Demirtaş (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda çalışılan okul kademesi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yıldızbaş ve diğerleri (2023) tarafından yapılan bir çalışmada, katılımcıların çalıştıkları okul kademesi ile etkili okul değişkeni puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu belirlemişlerdir. Ancak aynı çalışmada katılımcıların çalıştıkları okul kademesi ile örgütsel adalet puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada örgütsel sinizmin okul kademesine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin okul kademesine göre anlamlı biçimde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Anaokulunda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin ilkokul, ortaokul ve lise

öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm açısından anaokulu öğretmenlerinin bu ayrışması dikkat çekicidir. Gelecekteki araştırmalar bu konuya daha fazla incelemelidirler. Göçen ve diğerlerinin (2021) yaptığı çalışmada ise katılımcıların çalıştıkları okul kademesi ile örgütsel sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Bu çalışmada eleştirel liderlik algısının, örgütsel bağlılığın ve örgütsel sinizmin kadro durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Çalışmada, eleştirel liderlik algısının kadro durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik elde edilen bulgulara göre eleştirel liderlik stilleri ölçeği toplam puanlarının ve ayrıca açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutları puanlarının kadro durumuna anlamlı biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur. Bir diğer deyişle, öğretmenlerin kadro durumları farklılaşsa dahi onların eleştirel liderlik algıları farklılaşmamaktadır. Okullardaki sözleşmeli, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin tamamının okullardaki yöneticilerin eleştirel liderlik özelliklerini benzer bir biçimde algıladıkları anlaşılmaktadır.

Çalışmada örgütsel bağlılığın kadro durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik elde edilen bulgulara göre çıkarıcı bağlılık, ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık alt boyutları düzeylerinin kadro durumuna göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ücretli olarak çalışan öğretmenlerin çıkarıcı bağlılık, ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık düzeylerinin sözleşmeli olarak çalışan öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ücretli olarak çalışan öğretmenlerin zoraki bağlılık düzeyleri kadrolu öğretmenlerinkinden de anlamlı biçimde yüksektir. Ayrıca, kadrolu olarak çalışan öğretmenlerin ahlaki bağlılık düzeylerinin sözleşmeli olarak çalışan öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek çıkması dikkat çekicidir. Bu grup öğretmenlerin yüksek örgütsel bağlılıkları iş güvencelerinin olmamasıyla açıklanabilir. İş güvenceleri olmadan geçim sağlayabilmek için öncelikli olarak yapmak istedikleri meslek olan öğretmenliğe ücretli öğretmenlikte tutunabilmiş olan bu grup öğretmenler örgütlerine daha fazla bağlılık hissediyor olabilirler. Benzer şekilde Cohen ve Lowenberg (1990), Arslan ve Esatoğlu (2017) ve Çalkın (2014) de yaptıkları araştırmalarda kadrolu bir şekilde çalışan kişilerin örgütsel bağlılık

düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Ancak alanyazında bu verilerle uyuşmayan sonuçlara ulaşmış farklı çalışmaların da olduğu görülmüştür (Doğan ve Sevgin, 2017). Bu durum da üzerinde çalışılan örneklem grubunun özelliklerinden dolayı farklı sonuçların ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Örneğin kadrolu olarak çalışmayan ancak maaş, izin ve diğer özlük hakları konusunda tatmin edici şartlarda çalışan kişiler için kadro durumu önemli bir fark oluşturmuyor olabilir. Ancak kadrolu personelin şartlarının kadrolu olmayan kişilerden çok daha iyi olduğu durumlarda bu değişken önemli bir fark yaratıyor olabilir.

Çalışmada örgütsel sinizmin kadro durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin kadro durumuna göre anlamlı biçimde farklılaştığı saptanmıştır. Ücretli olarak çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin hem kadrolu hem de sözleşmeli çalışan öğretmenlerinkinden de anlamlı biçimde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş güvenceleri olmayan, geçici olarak çalışan, SGK primleri tam yatmayan, tatil günlerinde ücret alamayan, sosyal hakları kısıtlanmış olan ücretli öğretmenler örgütlerine karşı daha yüksek düzeyde sinizm geliştirmiş olabilirler. Benzer şekilde Gedik (2015) de katılımcıların kadro durumları ile örgütsel sinizm puanları anlamlı bir fark olduğunu belirlemiştir. Kadrosuz çalışan kişilerde örgütsel sinizm puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak alanyazında bu verilerle uyuşmayan sonuçlara ulaşmış farklı çalışmaların da olduğu görülmüştür (Ceyhan, 2022, Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009). Bu durumda çalışılan iş, çalışılan yöneticiler ve işverenler gibi unsurların da kadrolu ya da kadrosuz çalışanlar üzerindeki sinizmi etkileyen yardımcı unsurlar olabileceği düşünülebilecektir. Personeline yaklaşımı iyi olan bir kurumda kadrosuz da çalışan kişilerde sinizm düzeyi daha düşük olabileceken, kadrolu ve kadrosuz ayrımı yapan kurumlarda kadrosuz çalışanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olması muhtemeldir.

Bu çalışmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişkilere yönelik olarak gerçekleştirilen analizler, eleştirel liderlik toplam puanı ve eleştirel liderliğin açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler, araştırmacılık ve iletişim ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutları ile çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan, eleştirel liderlik toplam puanı ve eleştirel liderliğin açık fikirlilik ve esneklik, eleştirel karar alma ve eylemler,

araştırmacılık ve iletişim ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutları ile zoraki bağıllık arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara dayanılarak eleştirel liderlik özellikleri arttığı zaman çıkarıcı bağıllık ve ahlaki bağıllık düzeylerinin arttığı, diğer taraftan zoraki bağıllık düzeylerinin ise azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm ile eleştirel liderlik toplam puanı ve eleştirel liderliğin açık fikirlilik ve esneklik ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilirken örgütsel sinizm ile eleştirel karar alma ve eylemler ve araştırmacılık ve iletişim alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca, örgütsel sinizm ile çıkarıcı bağıllık, zoraki bağıllık ve ahlaki bağıllık arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkartılmıştır. Bu bulgulara dayanılarak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttığı zaman onların örgütsel bağıllıklarının da arttığı sonucuna ulaşılabilir. Bu bulgular alan araştırmalarının bulgularıyla paralellik göstermektedir. Eleştirel liderlik ile örgütsel bağıllık arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu ve ayrıca, eleştirel liderlik özellikleri ve örgütsel bağıllık düzeyleri arttığı zaman örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı belirlenmiştir (Serin ve Buluç, 2012). Saç (2019), liderlik tarzları algısıyla örgütsel bağıllığın duygusal, devam ve normatif alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Altıntaş (2020), dönüşümcü liderlik alt boyutlarına ait algı düzeyleri ile örgütsel bağıllığın duygusal, devam ve normatif alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Kurban ve Tok (2019), eleştirel düşünme eğilimleri ile örgütsel bağıllık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu saptamışlardır. Derin (2016), öğretmenlerin demokratik liderlik tarzı ile örgütsel sinizmleri arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. Kalkan ve Güçlü (2017) ve Dülker (2019) öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısıyla örgütsel sinizmleri arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin eleştirel liderlik algısının örgütsel bağıllık üzerine etkileri de incelenmiştir. Eleştirel liderlik ölçek toplam puanları ve alt boyutlarından sadece gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunun çıkarıcı bağıllık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara dayanılarak, okul yöneticilerinin gelişime odaklanma ve karar verme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin çıkarıcı bağıllık düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Eleştirel liderlik ölçek toplam puanları ve alt boyutlarından sadece eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutunun zoraki bağıllık üzerinde anlamlı negatif bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara dayanılarak,

okul yöneticilerinin eleştirel karar alma ve eylemler düzeyleri arttıkça öğretmenlerin zoraki bağlılık düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Eleştirel liderlik ölçek toplam puanları ve alt boyutlarından açık fikirlilik ve esneklik ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutlarının ahlaki bağlılık üzerinde anlamlı pozitif bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara göre okul yöneticilerinin açık fikirlilik ve esneklik ve gelişime odaklanma ve karar verme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin ahlaki bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Bu araştırmanın bulgularıyla uyumlu olarak Serin ve Buluç (2012) da öğretim liderliği boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde %30 varyans açıkladığını ve öğretim liderliğinin amaçların belirlenmesi ve öğretim iklimi oluşturma boyutlarının örgütsel bağlılığı etkilediğini bulmuşlardır. Saç (2019) ve Altıntaş (2020) da gerçekleştirdikleri çalışmada liderlik tarzlarının örgütsel bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir. Kurban ve Tok (2019) ise çalışmalarında, öğretmenlerin eleştirel düşünme eğiliminin onların örgütsel bağlılıklarını pozitif yönlü olarak etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Çalışmada ayrıca öğretmenlerin eleştirel liderlik algısının örgütsel sinizm üzerine etkileri de incelenmiştir. Eleştirel liderlik ölçek toplam puanları ve alt boyutlarından sadece açık fikirlilik ve esneklik alt boyutunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara dayanılarak, okul yöneticilerinin açık fikirlilik ve esneklik düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır. Alanyazında daha önce gerçekleştirilmiş araştırmalar bu araştırmanın bulgularıyla kısmen uyumludur. Şenses (2018) okullardaki sinizmin yöneticilerin liderlik tarzlarıyla ilişkili olduğunu bulmuştur. Kalkan ve Güçlü (2017) dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizmin alt boyutları üzerinde %45 ila %71 oranında değişen miktarlarda varyans açıkladığını ve dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizmin alt boyutlarını negatif yönlü ve anlamlı bir biçimde yordadığını bulmuşlardır. Dülker (2019) de öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısının örgütsel sinizm üzerinde %37'lik bir varyans açıkladığını ve dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizm negatif yönlü bir biçimde etkilediğini tespit etmiştir. Derin (2016) da öğretmenlerin demokratik liderlik tarzının örgütsel sinizm üzerinde %29 varyans açıkladığını ve negatif yönlü bir etkisi olduğunu saptamıştır.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

- Öğretmenlerin eleştirel liderlik stilleri ölçeği toplam puanları ve dört alt boyutu puanları öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşmamaktadır.
- Öğretmenlerin ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık alt boyutları puanları öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşmamaktadır. Bununla birlikte, çıkarıcı bağlılık alt boyutu puanları öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşmaktadır ve kadın öğretmenlerin örgütlerine çıkarıcı bağlılık düzeyleri erkek öğretmenlerinkinden daha yüksektir.
- Öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları cinsiyetine göre farklılaşmaktadır ve kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri erkek öğretmenlerinkinden daha yüksektir.
- Öğretmenlerin eleştirel liderlik stilleri ölçeği toplam puanları ve dört alt boyutu puanları öğretmenlerin okul kademesine göre farklılaşmaktadır. Anaokulunda çalışan öğretmenlerin eleştirel liderlik algısının hem ölçeğin toplamı açısından hem de açık fikirlilik ve esneklik hariç tüm alt boyutları açısından ilkökul öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Benzer olarak, liselerde çalışan öğretmenlerin eleştirel liderlik algısının hem ölçeğin toplamı açısından hem de eleştirel karar alma ve eylemler ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutları açısından ilkökul öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.
- Öğretmenlerin çıkarıcı bağlılık, ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık puanları öğretmenlerin okul kademesine göre farklılaşmaktadır. Anaokulunda çalışan öğretmenlerin ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık düzeylerinin ilkökul öğretmenlerinkinden, çıkarıcı bağlılık düzeylerinin de hem ilkökul hem de ortaokul öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Benzer olarak, liselerde çalışan öğretmenlerin çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık düzeylerinin ilkökul öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

- Öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları öğretmenlerin okul kademesine göre farklılaşmaktadır. Anaokulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm puanlarının diğer öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Öğretmenlerin eleştirel liderlik stilleri ölçeği toplam puanları ve dört alt boyutu puanları öğretmenlerin kadro durumuna göre farklılaşmamaktadır.
- Öğretmenlerin çıkarıcı bağlılık, ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık puanları öğretmenlerin kadro durumuna göre farklılaşmaktadır. Ücretli olarak çalışan öğretmenlerin çıkarıcı bağlılık, ahlaki bağlılık ve zoraki bağlılık düzeylerinin sözleşmeli olarak çalışan öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ücretli olarak çalışan öğretmenlerin zoraki bağlılık düzeyleri kadrolu öğretmenlerinkinden de anlamlı biçimde yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, kadrolu olarak çalışan öğretmenlerin ahlaki bağlılık düzeylerinin sözleşmeli olarak çalışan öğretmenlerinkinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları öğretmenlerin kadro durumuna göre farklılaşmaktadır. Ücretli olarak çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin hem kadrolu hem de sözleşmeli çalışan öğretmenlerinkinden daha yüksektir.
- Eleştirel liderlik ölçeği toplam puanları ve ölçeğin alt boyutları ile çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, eleştirel liderlik toplam puanı ve ölçeğin alt boyutları ile zoraki bağlılık arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur.
- Örgütsel sinizm ile eleştirel liderlik toplam puanı ve eleştirel liderliğin açık fikirlilik ve esneklik ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu, diğer taraftan, örgütsel sinizm ile eleştirel karar alma ve eylemler ve araştırmacılık ve iletişim alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkartılmıştır.

- Eleştirel liderlik ölçeği toplam puanlarının ve ölçeğin alt boyutlarının öğretmenlerin çıkarıcı örgütsel bağlılığını yordama gücünün zayıf olduğu ve ölçeğin toplam puanı ve alt boyutlarından gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutunun çıkarıcı bağlılığın pozitif yönlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Eleştirel liderlik ölçeği toplam puanlarının ve ölçeğin alt boyutlarının öğretmenlerin zoraki örgütsel bağlılığını yordama gücünün zayıf olduğu ve ölçeğin toplam puanı ve alt boyutlarından eleştirel karar alma ve eylemler alt boyutunun zoraki bağlılığın negatif yönlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Eleştirel liderlik ölçeği toplam puanlarının ve ölçeğin alt boyutlarının öğretmenlerin ahlaki örgütsel bağlılığını yordama gücünün zayıf olduğu ve ölçeğin toplam puanı ve alt boyutlarından açık fikirlilik ve esneklik ve gelişime odaklanma ve karar verme alt boyutlarının ahlaki bağlılığın pozitif yönlü birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Eleştirel liderlik ölçeği toplam puanlarının ve ölçeğin alt boyutlarının öğretmenlerin örgütsel sinizmini yordama gücünün zayıf olduğu ve ölçeğin toplam puanı ve alt boyutlarından açık fikirlilik ve esneklik alt boyutunun örgütsel sinizmin pozitif yönlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada ulaşılan bu sonuçlara dayanılarak uygulayıcılar ve gelecekteki araştırmalar için aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

- Bu araştırmada okul yöneticilerinin eleştirel liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkilediği bulunduğundan örgütsel bağlılığı artırmak için yöneticilerin eleştirel liderlik stillerinin geliştirilmesi önerilebilir. Araştırmanın bulguları farklı eleştirel liderlik stillerinin farklı örgütsel bağlılık türleri üzerinde etkili olduğunu gösterdiğinden yöneticilerin eleştirel liderlik stillerinin farklı boyutlarda geliştirilmesi hedeflenmelidir.
- Bu araştırmada eleştirel liderlik stillerinden açık fikirlilik ve esnekliğin örgütsel sinizmi artırdığı bulunduğundan eleştirel liderliğin bu yönüne engel olacak tedbirlerin geliştirilmesi hedeflenmelidir.

- Bu araştırmada özellikle ilkokul  ğretmenlerinin eleştirel liderlik algı düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olarak ölçüldüğünden ilkokullardaki okul yöneticilerine eleştirel liderlik stillerini kazandırmak için öncelik verilmelidir. Ayrıca, kadın öğretmenlerin ve sözleşmeli öğretmenlerin bağlılık düzeyleri düşük olarak ölçüldüğünden bu öğretmenler öncelikli olarak hedeflenmelidirler.
- Gelecekteki araştırmalar öğretmenlerin eleştirel liderlik stili algıları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel sinizmleri arasındaki ilişkiye daha çok odaklanmalı ve bu alanda daha çok inceleme gerçekleştirilebilir. Bu araştırma İstanbul ilinde gerçekleştirilmiştir, gelecekteki araştırmalar farklı illerde ve farklı örneklem gruplarıyla gerçekleştirilebilir. Bu araştırmada nicel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır, gelecekteki araştırmalar hem nicel hem nitel yöntemlerin uygulandığı karma yöntemleri kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3): 269–292.
- Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Atatürk üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Aktuna, H. C. (2020). *Örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: Paraya yönelik tutumun düzenleyici rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Altıntaş, D. (2020). *Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: İletişim sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Altınöz, M., Serdar, Ç. Ö. P., & Siğindi, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Anderson, K. P. (2005). *A correlational analysis of servant leadership and job satisfaction in a religious educational organization* (Doctoral dissertation), University of Phoenix.
- Anderson, L.M., Bateman T. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Arabikoğlu, S. N., & Demir, K. (2014). Examination of organizational commitment and trust levels of preschool teachers according to leadership practices. *E-International Journal of Educational Research*, 5(4), 83-98.

- Argyris, C. (1992). Overcoming organizational defenses. *The Journal for Quality and Participation*, 15(2), 26.
- Aslanoğlu, Ö. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Arslantaş, S. ve Kurnaz, A. (2015). Konu başlığında „eleştirel düşünme“ kavramı geçen, YÖK veri tabanına kayıtlı yüksek lisans ve doktora tezlerinin farklı değişkenlere göre sınıflandırılması. *ISCAT*, 2015, 277-298.
- Avcı, A. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12-2(24), 161-189.
- Aydın, Y. T. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aygün (2018). *Eleştirel liderlik stili ile liderlik uygulamaları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaş, S. (2016). Demografik Değişkenlerin Farklı Kuşak Ayrımında Örgütsel Sinizme Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Babaoğlu, E., & Litchka, P. R. (2010). Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki okul müdürlerinin liderlik yeterliklerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 58 – 74.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel stratejilerin temeli, örgütsel bağlılık, kavram, kuram, sebep ve sonuçlar. Ankara: Gazi Kitabevi. s.41
- Balıkçıoğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The bass handbook of leadership theory, research, and managerial applications* (4. b.). New York: Free Press

- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: *Örgütsel bağlılık*. *Sayıştay dergisi*, (59): 125-139.
- Blau, P. M. (1956). *Bureaucracy in Modern Society*. New York: Random House.
- Bolat, T., Seymen, O.A., Bolat, O.İ. ve Erdem, B. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Detay Yayınları.
- Bozkurt, Öznur ve Yurt, İrfan, Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 22, 2013, s. 121-139
- Bölükbaşoğlu, C. (2021). *Spor bilimleri fakültesinde antrenörlük eğitimi programlarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik özellikleri ve eleştirel düşünme düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), The University of Cincinnati.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Bursalı, Y. M. (2017). Örgütsel politikanın işleyişi: temel dayanaklara ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 143-159.
- Candan, H. ve Yetim, Ş. (2018). Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma: Karaman örneği. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(29), 3440-3454. Erişim adresi: http://www.jshsr.org/Makaleler/1130835121_03_2018_5-29.ID738.%20Candan&Yetim_3440-3454.pdf.
- Celep, C. (1998). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Chandler, H., & Kirsch, R. (2016). Management of the low cardiac output syndrome following surgery for congenital heart disease. *Current cardiology reviews*, 12(2), 107-111.
- Cottrell, S. (2005). *Critical Thinking Skills: Developing Effective Analysis And Argument*. New York: Palgrave McMillan.

- Çakir, B. Ö. (2020). *Gençlik spor il müdürlüğünde görev yapan personellerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven algılarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Çalışkan, S. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çelik V. (2005). Liderlik. Y. Özden (Ed.), Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı (ss. 187- 215). Ankara: Pegem A.
- Çelik, S., ve Eryılmaz, F. (2006). Öğretmen algılarına göre endüstri meslek lisesi müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeyleri (Ankara ili örneği). *Politeknik Dergisi*, 9(4), 211-224.
- Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., ve McKee, R. A. (2014). Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 63-82.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among all centers*. (Master Thesis), University of Maastricht, Netherlands.
- Demirel, Y., & Dinçer, E. (2011). Örgütsel adalet. Edt: Aykut Bedük, Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar-Güncel Konular, 1.
- Derin, R. (2016). *Demokratik Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Merkez İlçeleri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deveci, İ. (2018). Ortaokul öğrencilerinin fen tabanlı girişimcilik eğilimlerinin incelenmesi. *Fen Matematik Girişimcilik ve Teknoloji Eğitimi Dergisi*, 1(1), 19-47.
- Doğanay, A. Ünal, F. (2006). Eleştirel Düşünmenin Öğretimi. Ali Şimşek (Edit.), İçerik Türlerine Dayalı Öğretim (ss: 209-264). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dubrin, A. (2010). *Leadership: Research Findings, Practice And Skills*. 6th Edition, Mason,

OH: South-Western.

- Duman, B. (2004). Attribution theory (katkı= anlam yükleme teorisinin) öğrenme öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya, 129-131.
- Duphorne P., G., C. (2005). The effect of three computer conferencing designs on critical thinking skills of nursing students. *The American Journal of Distance Education*, 19 (1), 37-50.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Duron, R., Limbach, B., & Waugh, W. (2006). Critical thinking framework for any discipline. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 17(2), 160-166.
- Dutoğlu, G. & Tuncel, M. (2016). Aday öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 11-32.
- Dülker, A. P. (2019). *Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri.
- Eranıl, A. K. ve Özcan, M. (2019). Eğitim fakültesi öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyinin incelenmesi, *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 100-118.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erçetin, Ş.,Ş. (2000). Lider sarmalında vizyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, P. ve İraz, R. (2019). Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermaye Etkisi. İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Erdoğan, M. (2015). *Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Erdost, Ebru, H., Korhan Karacaoğlu ve Metin Reyhanoğlu, “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, 2007, 514-524.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, s. 516-571.

- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Eryeşil, K., ve Öztürk, M. (2016, May). the relationship between organizational cynicism and burnout: A field research in health sector. In Second Sarajevo International Conference on Social Sciences ,47-56.
- Etzioni, A. (1965). *Organizational Control Structure*. J. G. March içinde, Handbook of Organizations (s. 650-677). Chicago: Rand McNally.
- Facione, P. A. (1990). Critical Thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction. Research findings and recommendations. Millbrae, CA: The California Academic Press. (ERIC Document Reproduction Service No: ED315423). Erişim adresi: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED315423.pdf>
- Fahim, M., & Reza Ghamari, M. (2011). Critical Thinking in Education: Globally Developed and Locally Applied. *Theory & Practice in Language Studies*,1(11).
- Flores, K. L., Matkin, G. S., Burbach , M. E., Quinn, C. E. ve Harding, H. (2012). Deficient critical thinking skills among college graduates: implications for leadership. *Educational Philosophy and Theory*, 44(2), 212-230, doi:10.1111/j.1469-5812.2010.00672.x
- Geçikli, F., & Atilgan, S. S. (2017). Örgütsel adaletin örgütsel sinizme etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(Özel Sayı), 289-312.
- George, D. and Mallery, P. (2010) *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update*. 10th Edition, Pearson, Boston.
- Girgin, S. ve Gümüşeli, A. İ. (2018). A study on the correlation between organizational justice and organizational cynicism perceived by vocational high school teachers. *European Journal of Education Studies*, 4(4), 445-457.
- Goryunova, E., ve Jenkins, D. M. (2017). Global leadership education: Upping the game. *Journal of Leadership Education*, 16(4), 76-93.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Greenberg, D. S. (2008). *Science for Sale*. University of Chicago Press.

- Güçlü, N., Kalkan, F. & Dağlı, E. (2017). Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(1), 0-0.
- Güçlü, N., Kalkan, F., & DAĞLI, E. (2017). Mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, 37(1), 1-21.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1). 37-56
- Güney, S. (Ed.) (2007). *Yönetim ve organizasyon* (2. Baskı). Ankara: Nobel Basım Yayın. s. 235.
- Gündoğan, T., & Müdürlüğü, İ. K. G. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü*, 31-61.
- Gündüz, Ş. (2014). *Ruhsal liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: duygusal zekânın aracı etkisi*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürkaynak, İ., Üstel, F. ve Gülgöz, S. (2003). *Eleştirel düşünme [Critical thinking]*. İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi.
- Gürsel, Ö. (2018), Örgütsel sessizlik ve sinizm ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracılık rolü: Belediye çalışanları üzerinde bir inceleme (Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Güzeller, C. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. 16. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (87-94), İstanbul,
- Hackman, M. Z. ve Johnson, C. E. (2013). *Leadership A Communication Perspective* (Sixth Edition). Illinois: Waveland Press Inc.
- Halpern, D. F. (2013). The Halpern critical thinking assessment: A response to the reviewers. *Inquiry: Critical Thinking Across the Disciplines*, 28(3), 28-39.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W. ve Jurs, S. G. (2003). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Houghton Mifflin College Division.
- Hitchcock, D. (2017). *On reasoning and argument: Essays in informal logic and on critical thinking*. Springer International Publishing

- İlgar, L. (2000). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü (2023). 2016-2017 İstatistik Verileri. http://istanbul.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_04/12163411_2016-2017_Ystatistik_KitabY_Taslak.pdf, Erişim Tarihi: 13.07.2023.
- İpşiroğlu, Z. (2004). *Eğitimde yeni arayışlar*. İstanbul: Adam Yayınları,
- James M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*, (Doctoral Dissertation), The Florida State University.
- Jenkins, D. (2012). Global critical leadership: Educating global leaders with critical leadership competencies. *Journal of Leadership Studies*, 6(2), 95- 101.
- Jenkins, D. M., ve Cutchens, A. B. (2011). Leading critically: A grounded theory of applied critical Thinking in leadership studies. *Journal of Leadership Education*, 10(2), 1-21.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kanoğlu, B. (2007). *Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyonuna Etki Eden Unsurlar: İstaç A.Ş Örnek Uygulama*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kara, S. B. K. (2016). Okullarda yaşanan siyasi ayrımcılığın bireysel ve örgütsel etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1371-1384.
- Karahan, Atila, *Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 1, 2008, s. 145-162.
- Kart, M. E. (2014). *Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Katz, D., Kahn, R. L. (1997). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Rev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE 167.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Kayagil, S. (2010). *İlköğretim yedinci sınıf öğrencilerinde eleştirel düşünme becerilerinin matematik başarısını yordaması*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2017). *Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü*. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(4), 375–398.
- Kılıç, Ş., ve Burgaz, B. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel yakınmacılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mediterranean Journal of Educational Research*, (16), 17-34.
- Kızgın, Y., & Dalgın, T. (2012). Atfetme teorisi: Öğrencilerin başarı ve başarısızlıklarını değerlendirmedeki atfetme farklılıkları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(15), 61-77.
- Komives, S., Lucas, N., McMahon, T. R. (2006). *Exploring Leadership: For College Students Who Want To Make A Difference*. John Wiley ve Sons.
- Koçel, Tamer, İşletme Yöneticiliği Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranışı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1995, s.131-417
- Kouzes, J. M. ve Posner, B. Z. (1988). Relating leadership and credibility. *Psychological reports*, 63(2), 527-530.
- Kurban, C. & Tok, T. N. (2019). Öğretmenlerin Eleştirel Düşünme Eğilimlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(4), 1729-1745. DOI: 10.24106/kefdergi.3275
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009). “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Etkiler mi? Bir Örnek Olay”, 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 693-699.
- Kökdemir, D. (2000). Deniz Yıldızlarını kurtarmaya çalışanların öyküsü: Eleştirel ve yaratıcı düşünme. XI. Ulusal Psikoloji Kongresi, 19-22 Eylül, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Kökdemir, D. (2003). Belirsizlik Durumlarında Karar Verme ve Problem Çözme. Ankara. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı. (Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- Kurfiss, J. G. (1988). Critical thinking theory, research, practice and possibilities. ashe-eric

- higher education report no. 2 1988. Washington: Association for Study for Higher Education.
- Kwantes, C. T. and Bond, M. H. (2019). Organizational justice and autonomy as moderators of the relationship between social and organizational cynicism. *Personality and Individual Differences*, 151, 1-10.
- Lakhani, Dave (2006). *The Power of an Hour, Business and Life Mastery in one Hour a Week*. New Jersey: John Wiley & Sons
- Lawler III, E. E., & Porter, L. W. (1967). Antecedent attitudes of effective managerial performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2(2), 122-142.
- Lawler, E.L. ve Yoon, J. (1996). Commitment in exchange relations: test of a theory of relational cohesion. *American Sociological Review*, 90.
- Levinson, H., C. Price, K. Munden, H. Mandl, C. Solley (1962), *Men, Management, and Mental Health*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*, Harper & Brothers, New York.
- Llopis, G. (2015). 4 Constructive Ways Leaders Can Handle Criticism. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2015/08/11/4-constructiveways-leaders-can-handle-criticism/#76d98dde5615> adresinden 03.04.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Jenkins, D. M., ve Cutchens, A. B. (2011). Leading Critically: A Grounded Theory of Applied Critical Thinking in Leadership Studies. *Journal of Leadership Education*, 10(2), 1-21
- Mazer, J. P., Hunt, S. K. & Kuznekoff, J. H. (2007) Revising General Education: Assessing a critical thinking instructional model in the basic communication course, *The Journal of General Education*, 56(3) 173–199.
- Mirvis P. H. and Kanter D. L. (1989) Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management* 30(1): 45-68.
- Moon H. vd. (2008). Meor we? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations, *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 84-94.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of management Review*, 22(1),

- Nartgün, Ş., ve Demirer, S. (2015). Okul yöneticilerinin örgütle yaratıcılık ve özyeterlilik düzeylerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 170-199.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1986). *Human Behavior at Work*. New York, NY.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 19-31.
- O'Reilly, C. A., ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Özer, S. (2018). *Örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve kişilik ilişkisi: Trbl bölgesi otel iş görenleri üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Özdemir, S. M. (2005). *Üniversite öğrencilerinin eleştirel düşünme becerilerinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi* [Evaluation of university students' critical thinking skills in terms of various variables]. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 297-316
- Özdemir, Y., Buyruk, H., & Güngör, S. (2018). Öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimi ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 548-571.
- Özgan, H., Külekçi, E., & Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1): 1-12.
- Özgenel, M., & Çetin, M. (2017). Marmara yaratıcı düşünme eğilimleri ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 46(46), 113-132.
- Özgenel, M., ve Hıdıroğlu, A. (2019). Liderlik stillerine göre ortaya çıkan bir tutum: örgütsel sinizm. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 1003-1043.
- Özkan, C. (2017). *İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma (Doktora Tezi)*. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi

bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 47-57.

Öztürk, M. (2013). *Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 21.

Paul, R., & Elder, L. (2012). *The Thinkers Guide to the Nature and Functions of Critical and Creative Thinking*. Tomales, CA: Foundation for Critical Thinking.

Paul, R., Binker, A., Douglas, M. & Adamson, K. (1989). *Critical Thinking Handbook: High School A Guide for Redesigning Instruction*. Center for Critical Thinking and Moral Critique. Sonoma State University Rohnert Park, Ca 94928.

Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Baş Faktör Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Porter, Lyman W., Richard M. Steers, and Richard T. Mowday (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Robbins, Stephen P. ve Mary COULTER; (2003), *Yönetim*, Yedinci Baskı, Prentice Hall, New Jersey, 720s.

Ricketts, T. H. (2004). Tropical forest fragments enhance pollinator activity in nearby coffee crops. *Conservation Biology*, 18(5), 1262-1271.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Saç, Ö. (2019). *Liderlik tarzları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bu ilişkiye örgüt kültürünün aracılık etkisi: Bir kamu iktisadi teşekkülü ve bağlı işletmelerinde uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sağır, A. (2010). *Yöneticilerin liderlik yaklaşımları ile değişime açıklıkları arasındaki ilişki: Eğitim sektöründe bir araştırma*. Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Sağır-Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9 (2), 1094-1106.

- Saraçoğlu, Ş. (2022). İlkokul müdürlerinin eleştirel liderlik stiline ilişkin öğretmen algılarının incelenmesi-Çankaya ilçesi örneği. *Route Educational & Social Science Journal*, 9(6), 211-222.
- Saylık (2015). *Okul Müdürlerinin eleştirel liderlik yeterliklerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri, Van.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior*. Asia: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Schmidt. P. K. (2012). Critical leadership and music educational practice. *Theory Into Practice*, 51,3,221-228
- Seçkin, Ş. N. (2018). Algılanan İş Güvencesizliği ve Örgütsel Sinizm İlişkisinde Algılanan İçsellik Statüsü ve Örgütsel Desteğin Rolü: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 13(50), 112-124.
- Seferoğlu, Y. ve Akbıyık, C. (2006). “Eleştirel Düşünme ve Öğretimi”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 193-200.
- Semerci, Ç. (2003). Eleştirel düşünme becerilerinin geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 27(127), 64-70.
- Semerci, N.(2000). “Kritik düşünme ölçeği”. *Eğitim ve Bilim*. Cilt:25. Sayı116. S:23-26
- Serin, M. K., & Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 435-459.
- Sevda, P. (2021). *Okullarda örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Sezgin Nartgün, Ş. & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 2 (2), 47-67.
- Singh, N., ve Krishnan, V. R. (2007). Transformational leadership in India: Developing and validating a new scale using grounded theory approach. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(2), 219-236.
- Sönmez (2006). *Meslek Liselerinde Örgüt Kültürü*. Educational Administration: Theory and Practice Winter 2006, Issue 45, pp. 85–108 Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi

Kış 2006, Sayı 45, ss: 85–108.

- Sur Ö. (2010) *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, S. (2020). Eleştirel liderlik [Critical leadership]. K. Yılmaz (Ed.). *Liderlik [Leadership]*. Pegem Akademi.
- Şener, G. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması*. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Şenses, B. (2018). Örgütsel Sinizm: Liderin Davranış Tarzına Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(1), 13-28.
- Tan.S.(2017). *Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Siirt.
- Terzi, Ç. (2013). Okul Yönetimi. C. Bayrak içinde, *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (s. 106). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tokgöz N. ve Yılmaz H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Turner, J. R., & Müller, R. (2005). The project manager's leadership style as a success factor on projects: a literature review. *Project Management Journal*, 36(2), 49-61.
- Tümkiye, S., & Ulum, H. (2019). Investigating the Organizational Commitment of Teachers According to Some Variables: A Meta-Analysis Study. *Kastamonu Education Journal*, 27(3), 1-12.
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü, *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302. doi: 10.18657/yecbu.55607
- Ulukapı, Hande ve BEDÜK, Aykut, Örgütsel Adaletin İş Görenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Konya'da Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 7 Sayı: 31, 2014, s. 771-778.
- Uğur, S. S., ve Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve liderlik ayrımında kişisel farklılıkların rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 122-136.

- Uyar, B. Ve Güneş, D. Z. (2019). Ortaokullarda örgütsel sinizmin yordayıcısı olarak örgütsel güven. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 121-128.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)*. (Doktora Tezi). Giresun Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Giresun.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74.
- Western, S. (2019). Leadership: A critical text. Fiesole: Sage Publications Ltd.
- Wolters Kluwer. (2018, Haziran 7). Turning new nurses into critical thinkers. Erişim tarihi: 16.01.2021, <https://www.wolterskluwer.com/en/expert-insights/turning-new-nurses-into-critical-thinkers>
- Yalçın, A., İplik, F.N. (2007). A grubu seyahat acentelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 483-500.
- Yavuz, M. (2010). Liderlik Uygulamaları Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 143-157.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *KMÜ İİBF Dergisi*, 16, 83-99.
- Yeşilyurt, E. (2021). Eleştirel Düşünme Ve Öğretimi: Tüm Boyut Ve Öğelerine Kavramsal Bir Bakış. *Journal of International Social Research*, 14(77), 815-828.
- Yıldırım, H.İ., Eleştirel Düşünmeye Dayalı Fen Eğitiminin Öğrenme Ürünlerine Etkisi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2009.
- Yıldız (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* 8(6), 853-879.
- Yüksel, R. F. (2015). *Okul çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zaza, Ü., 2021. Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

Zel, U. (2006), “Kişilik ve Liderlik”, Nobel Yayın Dağıtım, İkinci Baskı, Ankara.



EKLER



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-39545204
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Nülgün IŞIK)

22/12/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) İstanbul Kültür Üniversitesinin 01.12.2021 tarihli ve 32513 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 21.12.2021 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Okul Müdürlerinin Eleştirel Liderlik Stili ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul Örneği)
Araştırma Türü : Proje
Araştırma Yeri : İstanbul
Araştırma Yapılacak Kişiler : Tüm Eğitim Kurumlarında Öğretmenlere
Araştırmanın Süresi : 2021 - 2022 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerince alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
22/12/2021
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (4 Sayfa)
2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

Adres :
Telefon :
E-posta :
Kep Adresi :

Bu belgeye güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama
Bilgi İçin
Ünvan
İmza Adresi

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, **Okul Müdürlerinin Eleştirel Liderlik Stili ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul Örneği)** adıyla, Nilgün IŞIK tarafından 30.09.2021-31.02.2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Bu araştırmanın amacı yöneticilerin eleştirel liderlik stili ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm durumları arasındaki ilişkinin belirlenebilmesidir.

Araştırmanın Nedeni: O Bilimsel araştırma X Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): İstanbul İli Avrupa yakasından Bağcılar ilçesi ile sınırlıdır.

Araştırma Uygulaması: X Anket

O Görüşme

O Gözlem

O.....

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 :Nilgün IŞIK

İletişim Bilgileri :

e-mail:

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :



**Okul Müdürlerinin Eleştirel Liderlik Stili İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel
Sinizm Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi(İstanbul Örneği)**

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Dr. Didem ÖZDOĞAN danışmanlığında, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlaması Yüksek lisans tezi kapsamında okul müdürlerinin eleştirel liderlik stili ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm durumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Bu nedenle isminizi yazmanıza gerek yoktur. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Sağladığınız katkılar ve göstereceğiniz ilgi için şimdiden teşekkür ederim.

Nilgün IŞIK

Yüksek Lisans Öğrencisi

Demografik Bilgiler

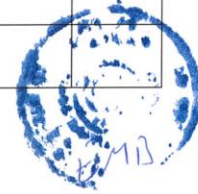
- 1- Cinsiyet: Kadın() Erkek()
- 2- Yaşınız: 20-30(), 31-40(), 41-50(), 51 ve üzeri()
- 3- Medeni Durumunuz: Evli() Bekar()
- 4- Çalıştığınız Okulun Kademesi : Anaokulu(), ilkokul(), ortaokul() lise()
- 5- Kadro Durumunuz: Kadrolu(), Sözleşmeli(), Ücretli()
- 6- Eğitim Düzeyiniz: Önlisans(), Lisans(), Yüksek Lisans ve üzeri()

ELEŞTİREL LİDERLİK STİLİ ÖLÇEĞİ Okul müdürüm;	Hiçbir zaman	Nadiren	Genellikle	Çoğunlukla	Her zaman
1. Planladıklarını mutlaka hayata geçirir.					
2. Harekete geçmeden önce tüm bilgileri edinmeye özen gösterir.					
3. Her konuda alternatifler sunma eğilimindedir.					
4. Problemleri açık ve net bir şekilde ifade eder.					
5. Bir konudaki bilgi, beceri ve tecrübesini başka konular içinde kullanabilir.					
6. Bir doğrunun her durumda ve her zaman doğru olamayacağını ifade eder.					
7. Karar almadan ve harekete geçmeden önce varsayımları değerlendirir.					
8. Değişime gitmeden önce mümkün olan tüm yolları keşfetmek ister.					
9. Değişime giderken örgütün yapısını ve süreçlerini anlamak için çaba gösterir.					
10. Eylemlerinde kurumun misyon ve değerlerine bağlı kalır.					
11. Alınan kararların konuya veya duruma uygunluğuyla ilgili sorular sorar.					
12. Görev dağılımı yaparken çalışanların hazırbulunuşluklarını hesaba katar.					
13. Çalışanların işi gerçekleştirme adına hangi seviyede olduklarını takip eder.					
14. Çalışanların mesleki gelişimi için çaba harcar.					
15. Bir işçinin yapabileceğinden daha zor işe bunu dikkate alır.					
16. Farklı seslerin ve farklılıkların okulun ortak amacına katkı sağlayacağını ifade eder.					

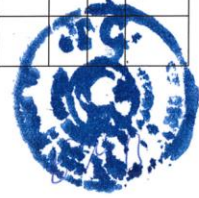


17. Çalışanların fikirlerini dinler ve farklı tavsiyelere açık kapı bırakır.					
18. Doğru olduğunu düşündüğü davranışta ınatçı değildir.					
19. Her durumda karşısındakiyle empati kurmaya çalışır.					
20. Eleştirileri olumlu karşılar.					
21. Tek bir doğru yol olduğu konusunda ısrarcı değildir.					
22. Problemi anlamak ve çözmek adına doğru sorular sorar.					
23. Dinlerken anlamaya çaba gösterir.					
24. Etkili ve sabırlı bir dinleyicidir.					
25. Başkalarının kendi ile ilgili görüşlerine saygı gösterir.					
26. Sorunları çözerken farklı bakış açıları sunar.					
27. Çözümü ulaşmadan önce tüm varsayımları göz önünde bulundurur.					
28. Mümkün olabildiğince olaylara farklı açılardan bakar.					
29. Çalışanların düşünme becerilerini geliştirmeleri için çaba gösterir.					
30. Çalışanların düşünme becerilerini geliştirmek adına yönlendirici sorular sora					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ Maddeler	Hiç katılmıyorum (1)	Az katılmıyorum (2)	Orta düzeyde katılmıyorum (3)	Büyük oranda katılmıyorum (4)	Tamamen katılmıyorum (5)
1) Okula yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösteririm.					
2) Bazen, okulumu terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istemiyorum					
3) Kendimi okuluma adanmış hissediyorum.					
4) Yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşirim.					
5) Sık sık kendimi bu okuldan intikam almak istiyormuşum gibi hissediyorum.					
6) Okulumu desteklemenin benim görevim olduğunu hissediyorum.					
7) Okulumdan daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bile beni motive eder.					
8) Okulumu düşündüğüm zaman kızgınlık hissediyorum.					
9) Okul dışında bulduğum zamanlarda, kendimi bu okulun bir çalışanı olarak görüyorum.					
10) Okulumda karşılığını aldığım ölçüde çaba harcarım.					
11) Kendimi kapana kısılmış hissediyorum.					
12) Okulumun başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğumdur.					
13) Beni desteklediği ölçüde okulumu desteklerim.					
14) Okulumda ne yaparsam yapayım bu okul değişmeden kalır					
15) İnsanlar okulum hakkında kötü şeyler söylediğinde ben üzülürüm					



Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
1. Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım.					
2. Okul dışındaki çevremle 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.					
8. Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.					
9. Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarının 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.					
12. Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.					
13. Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörümlü tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.					
14. Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarını 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 kırmaktadır.					
17. Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.					
18. Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim.					
19. Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim.					
20. Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.					
21. Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.					
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					



ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	03.02.2022
Karar No:	2022/09
Sorumlu Araştırmacı:	Nilgün Işık
Araştırma Başlığı:	" Okul Müdürlerinin Eleştirel Liderlik Stili ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizim Durumları Arasındaki İlişkin İncelenmesi (İstanbul Örneği) "
Başlangıç Tarihi:	Etik onayı alındıktan sonra
Etik Kurul İzninin Süresi:	1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Prof. Dr. Rıfat Yıldız

Etik Kurul Başkanı