

Okul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki

Muharrem AKKUM¹

Abdulahap ÇELİK²

Bilal ŞEN³

Zühal TOPRAK⁴

Yunus DÜNDAR⁵

ÖZET

Hizmetkâr liderlik, çalışanların gereksinimlerini gözeten, onlara hizmet etmeyi ve gelişimlerinde de sürekli destek olmayı bir yaşam felsefesi haline getiren bir liderlik stildir. Bu araştırmanın genel amacı, okul yöneticilerin kullandıkları hizmetkar liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın evrenini 2020-2021 öğretim yılında Diyarbakır ili merkez Kayapınar ilçesinde görev yapan 1085 öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 370 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Hizmetkâr Liderlik Davranışları Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22 paket program kullanılmıştır.

Araştırmada betimsel istatistik ve korelasyon analiz teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm ilişkin algıları, bilişsel sinizm boyutu orta düzeye yakın, duyuşsal ve davranışsal boyutları ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre okul müderlerin hizmetkar liderlik davranışı düzeyleri ise genel hizmetkar liderlik ve güçlendirme ve vizyon yüksek düzeyde olduğu, hizmet boyutu ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. genel hizmetkar liderlik ve alt boyutları ile örgütsel sinizmin bilişsel boyut arasında negatif yönlü ve yüksek korelasyon olduğu, güçlendirme ve vizyon alt boyutları ile duyuşsal alt boyut arasında negatif yönlü ve yüksek, genel hizmetkar liderlik ve hizmet boyutu ile duyuşsal boyut arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir korelasyon olduğu, genel hizmetkar liderlik ve alt boyutları ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir korelasyon olduğu saptanmıştır. İlerleyen yıllarda yapılacak

¹ ORCID NO: 0000-0002-2297-6464

² ORCID NO: 0000-0002-6487-2639

³ ORCID NO: 0000-0003-1130-4248

⁴ ORCID NO: 0000-0002-3701-9683

⁵ ORCID NO: 0000-0002-9729-4855

çalışmalarda ilgili kavramların öğretmenler açısından nasıl anlaşıldığı ve ne şekillerde ortaya çıktığının belirlenmesinde nitel ya da karma araştırma desenlerinden faydalanılması ilgili kavramların (değişkenlerin) daha iyi bir şekilde anlaşılıp açıklanmasına katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Motivasyon, Hizmetkar Liderlik

The Relationship Between Servant Leadership Behaviors by School Administrators and Teachers' Organizational Cynicism Levels

ABSTRACT

Servant leadership is a leadership style that takes care of the needs of employees, makes it a life philosophy to serve them and to support them in their development. The general purpose of this study is to determine the relationship between the servant leadership behaviors used by school administrators and the organizational cynicism levels of teachers. The sample of the study consists of 370 teachers selected by simple random sampling method. "Servant Leadership Behavior Scale" and "Organizational Cynicism Scale" were used as data collection tools in the study. SPSS 22 package program was used in the analysis of the data. Descriptive statistics and correlation analysis techniques were used in the study.

As a result of the research, it was determined that teachers' perceptions of organizational cynicism, cognitive cynicism dimension was close to medium level, affective and behavioral dimensions were low. According to the perceptions of teachers, it was determined that school teachers' servant leadership behavior levels were at a high level of general servant leadership and empowerment and vision, and the service dimension was at a medium level. There is a negative and high correlation between general servant leadership and its sub-dimensions and organizational cynicism, a negative and high level between empowerment and vision sub-dimensions and affective sub-dimensions, a negative and moderate level between general servant leadership and service dimension and saturation dimension. It was found that there was a negative and moderate correlation between general servant leadership and its sub-dimensions and the behavioral dimension of organizational cynicism. Benefiting from qualitative or mixed research designs in determining how related concepts are understood by teachers and in what ways they emerge in future studies will contribute to a better understanding and explanation of the relevant concepts (variables).

Keywords: Leadership, Motivation, Servant Leadership.

GİRİŞ

Bir ülkenin veya toplumun gelişmişlik düzeyi, onun eğitim seviyesi ile yakından ilişkilidir. Yani yer altı ve yer üstü kaynaklarından ziyade en etkili ve en önemli zenginlik kaynağı, her yönüyle iyi yetişmiş insan gücüdür. Bu yetiştirme işlevini yerine getirecek olanda birer eğitim kurumu olan okullardır. Okullar; bireyin gelişmesinde, kültürel değerlerin kazandırılmasında, toplumun ilerlemesinde ve gelişmesinde birçok önemli işleve sahiptir. Okulların işlevlerini yerine getirirken okul müdürleri ve öğretmenlerin katkısı yadsınamaz. (Deviren ve Okçu, 2020:916). Okul müdürlerinin duruma göre farklı liderlik stillerini kullanarak öğretmenlerin davranışlarını olumlu bir şekilde etkilediği söylenilebilir.

Lider, gücünü bulunduğu konumdan almaksızın bireyleri ikna edebilen ve yönlendirebilen, kendisini ve vizyonunu takip ettirmeyi başaran, rolünü takipçilerinden alan, kuralları oluşturan, grup tarafından liderliği benimsenmiş, onlara bir amaç gösteren, bu amaç etrafında takipçilerinin ellerinden geldiklerinin fazlasını yapmalarını ve başarmalarını sağlayan kişidir (Ceylan, 2011: 111). Liderlik, hem kişisel özellikleri hem örgütün gücünü kullanmayı hem de bireysel davranışları temsil etmektedir. Liderliğin kaynağının neler olduğu konusunda farklı bakış açıları olmasına karşın ortak kanı liderliğin etkileme gücünün olduğudur (Dağlı ve Han, 2015). Liderlik kavramı, insanlığın doğuşundan, günümüze kadar gelen süreçte, bir idea uğruna mücadele eden bireylerin ve örgütlerin başarıya ulaşmasında önemli bir etkiye sahiptir. Kurumlarda ortaya konulan başarılı işler sonucu liderlin aldığı kararlar takdir edilirken, tersi durumlarda liderin takındığı tutum ve aldığı kararlar eleştirilere neden olmaktadır. Bilim insanları kurumsal yönetim alanında yaptığı çalışmalar neticesinde, liderliğin kavramsal olarak ele alınmaya başladığı klasik dönemden günümüze, liderlik kavramının, bireyler, aileler ve tüm örgüt yapısı üzerindeki etkilerini incelemişler ve ortaya iki temel soru koymuşlardır. Bu soruların ilki, örgüt içerisinde faaliyet gösteren bireylerden bazılarının, hangi motivasyon ve yetenekleri sayesinde diğer bireylerden sıyrılıp lider olabildikleri, diğeri ise bazı liderlerin, eş değer özellikleri taşıdıkları diğer liderlerden nasıl daha fazla katkı verdiği ve fayda sağladığıdır (Akdöl, 2015: 4). Etkili liderlik bireysel kariyer gelişimini yönlendirebilir ve kurumsal performansı artırabilir (Tösten, vd., 2018).

Başarıyı yakalama arzusu içinde olan kurumlar için menfaatlerini değil, kurumun çıkarı doğrultusunda hareket ederek astlarını etkilen liderlere olan gereksinim, hizmetkâr liderlik anlayışını ön plana çıkarmaktadır. Hizmetkâr lider, yaptığının farkında ve hizmet etme hisleri

ile dolu olan bir liderliktir. Bu lider, güce tapanlardan ya da maddi mal edinme ihtiyacı duyanlardan kesinlikle farklıdır. Aradaki fark, hizmetkâr liderin başkalarının öncelikle ihtiyaçlarına hizmet etmesinde kendini göstermektedir (Frick, 2004:339). Spears (1996) hizmetkâr lideri ekip çalışmasına, başkalarını karar alma sürecine dâhil etmek isteyen, ahlaki bir davranış temeline dayanan, insanların gelişmesini sağlayan biri olarak nitelendirmektedir. Bununla birlikte, Laub (1999), hizmetkâr liderliği, liderin kendi menfaati yerine iyiliği yerleştiren bir liderlik anlayışı ve uygulaması olarak tanımlamaktadır. Hizmetkar lider “önce insan” diyerek kendinden çok çalışanlarının menfaatini düşünür ve onlara hizmet eder. Bu özellik hizmetkar liderliği diğer liderlik yaklaşımlarından ayıran en önemli husustur. Yapılan işte ruhun ön planda olması bu yeni liderlik yaklaşımının birincil özelliğidir (Erdem, 2009: 211). Hizmetkar lider kendi menfaatlerinden çok çalışanlarının istek ve hedeflerine yönelik kişi olarak tanımlanabilir. Çalışanlarına karşı bencillikten uzak ve karşılık beklemeden hizmet etmeyi kendilerine ilke edinmiş olan hizmetkar liderlerin nihai amacı, hizmet edilen çalışanların iş tatminlerini yükselterek örgüte bağlılıklarını arttırmak ve nihayet onların da birer hizmetkar lider olmalarını sağlamaktır (Günaydın, 2016: 26).

Örgütsel sinizm ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmakla birlikte Dean vd.’ne (1998:342) göre "bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu" genel kabul görmüş bir tanım olarak karşımıza çıkmaktadır (Brown, Cregan, 2008: 667-686). Bir başka tanıma göre, bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç şeklinde tanımlanmış ve bu inancın güçlü, bir negatif duygusal tepkiyle birleştiğinde itibar sarsıcı ve kritik davranışlara yol açtığını ifade edilmiştir (Abraham, 2000: 269). Dean vd. (1998: 345), örgütsel sinizm boyutlarını şu şekilde açıklamaktadır: Örgüte karşı duyulan olumsuz duyguları içeren inanç (bilişsel boyut), örgütte meydana gelen olumsuz durumlar karşısında ortaya çıkan duygusal tepkiler (duyuşsal boyut) ve örgüte karşı olumsuz tavır ve davranışlarda bulunma (davranışsal boyut).

Yapılan çalışmaları incelediğimizde hizmetkâr liderlik stili ile ilgi birçok çalışmaya rastlanmakla birlikte hizmetkâr liderlik ile örgütsel sinizm arasında ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamaktadır. Kurumsal bir yapıya sahip olan okullarda okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik anlayışlarının öğretmenlerin örgütsel düzeyi ile ilişkileri, öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi açısından önem arz etmektedir. Öğretmenin örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesi, performanslarının değerlendirilmesinde kullanılabilir.

Okulları başarıya ulaştıracak uygulamaların baş aktörü olan hizmetkar liderler, öğretmenlerin davranışlarının olumlu yönde şekillenmesinde kilit role sahiptirler. Bu bakımdan

hizmetkar liderlerin öğretmenlerin okula yönelik adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi duygularına olan etkisini ve katkısını incelemek önem arz etmektedir. Hizmetkar Liderlik ile ilgili ülkemizde yeterli çalışma olmadığı gibi örgütsel sinizmle ilişkisini belirleyen bir çalışmaya da literatür taramasında rastlanmamıştır. Bu durumda yapılan çalışmanın ilgili literatüre ve ülkemizin eğitim sürecine katkı yapacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın genel amacı, okul yöneticilerin kullandıkları hizmetkar liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel problem doğrultusunda aşağıda yer alan alt problemler belirlenmiştir.

1. Öğretmenlerin algılarına göre;
 - a) Okul yöneticilerin kullandıkları hizmetkar liderlik davranışları nelerdir?
 - b) Öğretmenlerin sinizm düzeyleri nedir?

2. Öğretmenlerin algılarına göre "okul yöneticilerin kullandıkları hizmetkar liderlik davranışları" ile öğretmenlerin "örgütsel sinizm" düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, okul yöneticilerinin hizmetkar liderlik davranışları ile öğretmenlerin sinizm düzeyleri arasında ilişki inceleme konusu olduğundan ilişkisel tarama modelinde dizayn edilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını, ne düzeyde olduğunu ve bağımlı-bağımsız ile ilgili ipuçlarını elde etmek maksadıyla yapılmaktadır (Karasar, 2007). Araştırma modelinde biri bağımsız diğeri de bağımlı olmak üzere iki değişken bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin hizmetkar liderlik davranışlarının araştırma modelinin bağımsız değişkini oluştururken, öğretmenlerin sinizm düzeyleri ise bağımlı değişkeni oluşturmaktadır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 öğretim yılında Diyarbakır ili merkez Kayapınar ilçesinde görev yapan 1085 öğretmeni oluşturmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle 370 öğretmen bu araştırmaya katılmıştır. Basit seçkisiz random örnekleme metodunda bütün örneklemelerin seçilme olasılıkları birbirine eşittir ve birinin seçilmesi diğeri seçilme olasılığını etkilemez (Büyüköztürk vd., 2016, 85).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin bilgileri aşağıdaki Tablo 1'de sunulmaktadır.

		n	%
CİNSİYET	ERKEK	184	49,7
	KADIN	186	50,3
Öğrenim durumu	LİSANS	319	86,2
	YÜKSEK LİSANS	51	13,8
Mesleki kıdem	1-3 YIL	19	5,1
	4-7 YIL	43	11,6
	8-11 YIL	67	18,1
	12 YIL VE ÜZERİ	241	65,1
Okuldaki görev süresi	1-3 YIL	125	33,8
	4-7 YIL	146	39,5
	8-11 YIL	53	14,3
	12 YIL VE ÜZERİ	46	12,4

Tablo 2. İki Ölçeğe Ait İstatistiksel Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha
Bilişsel Boyut	,729
Duyuşsal Boyut	,720
Davranışsal Boyut	,817
Güçlendirme	,958
Hizmet	,963
Vizyon	,970
Genel Hizmet	,936

Tablo 2’de yer alan boyutların Cronbach Alpha cinsinden güvenilirlik değeri 0.70’nın üzerinde olduğundan ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Hizmetkâr Liderlik Davranışları Ölçeği

Araştırmada 2003 yılında Dennis ve Winston tarafından geliştirilen hizmetkar liderlik ölçeği Türkçeye uyarlanarak ele alınmıştır. Ölçeğin orijinali üç boyut ve 23 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması 2011 senesinde Aslan ve Özata tarafından yapılan bir çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin alt boyutları ise 7 soru güçlendirme boyutu, 4 soru hizmet boyutu, 3 soru vizyon boyutu olmak üzere değerlendirme yapılmıştır. Hizmetkar liderlik ölçeği

5' li likert tipindedir. Bu ölçek soldan sağa doğru sırasıyla 'hiçbir zaman', 'çok seyrek', 'ara sıra', 'sık sık' ve 'her zaman' olarak derecelendirilmiştir.

2.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan 13 maddelik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış Türkiye'de Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış; Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenirliği yapılan ve uyarlanan üç boyutlu bir ölçektir. Ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta 5 madde (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal boyutta 4 madde (6, 7, 8, 9) ve davranışsal boyutta 4 madde (10, 11, 12, 13) bulunmaktadır.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21 paket programıyla analiz edilmiş, değişken yapısına dayalı olarak yüzde ve frekans tablolarından faydalanılmıştır. Kullanılan iki ölçeğin güvenirliklerini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha değerleri incelenmiştir. Bunun yanında hizmetkâr liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenmesi korelasyon testi uygulanmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmanın probleminin çözümü için toplanan verilerin uygulanan istatistiksel yöntemlerle çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgular alt problemlere uygun bir şekilde verilmiştir.

3.1.Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarına ve Öğretmenlerin Sinizim Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile öğretmenlerin sinizim düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 3'de sunulmuştur.

	N	\bar{X}	Ss	Düzye
Bilişsel Boyut	370	2,66	,921	Orta

Duyuşsal Boyut	370	1,99	1,01	Düşük
Davranışsal Boyut	370	2,61	,927	Düşük
Güçlendirme	370	3,74	,872	Sık sık
Hizmet	370	3,35	,951	Ara sıra
Vizyon	370	3,83	1,032	Sık sık
Genel Hizmet Liderlik	370	3,62	,878	Sık sık

Tablodaki veriler ışığında, öğretmenlerin örgütsel sinizim boyutları karşılaştırıldığında en yüksek düzeyde bilişsel ($\bar{X} = 2.66$) boyutta ortaya çıkmış; bunu davranışsal ($\bar{X} = 2,61$) ve duyuşsal boyutun ($\bar{X} = 1,99$) takip ettiği saptanmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel sinizim ilişkin algıları, bilişsel sinizim boyutu orta düzeye yakın, duyuşsal ve davranışsal boyutları ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışı düzeyleri ise genel hizmetkar liderlik ve güçlendirme ve vizyon yüksek düzeyde olduğu, hizmet boyutu ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Sinizim Düzeyleri Arasındaki Korelasyona Ait Bulgular

Öğretmen örgütsel sinizim ile hizmetkar liderlik arasındaki ilişkiye ait pearson korelasyon sonuçlarına yer verilmiştir.

	1	2	3	4	5	6	7
Bilişsel Boyut	1						
Duyuşsal Boyut	,694**	1					
Davranışsal Boyut	,562**	,576**	1				
Güçlendirme	-,674**	-,597**	-,456**	1			
Hizmet	-,598**	-,466**	-,449**	,850**	1		
Vizyon	-,621**	-,601**	-,427**	,844**	,813**	1	
Genel Hizmet	-,670**	-,583**	-,470**	,962**	,942**	,921**	1

**p<0.01

Tablodaki bulgular ışığında, hizmetkar liderlik ve alt boyutları ile öğretmen örgütsel sinizim ve alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu değerlerin 0.6 ile 0.8 arasında olması ele alınan değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğunu, 0.8' in üzerinde olması ise mükemmel derecede korelasyonlu olduğunu göstermektedir. Buna göre genel hizmetkar liderlik ve alt boyutları ile örgütsel sinizmin bilişsel boyut arasında negatif yönlü ve ($r > 0.6$) yüksek korelasyon olduğu, güçlendirme ve vizyon alt boyutları ile duyuşsal alt boyu arasında negatif

yönlü ve ($r > 0.6$) yüksek, genel hizmetkar liderlik ve hizmet boyutu ile duyuşsal boyut arasında negatif yönlü ve ($r > 0.6$) orta düzeyde bir korelasyon olduğu, genel hizmetkar liderlik ve alt boyutları ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında negatif yönlü ve ($r > 0.4$) orta düzeyde bir korelasyon olduğu saptanmıştır.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Okul müdürlerin hizmetkar liderlik davranış düzeylerinin bilinmesi ve geliştirilmesi pozitif bir kültür ve iklim ortamının oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu olumlu okul ortamında en önemli sorunlarından biri de örgütsel sinizm gerçeğidir. Örgütsel sinizme karşı okul müdürlerin yeterli tedbirleri almaları örgüt başarısı yönünden büyük önem taşımaktadır. Çünkü öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde artış yaşanması hem okulların gelecekteki durumunu hem de öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin olumsuz etkilediği bilinmektedir.

Sonuçlar öğretmenlerin örgütsel sinizm ilişkin algıları, öğretmenlerin örgütsel sinizm ilişkin algıları, bilişsel sinizm boyutu orta düzeye yakın, duyuşsal ve davranışsal boyutları ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kurumlarına karşı geliştirdikleri olumsuz duyguların bu sonuçlarda etkili olduğu söylenebilir. Yine Özgan, Külekçi ve Zkan (2012), Yıldırım (2015), ve Yüksel (2015) tarafından yapılan çalışmalarda bu çalışmanın sonuçlarına benzer olarak örgütsel sinizm algısını orta düzeyde bulmuşlardır. Güzeller ve Kalağan (2008), Akın (2015) ve Doğan ve Uğurlu (2015) bu çalışmadan farklı olarak örgütsel sinizm algısını düşük düzeyde bulmuşlardır. Elde edilen bulgular ışığında okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranış düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Başka bir ifade ile okul müdürlerinin hizmetkâr liderliğin temel ilkelerini okul ortamında uyguladığı söylenilebilir. Bu araştırmaya benzer sonuçlar (Doğan ve Aslan, 2016; Kahveci ve Aypay, 2013; Balay, Kaya ve Yılmaz, 2014) elde etmiştir.

Öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi ifade etmek maksadıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları hizmetkar liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışları sergiledikleri vakit öğretmenlerin sinizm düzeyleri düşmektedir. Ayrıca araştırma değişkenlerin tüm alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu anlaşılmaktadır.

ÖNERİLER

Okullar hizmetkar liderlik davranışı geliştirdiği takdirde örgütsel sinizmi azaltabilir.

İlerleyen yıllarda yapılacak çalışmalarda ilgili kavramların öğretmenler açısından nasıl anlaşıldığı ve ne şekillerde ortaya çıktığının belirlenmesinde nitel ya da karma araştırma desenlerinden faydalanılması ilgili kavramların (değişkenlerin) daha iyi bir şekilde anlaşılıp açıklanmasına katkı sağlayabilecektir.

Bu araştırmaya benzer yapılacak araştırmalarda bölgenin coğrafi yapısı, ekonomik yapısı, sosyal ve kültürel yapısı da dikkate alınarak farklı bölgelerde yapılabilir.

Benzer araştırma özel okullarda yapılabilir, ayrıca devlet ve özel okullarda karşılaştırılabilir.

Hizmetkâr liderleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütsel vatandaşlık ile ilişkileri vb. konularda da araştırmalar yapılabilir.

Hizmetkâr liderlik ile örgütsel sinizim düzeyleri arasındaki ilişki sonuçlarından hareketle okul müdürlerin hizmetkar davranış düzeylerini artırıldığında öğretmenlerin örgütsel sinizim düzeylerinin düştüğü tespit edilmiştir. Dolayısıyla okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışları artırmak için seminerler veya hizmetiçi eğitimi verilebilir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000), "*Organizational Cynicism; Bases and Consequences*", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126 (3): ss. 269-292.
- Akdöl, B. (2015). *Hizmetkâr Liderlik*. Derin Yayınları. İstanbul
- Balay, R., Ahmet, K. A. Y. A., & YILMAZ, R. G. (2014). Eğitim yöneticilerinin hizmetkâr liderlik yeterlikleri ile farklılıkları yönetme becerileri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 229-249.
- Brown, M. ve Cregan, C. (2008), "*Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement*", *Human Resource Management*, 47(4), ss. 667–686.
- Ceylan, A. (2011). *Yönetimde İnsan Ve Davranış*. Kaan Matbaacılık, İstanbul
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998), "*Organizational Cynicism*", *The Academy of Management Review*, 23(2): ss. 341-352.
- Deviren, İ. & Okçu, V. (2020). İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(52), 915-932.
- Dağlı, A. ve Han, B. (2015). *Sorularla yöneticilik ve liderlik*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Yayınları.
- Doğan, Ü., & Aslan, H. (2016). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Müdürlerin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(2), 51-68.
- Ekinci, A. (2015). Okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları ölçeğinin geliştirilmesi ve hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 40(179), 341-360.
- Erdem, O. (2009). Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 199- 211.
- Frick, D.M.(2004). Robert K. *Greenleaf: a life of servant leadership*. San Francisco, Calif. : Berrett Koehler Publishers.
- Günaydın, S.C., Ürü Sanı, F.O., Atan Tarlacı, Ö. ve Yozgat, U. (2016). Hizmetkâr Liderliğin Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2016 (1), 15-23.
- Kahveci, H. ve Aypay, A. (2013). Hizmetkâr Örgütlerde Örgütsel Liderlik Değerlendirme Ölçeği: Türk Kültürüne Uyarlama, Dil Geçerliliği ve Faktör Yapısının İncelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1): 19-42.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Tösten, R., Şahin, Ç. Ç., & Han, B. (2018). Kamu Liderliği Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 8(2), 354-378.