

YIKICI LİDERLİK ALGILARININ CİNSİYET, YAŞ VE EĞİTİM DÜZEYLERİNE GÖRE İNCELENMESİ*

Ozan ARICI**

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, Antalya’da görev yapan ortaokul öğretmenlerinden cinsiyet,yaş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre okul müdürlerinin algılanan yıkıcı liderlik davranışlarını araştırmaktır. Veri toplama sürecinde Antalya ili beş merkez ilçesi ortaokullarında görev yapan 345 öğretmenden anket toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde, cinsiyet değişkeninde t testi, yaş ve eğitim düzeyi değişkenleri için de anova testi kullanılmıştır. Çalışmanın hipotezleşen ilişkisi şu şekildedir: Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre okul müdürlerinin algılanan yıkıcı liderlik davranışları farklılık göstermekte midir? Araştırma sonuçları ortaya koymaktadır ki, öğretmenlerin yıkıcı liderlik görüşleri cinsiyet, yaş ve eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ayrıca çalışma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan öğretmenlere göre okul müdürlerinin sergilemiş oldukları yıkıcı liderlik davranış düzeyleri düşüktür. Bu çalışma, günümüze kadar araştırılmamış ve göz ardı edilmiş olan eğitim sektöründe okul müdürlerinin yıkıcı liderlik davranış düzeylerini ortaya koyarak alan yazına önemli bir katkı sunmaktadır. Çalışma Antalya’da görev yapan ortaokullarda görev yapan devlet okullarında görevli öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yıkıcı liderlik, eğitim kurumları, ortaokul, öğretmen.

**Okul Müdürü, Milli Eğitim Bakanlığı Antalya İli Demre İlçesi Karabucak Ortaokulu Demre/ANTALYA - ORCID ID:0000-0003-2220-5069 E-Posta: ozanarici07@gmail.com

*Bu çalışma Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde 28 Haziran 2021 tarihinde savunması yapılan Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

Geliş tarihi: 29.01.2024, Kabul tarihi: 03.04.2024

INVESTIGATION OF DISRUPTIVE LEADERSHIP PERCEPTIONS ACCORDING TO GENDER, AGE AND EDUCATION LEVELS

ABSTRACT

The main purpose of this study is to investigate the perceived destructive leadership behaviors of school directors among secondary school teachers working in Antalya according to gender, age and education level variables. During the data collection process, a survey was collected from 345 teachers working in secondary schools in five central districts of Antalya. In the analysis of the data obtained, t test was used for the gender variable and anova test was used for the age and education level variables. The hypothesized relationship of the study is as follows: (1) Do the perceived destructive leadership behaviors of school directors differ according to gender, age and education level variables? The research results reveal that teachers' views on destructive leadership vary significantly according to gender, age and education levels. In addition, according to the study results, the levels of destructive leadership behavior exhibited by school directors are low compared to the teachers participating in the research. This study makes a significant contribution to the literature by revealing the destructive leadership behavior levels of school directors in the education sector, which has not been researched and ignored until today. The study was limited to teachers working in public schools working in secondary schools in Antalya.

Keywords: Destructive leadership, educational institutions, secondary school, teacher.

1.GİRİŞ

Liderlik izleyenlerini etkileyen, yön veren ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlayan önemli bir unsurdur. Bu nedenle olumlu çıktılar elde edebilmek için organizasyonlar etkili liderlere ihtiyaç duymaktadırlar. Günümüzde gelişen teknolojik değişimler neticesinde organizasyonların yeniliklere uyum sağlayabilmesi için gelişime ve değişime uyum sağlayabilen liderlere ihtiyaç vardır. Okul müdürlerinin okuluna önderlik eden, okulunu her türlü yeniliklere, varyasyonlara hazırlayan olması beklenmektedir. Sosyal ve kültürel yapıları her ne olursa olsun toplumların liderlere ihtiyacı var olagelmıştır (1). Liderlik, belirli hedefler doğrultusunda bireyleri istekleri doğrultusunda yönlendirmek ve harekete geçirebilmektir (2). Liderler, kurumuna vizyon oluşturmalı ve vizyonu takipçilerine benimsetmelidir (3). Liderler daima örgütü ve takipçilerini iyiye ve doğruya yönlendiren katıyen yanlışlık yapmayan kahramanlar değildir. Liderlik düşüncesinin esasen olumlu olduğu düşüncesiyle mevcut araştırmalar genellikle liderin ve liderliğin olumlu yönlerini ortaya çıkarmaya odaklanmıştır. Bu çalışmada, Antalya ilinde resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre okul müdürlerinin algılanan yıkıcı liderlik davranışları incelenmektedir. Olumsuz liderlik üzerine yapılan çalışmaların sınırlı olması ve olumsuz liderlik türlerinden yıkıcı liderliğin bu çalışmada incelenmiş olması sebebiyle alan yazınına önemli bir katkı sunmaktadır.

1.1 Liderlik

Liderlik, belirli amaçlar doğrultusunda insanları etkileyebilme ve harekete geçirebilmektir (2). Liderlik, organizasyonun hedefleri istikametinde

izleyenlerine iş yaptırabilme yeteneğidir. Yöneticiler günlük işlerle ilgilenirler, yapılması gereken işleri yaparlar. Liderler ise kurumuna vizyon oluşturmak ve vizyonu kurumuna benimsetmekten sorumludurlar (3). İdareciler denge ve etkinliğe önem verirken, liderler değişmeye ve bireyleri yapılacak işlerle ilgili ikna etmeye odaklanır (4). Lider, bir grubu kendi amaç ve hedefleri doğrultusunda yönlendiren kişidir. Belirtilen gruplar, bir işletme, ekip, takım, siyasi parti ve ülke gibi ortak amaçları, hedefleri olanlardır. Benzer şekilde, yönetim süreci zaman ya da eylem açısından değişebilen bir durumdur. Liderlik, bir liderin kendisi, bir grup ve yönlendirme süreci olarak tanımlanabilir.

1.2 Liderlik Teorileri

Liderlerin ortaya çıkmasında kişisel özelliklerin önemini savunan özellikler teorisi liderliği, bireyin farklı fiziksel ve psikolojik özelliklerine göre açıklamaktadır (5). Başarılı liderlerin ilgi, kabiliyet ve kişilik özelliklerinin başarısız liderlerden farklı olduğu düşünülmektedir (6). Belli özelliklere sahip kişilerin lider olabileceğini ileri süren teoriye göre lider, toplumun hayal gücüne girmiş olan seçkin, yetenekli bir kişidir. Lideri izleyicilerden ayıran üstünlükler, boy, yaş, akıcı konuşma, anlayışlılık, inatçılık, ekonomik saygınlık, başkalarını harekete geçirebilme, içe ve dışa dönüklüktür. Özellikler teorisi, liderliği sadece lider parametresine göre değerlendirdiği için yaygın kabul görmemiştir. Araştırmalara göre, başarılı liderlerin aynı özellikleri sergilemedikleri, hatta gruptaki liderlerden daha kabiliyetli olanların lider olarak kendilerini gösteremedikleri görülmüştür. Ek olarak, liderlerde olması gereken özelliklerin

devamlı olarak artması ve genellemelerin yapılması zorlaştığından, teori liderliği tanımlamada yetersiz kalmıştır (7).

Davranışsal teoriye göre liderlik, hedeflerin gerçekleştirilmesi için başkalarının etkilenmesi sürecidir (8). Başarı, liderin kişisel özelliklerinden ziyade, liderlik sırasında sergilediği davranışlardır. Liderin izleyenleri ile iletişimi, planlama ve kontrol şekli, yetki devri yapıp yapmadığı, hedefleri belirleyip belirlemediği gibi davranışlar liderin etkililiğini belirleyen önemli etmenlerdir (9). Liderliğin yalnız kişisel özellikler ile değil, davranış tarzlarıyla açıklanabileceğini, liderliğin yaradılıştan gelmediğini bilahare geliştirilebileceğini ileri sürmektedir. Kişisel ve işe yönelik liderlik davranışları teoride öne çıkmaktadır. İşe yönelik davranışlar; lider iş tanımını, standartları belirler ve çalışanların kurallara uymasını bekler. Çalışanların hatalarını eleştirir, çalışmalarını denetleyerek verimli çalışmasını sağlar. Kişiyi yönelik davranışlar; lider ile çalışanlar arasında saygı ve güvene dayalı çift yönlü iletişim vardır. Lider çalışanların ihtiyaçlarıyla ilgilenir, çalışanlarına dostça yaklaşarak ekip çalışmasına ve çalışanlarının mutluluğuna önem verir (10). İşe yönelik ve kişiye yönelik davranışlarda dengenin kurulmasıyla verimlilik ve etkililiğin artırılabilirliği söylenebilir.

Durumsal teoriye göre, her zaman her ortamda tatbik edilecek yegane evrensel liderlik biçimi yoktur. Liderlik davranışının belirlenmesinde çevresel şartlarda dikkate alınmalıdır. Belirli özelliklere sahip kişi, bazı ortam ve çevrelerde lider olabilirken, aynı kişi farklı ortam ve çevrelerde lider olamayabilir (7). Liderlik tarzının belirlenmesinde en önemli etken etkililiktir. Liderlik tarzı bazen otoriter

bazen demokratik olabilir. Örgütün etkililiğini ve amaçlarını en üst düzeyde gerçekleştirebilen liderlik biçimi uygulanmalıdır.

Liderlerin takipçileri ile iletişimi örgüt içerisindeki en mühim olanıdır. Liderlerin çatışma yönetme tarzları ve izleyenlerine verdikleri emirlerin takipçileri üzerinde mühim etkisi vardır (11). Liderler de beceri zayıflığı görülebildiği gibi bazı zamanlarda liderlerin kendilerine fazla güvenmeleri ve aşırı karizmaları başarısızlığın sebebi olabilir. Buhran zamanlarında liderlerin kendilerine fazla güvenmeleri kontrolü kaybetmelerine neden olabilir (12). Bu nedenle liderlik daima pozitif ve harikulade bir kavram değildir. Liderlerin takipçileriyle ilişkileri, davranışları, isteyerek veya istemeyerek aldıkları kararlar yoluyla takipçilerini ve organizasyonu tehlikeye atabilirler (13). Liderler kimi zaman üst yönetiminde onay vermemesine rağmen kişisel hırslarından ötürü organizasyonun veya izleyenlerinin menfaatini tehlikeye sokacak, hatta yıkıcı olabilecek kararlar verebilirler (14). Liderler çalışanların verimini artırabilecek çalışma ortamı oluşturabileceği gibi herkesin mutsuz olduğu, olumsuz çalışma ortamları da yaratabilirler (15). Yapılan araştırmalarda olumsuz liderlik davranışlarının olumlu liderlik davranışları gibi araştırmaya değer görülmesine rağmen alan yazında birçok araştırma olumlu liderlik davranışları üzerine yoğunlaşmıştır.

1.3 Yıkıcı Liderlik

Yapıcı liderlik davranışlarına çalışıldığı oranda yıkıcı liderlik davranışları üzerine de çalışılması gerektiğini söyleyen Einarsen vd. (2007)' e göre yıkıcı liderlik; yönetici konumunda olan liderin, örgütün çıkarlarını, faaliyetlerini,

amaçlarını, kaynaklarını etkin kullanmadan örgütü zayıflatan veya astlarının iş doyumlarını, motivasyonlarını bozan davranışları sistemli ve tekrarlı olarak sergilemesidir(16). Schmidt(2018)'e göre yıkıcı liderlik çalışanlara kötü davranan, örgütün verimliliğini düşüren, olumsuz özelliklere sahip liderlik biçimidir(17). Krasikova vd. (2013)'e göre yıkıcı liderlik, liderin organizasyona veya astlarına zarar vermek niyetiyle organizasyonun çıkarına ters düşen hedefleri amaç edinmesidir(18). Uymaz (2013) yıkıcı liderlikle ilgili yaptığı çalışmada yıkıcı liderliği altı boyuta ayırmıştır. Bunlar; aşırı otoriterlik, liderlik için yetkin olmamak, etik dışı davranış, teknoloji ve değişime direnme, astlara karşı duyarsızlık ve adam kayırmadır (19). Einarsen vd. (2007) yıkıcı liderliği üç gruba ayırmıştır:

- Zorba liderlik: Örgütün menfaatlerine yapıcı, çalışanların menfaatine yıkıcı
- Destekleyici-sadakatsiz liderlik: Örgütün menfaatlerine yıkıcı, çalışanların menfaatine yapıcı
- Yoldan çıkmış liderlik: Örgütün ve çalışanların menfaatine yıkıcı(16).
-

Kellerman (2004) yıkıcı liderliğin yedi türü olduğunu belirlemiştir: yetersiz, sert, ölçsüz, duyarsız, yozlaşmış, dar görüşlü ve kötü(20). Ashforth (1994) da yıkıcı liderliğin altı boyutta ele almıştır. Bunlar arasında zevk ve ego tatmini, astların aşağılanması, ilgi eksikliği, çatışma çözümüne yönelik güçlü bir tutum, cesaret kırıcı projeler ve keyfi cezalandırma yer almaktadır(21)

2. YÖNTEM

Antalya ili merkez ilçeleri resmi ortaokullarında görev yapan öğretmenlerden cinsiyet,yaş ve eğitim düzeyleri değişkenine göre okul müdürlerinin yıkıcı liderlik davranışlarını belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır (22, 23, 24).

Çalışmanın evrenini Antalya İline bağlı beş ilçe merkezinde görev yapan resmi ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde çok aşamalı örneklem kullanılmıştır. Birinci aşamada, merkez ilçelerin evreni temsil etme oranlarına göre seçkisiz tabakalı örnekleme kullanılarak örneklem grubuna alınması gereken sayıda öğretmen belirlendi. İkinci aşamada, basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak yeter sayıda öğretmen tesadüfen seçilmiştir. Antalya ili merkez ilçelerinde örnekleme dahil edilen okullar yasal izinler alındıktan sonra araştırmacı tarafından ziyaret edilerek, okul yönetimine anket uygulama isteği iletilmiştir. Katılımcılara anketler okul yönetiminin uygun gördüğü zaman diliminde bire bir ulaştırılmıştır. Anket soruları dağıtılmadan önce, araştırmacı katılımcılardan elde edilecek bilgilerin yalnızca bu çalışma için kullanılacağını, katılımcıların yanıtlarını ve kişisel bilgilerini hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacağını taahhüt etmiştir. Anket, ziyaret edilen ortaokullardan 458 öğretmene dağıtıldı. Araştırmacı, katılımcılardan anketleri doğrudan geri toplamıştır. Geri dönütlerde anketlerdeki eksik veri ve okuldaki çalışma süresi 1 yıldan az olan öğretmenler değerlendirme dışı bırakıldıktan sonra anket sayısı 345 olarak belirlenmiştir. Çalışmanın etik kurul izni; Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 09/11/2020-118547 sayılı kararıyla alınmıştır.

Çalışma ölçeği iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde, öğretmenlerin; cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyine ilişkin kişisel bilgiler formu; ikinci bölümünde Uymaz (2013) tarafından geliştirilen “Yıkıcı Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Anket formunda ifadelerin yanıtlanmasında 5’li Likert ölçeği (1= Kesinlikle katılmıyorum- 5= Tamamen katılıyorum) benimsenmiştir(19).

Çalışmada kullanılan verilerin analizinde SPSS 25 paket programından yararlanılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri bakımından aşırı otoriterlik ve liderlik için yetkin olmamak hakkındaki algılarında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla t-testi; etik dışı davranış ve astlara karşı duyarsızlık boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla Mann Whitney U testleri kullanılmıştır. Ayrıca, katılımcıların yaşlarına göre etik dışı davranış ve astlara karşı duyarsızlık boyutlarına ilişkin anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla Anova testi; aşırı otoriterlik ve liderlik için yetkin olmamak boyutlarına ilişkin anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için ise Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Diğer taraftan katılımcıların etik dışı davranış ve liderlik için yetkin olmamak boyutlarına ilişkin algılarında eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla Anova testi; aşırı otoriterlik ve astlara karşı duyarsızlık boyutlarına ilişkin anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1 Kişisel Özellikler

Tablo 1 çalışmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ait sonuçları sunmaktadır.

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 131'i (%38) "erkek" ve 214'ü (%62) "kadın" katılımcılardan oluşmaktadır. Yaşa göre dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların 19'u (%5,5) "20-29 yaş", 160'ı (%46,4) "30-39 yaş", 125'i (%36,2) "40-49 yaş" ve 38'i (%11,0) "50-59 yaş" aralığında dağılım göstermektedir. Eğitim bilgileri bakımından ise, 5 katılımcı (%1,4) "ön lisans", 301 katılımcı (87,2) "lisans", 29 katılımcı (%8,4) "yüksek lisans" ve 10 katılımcı (%2,9) "doktora" mezuniyetine sahiptir.

Tablo 1. Kişisel Özellikler

Değişken	Düzye	n	%
Cinsiyet	Erkek	131	38,0
	Kadın	214	62,0
Yaş	20 - 29	19	5,5
	30 - 39	160	46,4
	40 - 49	125	36,2
	50 - 59	38	11,0
	60>	3	0,9
Eğitim	2 Yıllık YO	5	1,4
	4 Yıllık Fakülte	301	87,2
	Yüksek Lisans	29	8,4
	Doktora	10	2,9

3.2 Ölçüm Modeli

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları

No	Liderlik için yetkin Olmamak	Aşırı otoriterlik	Etik dışı davranış	Astlara karşı duyarsızlık
S25	,868			
S23	,840			
S24	,812			
S3	,788			
S18	,788			
S15	,770			
S10	,768			
S8	,766			
S20	,752			
S12	,742			
S2	,728			
S7		,922		
S14		,863		
S21		,859		

S1	,856
S9	,843
S27	,838
S17	,833
S28	,825
S11	,836
S16	,821
S6	,806
S19	,798
S4	,771
S13	,870
S26	,865
S5	,666

Çalışmada kullanılan ölçeğin temel boyutlarını belirlemek için faktör analizi kullanılmıştır.

Araştırma verilerinin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılmıştır. KMO değeri 0.5 üzeri ise verilerin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre araştırma verilerine ilişkin KMO = 0.94 ve Barlett's testi anlamlılık değeri sig=0.000'dır. Bu değerler elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu doğrulamaktadır.

Çalışma, altı boyut olmasına rağmen yalnızca dört boyut buldu. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, ölçeğin liderlik için yetkin olmamak boyutu için 0.962'dir. Aşırı otoriterlik boyutunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.962. Etik dışı davranış boyutu için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.954'dür. Astlara karşı duyarsızlık alt faktörünün Cronbach alfa değeri 0.854 ve yıkıcı liderliğe ait tüm ifadelerin Cronbach alfa değeri 0.971'dir. Güvenilirlik için genel olarak, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0.70> olması yeterlidir (23–25), bu nedenle kullanılan faktörlerin e ölçeğin yeterli güvenirlğe sahip olduğu ifade edilebilir.

3.3 Cinsiyet ve Yıkıcı Liderlik İlişkisi

Liderlik için yetkin olmamak ve aşırı otoriterlik boyutlarına ait veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı parametrik analiz yöntemlerinden t testi kullanılmıştır. Katılımcı algıları, cinsiyet bakımından aşırı otoriterlik [$t(345)=,48$; $p> 0,05$] ve liderlik için yetkin olmamak [$t(345)=,73$; $p> 0,05$] alt boyutlarında anlamlı bir şekilde değişmemiştir.

Etik dışı davranış ve astlara karşı duyarsızlık alt boyutlarına ilişkin elde edilen veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Cinsiyet bakımından öğretmenlerin etik dışı davranış boyutunda ($U= 12453$; $p>0,05$) anlamlı bir farklılık göstermediği ve astlara karşı duyarsızlık boyutunda ($U= 12220,5$; $p>,05$) anlamlı bir farklılık gösterdiği tahmin edilebilir.

Tablo 4'e göre sıra ortalamaları değerlendirildiğinde, kadın öğretmenlerin astlara karşı duyarsız boyutu algıları erkek öğretmenlere göre daha düşüktür.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Dair Sonuçlar

Faktör	Cinsiyet	No	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann Whitney U	Sig.
Astlara karşı duyarsızlık	Erkek	131	186,71	24459,5	12220,5	,039*
	Kadın	214	164,61	35225,5		

* $p \leq ,05$

3.4 Yaş ve Yıkıcı Liderlik İlişkisi

Etik dışı davranış ve astlara karşı duyarsızlık faktörlerine ilişkin elde edilen veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı parametrik testlerden tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 5. Yaş Değişkenine Dair Bulgular

	Yaş	No	Ortalama	Ss	Kikare	Sig.	Farklılık
Aşırı Otoriterlik	20-29	19	121,29	4	10,88	,041*	20-29 & 50-59
	30-39	160	177,22				
	40-49	125	165,41				
	50-59	38	200,41				
	60>	3	244,50				
Liderlik için yetkin olmamak	20-29	19	172,97	4	10,52	,025*	30-39 & 40-49
	30-39	160	187,60				
	40-49	125	153,44				
	50-59	38	170,79				
	60>	3	237,33				

* p < ,05

Öğretmenlerin etik dışı davranış [$F(345)=,85$; $p > 0,05$] ve astlara karşı duyarsızlık alt boyutlarında [$F(345)=,26$; $p > 0,05$] yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Aşırı otoriterlik ve liderlik için yetkin olmamak alt faktörlerinde veri normal dağılım göstermediği için parametrik olmayan analizlerden Kruskal Wallis analizi yapılmıştır.

Tablo 5'e göre, aşırı otoriterlik boyutu [$X^2(4)=10.88$, $p \leq 0,05$] ile liderlik için yetkin olmamak boyutu [$X^2(4)=10.52$, $p \leq 0,05$] anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. 20-29 yaş grubundaki öğretmenler, 50-59 yaş grubundaki öğretmenlere göre aşırı otoriterlik algıları daha azdır. Liderlik için yetkin olmamak boyutu algıları 40-49 yaş arasında yer alan öğretmenlerin 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerden daha azdır.

3.5 Eğitim ve Yıkıcı Liderlik İlişkisi

Etik dışı davranış ve liderlik için yetkin olmamak boyutlarına ilişkin elde edilen veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı tek yönlü Anova testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin görüşlerinin eğitim düzeyleri bakımından liderlik için yetkin olmamak ile ilgili ifadelerinde [F(345)=1,93; p>0,05] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 6. Eğitim Değişkenine Dair Bulgular (Anova Testi)

	Eğitim	No	\bar{x}	SS	F	Sig.	Farklılık
Etik dışı davranış	Ön Lisans	5	2,2	1,73	3,97	,038*	Lisans- Y.Lisans
	Lisans	301	1,78	1,18			
	Y. Lisans	29	2,4	1,18			
	Doktora	10	2,6	,69			

* p ≤,05

Tablo 6'da gösterildiği gibi, katılımcıların eğitim seviyeleri bakımından etik dışı davranış alt faktörüne ilişkin yanıtlarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [F(345)=3,97; p≤,05]. Non- parametrik testlerden Kruskal Wallis testi, aşırı otoriterlik ve astlara karşı duyarsızlık faktörlerine ilişkin veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı uygulanmıştır.

Tablo 7. Eğitim Değişkenine Dair Bulgular (Kruskal Wallis Testi)

	Eğitim	No	Ortalama	Ss	Kikare	Sig.	Farklılık
Aşırı otoriterlik	Ön Lisans	5	192,10	3	12,04	,007*	Lisans- Y.Lisans
	Lisans	301	166,25				
	Yüksek Lisans	29	216,41				
	Doktora	10	240,60				
Astlara karşı duyarsızlık	Ön Lisans	5	226,90	3	9,71	,021*	Lisans- Doktora
	Lisans	301	167,61				
	Yüksek Lisans	29	194,22				
	Doktora	10	246,70				

* p ≤,05

Tablo 7'ye göre, eğitim değişkeni bakımından katılımcıların aşırı otoriterlik ($X^2(3)=12,04$; $p\leq 0,05$) ve astlara karşı duyarsızlık faktörlerine ilişkin algılarının anlamlı şekilde farklılık gösterdiği ifade edilebilmektedir ($X^2(3)=9,71$; $p\leq 0,05$). Elde edilen bulgular, öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça yıkıcı liderlik algılarının arttığını göstermektedir.

4. SONUÇ

Bu çalışma, MEB'e bağlı ortaokullarda görev yapan branş öğretmenleri bakış açısından okul müdürlerinin yıkıcı liderlik tutumlarının öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve eğitim değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık olup olmadığını araştırmaktadır. Araştırma, katılımcı öğretmenlerin cinsiyetleri bakımından yıkıcı liderliğin alt faktörlerinden astlara karşı duyarsızlık ile ilgili ifadelerinde anlamlı farklılık olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre kadın öğretmenlerin astlara karşı duyarsız algıları erkek öğretmenlere göre daha düşüktür. Yaş değişkenine göre yıkıcı liderliğin aşırı otoriterlik boyutunda farklılık göstermektedir. Buna göre daha ileri yaştaki öğretmenlerin aşırı otoriterlik algıları genç öğretmenlere göre daha yüksektir. Eğitim değişkenine göre yıkıcı liderliğin alt faktörlerinden aşırı otoriterlik, astlara karşı duyarsızlık ve etik dışı davranışa ilişkin öğretmen algılarında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya konulmaktadır. Öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça yıkıcı liderlik algılarının arttığı söylenebilir. Ballı ve Çakıcı (2019)'nın Adana ilinde otel çalışanları üzerine yaptıkları araştırmaya göre çalışanların eğitim düzeyi arttıkça yıkıcı liderlik algıları artmaktadır sonucuyla örtüşmektedir(26).

5. ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarından yola çıkarak yönetici seçicilere, yöneticilere ve öğretmenlere aşağıda ifade edilen öneri ve tavsiyelerde bulunmaktadır. Okul müdürleri personelin görüşlerine değer vermeli, yönetimde adaletli davranmalı, yönetimde açıklık olmalı, farklı düşüncelerin rahatça ifade edilebileceği ortamı sağlamalıdır.

Bu araştırma Antalya ili merkez ilçelerde görev yapan ortaokul öğretmenlerini içermektedir. Daha sonraki çalışmaların farklı gruplar dahil edilerek çalışma kapsamı genişletilebilir. Daha sonraki çalışmaların nitel yöntem veya karma yöntemle yapılması anlamlı olabilir. İleriki araştırmalarda yıkıcı liderlik ile mesleki tükenmişlik gibi diğer değişkenler arasındaki ilişki incelenebilir.

KAYNAKÇA

1. Şahne BS, Şar S. Liderlik Kavramının Tarihçesi ve Türkiye’de İlaç Endüstrisinde Liderliğin Önemi. Marmara Pharm J. 08 Ocak 2015;19(2):109-15.
2. Şişman M. Öğretim Liderliği. Pegem Akademi; 2002.
3. Baltaş A. Ekip Çalışması ve Liderlik: Değişim içinde geleceğe doğru. Remzi; 2007.
4. Erçetin Ş. Lider sarmalında vizyon. Nobel Yayıncılık; 2000.
5. Buluç B. İçinde: Koşar S, Güçlü N, editörler. Eğitim yönetiminde liderlik. Pegem Akademi; 2020.
6. Lunenburg FC, Ornstein AC. Eğitim yönetimi (Çev. Ed. G. Arastaman). Nobel Yayıncılık; 2013.
7. Güney S. Liderlik. Nobel Yayıncılık; 2015.
8. Aydın M. Eğitim Yönetimi. Gazi Kitapevi; 2018.
9. Tamer KOÇEL. İşletme Yöneticiliği - Beta Yayıncılık [İnternet]. Beta Yayıncılık; 2015 [a.yer 22 Ocak 2024]. Erişim adresi: <https://www.betayayincilik.com/isletme-yoneticiligi-p-11869314>
10. Yukl G. Leadership in Organizations. Pearson Education India; 2013.
11. Yukl G. Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. Acad Manag Perspect. Kasım 2012;26(4):66-85.

12. Sheard AG, Kakabadse N, Kakabadse A. Destructive Behaviours and Leadership: The Source of the Shift from a Functional to Dysfunctional Workplace? Int J Soc Sci Stud. 2013;1:73.
13. Pareto V. Seçkinlerin Yükselişi ve Düşüşü/Kuramsal Bir Sosyoloji Uygulaması. Doğu Batı Yayınları; 2010. 103 s.
14. O'Connor J, Mumford MD, Clifton TC, Gessner TL, Connelly MS. Charismatic leaders and destructiveness: An historiometric study. Leadersh Q. 01 Aralık 1995;6(4):529-55.
15. Kusy M, Holloway E. Toxic workplace!: Managing toxic personalities and their systems of power. John Wiley & Sons; 2009.
16. Einarsen S, Aasland MS, Skogstad A. Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. Leadersh Q. 01 Haziran 2007;18(3):207-16.
17. Schmid EA, Pircher Verdorfer A, Peus CV. Different Shades—Different Effects? Consequences of Different Types of Destructive Leadership. Front Psychol [İnternet]. 2018 [a.yer 22 Ocak 2024];9. Erişim adresi: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01289>
18. Krasikova DV, Green SG, LeBreton JM. Destructive Leadership: A Theoretical Review, Integration, and Future Research Agenda. J Manag. 01 Temmuz 2013;39(5):1308-38.
19. Ali Osman UYMAZ. Yıkıcı Liderlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. [a.yer 22 Ocak 2024]; Erişim adresi: <https://www.proquest.com/openview/b4d261569524ef5bad6a083ea3f3b3fa/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2042750>
20. Barbara Kellerman. Kötü Liderlik. İş Bankası Yayınları; 2004.
21. Ashforth B. Petty tyranny in organizations. İçinde: Organizational influence processes [İnternet]. Routledge; 2016 [a.yer 21 Ocak 2024]. s. 151-71. Erişim adresi: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315290614-11/petty-tyranny-organizations-blake-ashforth>
22. Büyüköztürk Ş, Kılıç-Çakmak E, Akgün Ö, Karadeniz Ş, Demirel F. Bilimsel araştırma yöntemleri [İnternet]. Pegem Akademi; 2008 [a.yer 22 Ocak 2024]. Erişim adresi: <https://www.academia.edu/download/60685397/BilimselArastirmaYontemleri25baski20190923-101914-f67d4d.pdf>
23. Arasli H, Arici HE, Arasli F. Nepotizmin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Prosedürel Adaletin Aracı Rolü: K.K.T.C. Otelcilik Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Ekon Ve Önetim Araştırmaları Derg. 01 Aralık 2016;5(2):1-20.

24. Arasli H, Arici HE. Perceived Supervisor Support Cure: Why and How to Retain and Reengage Seasonal Employees for the Next Season. J East Eur Manag Stud. 2019;24(1):61-88.
25. Saydam MB, Arasli H, Arici HE. Job insecurity, employee incivility and coaching perception of casino employees: A moderated mediation model. J East Eur Manag Stud. 2023;28(2):220-40.
26. Balli E, Çakıcı A. Karanlık Liderlik: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma /Dark Leadership: A Case Study In Hotel Businesses. J Turk Stud. 29 Mart 2019;14.