



T.C.

**BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL
BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL STRESİN
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ARACILIK ROLÜ VE
BİR UYGULAMA**

Bahriye ZEYBEK

175012013

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Bandırma,2020

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL
BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL STRESİN
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ARACILIK ROLÜ VE
BİR UYGULAMA

Bahriye ZEYBEK
175012013

Tez Danışmanı:
Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Bandırma,2020

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAYI

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Programında Yüksek Lisans Öğrencisi Bahriye ZEYBEK tarafından Prof.Dr. Edip ÖRÜCÜ'nün danışmanlığında hazırlanan “Örgütsel Stresin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Dönüşümcü Liderliğin Aracılık Rolü ve Bir Uygulama” başlıklı tez, aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 24/12/2020 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Prof.Dr. H.Aydın OKUYAN

Jüri Başkanı

Prof.Dr. Edip ÖRÜCÜ

Jüri Üyesi

Dr.Öğr. Üyesi Özlem KUVAT

ETİK BEYAN

TÜRKİYE CUMHURİYETİ BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (.../.../2020)

Bahriye ZEYBEK



ÖZET

ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL STRESİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ARACILIK ROLÜ VE BİR UYGULAMA

Bahriye ZEYBEK

Bu araştırmanın amacı Balıkesir ilinde merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres ve örgütsel sinizm ilişkisinde dönüşümcü liderliğin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Araştırmanın evreni Balıkesir'in merkez ilçelerinde 19 okulda görev yapan 986 öğretmendir. Örneklemi 311 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı olarak Barandes Dharwadker ve Dean (1999) “örgütsel sinizm ölçeği” Theorel vd. (1988) “örgütsel stres” ölçeğinin Türkçe diline uyarlanmış hali (Yıldırım vd.,2011) ve B.M.Bass ve J.Avoli(1992) tarafından geliştirilen “liderlik ölçeği” kullanılmıştır.Verilerin sonucunda; güvenirlik analizi, frekans analizi, normallik testi,keşfedici faktör analizi,çoklu korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.Verilerin analizi sonucunda; çoklu korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.Çoklu korelasyon analizi örgütsel stres, ve örgütsel sinizm ve dönüşümcü liderlik ilişkisini tespit etmek niyeti ile yapılmıştır.Aracı değişkenle uygulanan hiyerarşik regresyon analizi değişkenlerinin ilişkilerini saptamak niyeti ile yapılmıştır.Regresyon analizi sonucunda;dönüşümcü liderlik örgütsel sinizm arasında negatif anlamlı bir etkisinin olduğu, örgütsel stres dönüşümcü liderlik algısı arasında negatif anlamlı bir ilişkisinin olduğu,örgütsel stres örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.Ayrıca örgütsel stres ile örgütsel sinizm ilişkisinde dönüşümcü liderliğin kısmi aracılık rolü belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Sinizm, Dönüşümcü Liderlik, Stres, Örgütsel Stres, Örgüt

ABSTRACT

THE MEDIATION ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND AN APPLICATION IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL STRESS ON ORGANIZATIONAL CYNICISM IN TEACHERS

Bahriye ZEYBEK

The aim of this study is to reveal the mediating role of transformational leadership in the relationship between organizational stress and organizational cynicism of teachers working in central districts of Balıkesir. The universe of the research is 986 teachers working in 19 schools in the central districts of Balıkesir. As the data collection tool used in the study, Barandes Dharwadker and Dean (1999) "organizational cynicism scale" Theorel et al. (1988) adapted the "organizational stress" scale to Turkish (Üzüm vd., 2011) and the "leadership scale" developed by B.M.Bass and J. Avoli (1992). Reliability analysis, frequency analysis, normality test, exploratory factor analysis, multiple correlation analysis and hierarchical regression analysis were performed. Multiple correlation and hierarchical regression analysis were applied. The multiple correlation analysis was performed with the intention of determining the relationship between organizational stress, organizational cynicism and transformational leadership. The hierarchical regression analysis applied with the intermediary variable was performed with the intention to determine the relationships between variables. As a result of the regression analysis; It has been determined that there is a negative relationship between organizational stress and transformational leadership perception, there is a positive relationship between organizational stress and organizational cynicism. In addition, the partial mediating role of transformational leadership in the relationship between organizational stress and organizational cynicism has been determined.

Keywords: Organizational Cynicism, Transformational Leadership, Stress, Organizational Stress, Organization

ÖNSÖZ

Öğretmenler toplumun her kesimini ilgilendiren gelecek nesillere ışık olma vasıfları nedeniyle değerli eğitim neferleridir. Bir yandan eğitim görevini üstlenirken diğer yandan davranışları ile öğrenci üzerinde etki oluştururlar. Bu çalışmada Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan öğretmenlerin örgütsel stresin örgütsel sinizm ile ilişkisinde dönüştürücü liderliğin aracılık rolü incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel stres yaşamaları öğrenciler ve toplum için önem arz etmektedir. Bu bağlamda çalışmanın ileriki araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma boyunca değerli bilgilerini paylaşarak desteğini esirgemeyen danışman hocam sayın Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ' ye değerli katkılarından dolayı şükranlarımı sunarım. Son olarak tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi manevi desteklerini esirgemeyen her zaman yanımda olan karşılıksız sevgi ve fedakârlıklarını sunan sevgili annem Mesude ZEYBEK'e, Babam Levent ZEYBEK'e sonsuz minnetlerimi sunarım.

Bahriye ZEYBEK

Bandırma 2020

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK BEYAN SAYFASI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	xvii
TABLolar	xx
ŞEKİLLER	xxi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI.....	7
1.1.Sinizm Kavramı	7
1.1.1.Sinizm Türleri	9
1.1.1.1.Kişilik Sinizmi	9
1.1.1.2.Toplumsal Sinizm	10
1.1.1.3.Çalışan Sinizmi	10
1.1.1.4.Mesleki Sinizm	10
1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	11
1.3.Örgütsel Sinizmin Boyutları	12
1.3.1. Bilişsel Sinizm	12
1.3.2. Duyuşsal Sinizm	12
1.3.3. Davranışsal Sinizm	13
1.4.İlgili Araştırmalar.....	13
1.4.1. Yurt İçinde Örgütsel Sinizm İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar	13
1.4.2. Yurt Dışında Örgütsel Sinizm İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar....	18
2. ÖRGÜTSEL STRES KAVRAMI.....	21
2.1.Stres Kavramı.....	21

2.1.1.Stresin Belirtileri	22
2.1.2.Stresin Kaynakları	23
2.1.2.1.Bireysel Stres Kaynakları	23
2.1.2.2.Çevresel Stres Kaynakları.....	24
2.2.Örgütsel Stres	25
2.2.1.Örgütsel Stresin Sonuçları	27
2.3.İlgili Araştırmalar	28
2.3.1.Yurt İçinde Örgütsel Stres İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar	28
2.3.2. Yurt Dışında Örgütsel Stres İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar	31
 3. DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK KAVRAMI	 34
3.1.Liderlik Kavramı	34
3.2.Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklar	34
3.3.Dönüşümcü liderlik kavramı	35
3.4.Dönüşümcü liderlik Faktörleri	39
3.4.1.İdealleştirilmiş Etki.....	39
3.4.2.İlham Verici Motivasyon	39
3.4.3.Entelektüel Uyarım	39
3.4.4. Bireyselleştirilmiş İlgi.....	40
3.5.Dönüşümcü Liderin Temel Özellikleri	40
3.5.1.Ortak Vizyon Oluşturma Ve Paylaşma.....	40
3.5.2.Zihinsel Uyarım Ve Yaratıcılık	40
3.5.3.Etkili İletişim ve Motivasyon Becerisi	40
3.5.4.Değişimin Temsilcileri olma	41
3.5.5.Duygusal Dayanıklılık, Cesaret ve Risk Alma	41
3.5.6.Güçlendirme (Yetkilendirme).....	41
3.5.7.Esnek Yönetim Anlayışı	41
3.5.8.Güvenilirlik ve Özgüven.....	42
3.6.İlgili Araştırmalar	42
3.6.1.Yurt İçinde Dönüşümcü Liderlik İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar	42
3.6.2. Yurt Dışında Dönüşümcü Liderlik İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar	45

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

1.DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN YAPILAN GEÇMİŞ ÇALIŞMALAR.....	50
---	----

1.1.Örgütsel Sinizm Örgütsel Stres Arasındaki İlişki	50
1.2.Örgütsel Sinizm ve Dönüşümcü Liderlik Arasındaki İlişki	51
1.3.Dönüşümcü Liderlik Örgütsel Stres Arasındaki İlişki	53
1.4.Örgütsel Sinizm Örgütsel Stres ve Dönüşümcü Liderlik ilişkisi	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL STRES VE ÖRGÜTSEL SINIZM İLİŞKİSİNDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ALGISININ ARACI ROLÜ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

1.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	57
2.ARAŞTIRMANIN MODELİ	57
3.EVREN VE ÖRNEKLEM.....	58
4.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE TEKNİKLERİ.....	58
5.BULGULAR VE YORUMLAR.....	60
5.1.Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	60
5.2.Katılımcıların Ölçeklere Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular	62
5.3.Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	63
5.4.Normallik Testi	64
5.5.Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) ve Barlett's Küresellik Testleri.....	64
5.6.Çoklu Korelasyon Analizi Bulguları.....	66
5.7.Regresyon Analizi Bulguları.....	67
5.7.1.Basit Regresyon Analizi Sonuçları	67
5.7.2.Aracı Değişken İle (Mediator)Regresyon Analizi Sonuçları.....	70

SONUÇ VE ÖNERİLER.....

1.SONUÇ	73
2.ÖNERİLER	76

KAYNAKÇA

EKLER.....

EK1:Anket Formu.....	100
EK2: Etik Kurulu Değerlendirme Formu.....	104

TABLÖLAR

Tablo 3.1.: Evren ve Örneklem Uyumu Değerleri	58
Tablo 3.2.: Demografik Değişkenlere Ait Bulgular	61
Tablo 3.3.: Katılımcıların Örgütsel Sinizm Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular	62
Tablo 3.4.: Katılımcıların Örgütsel Stres Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular	62
Tablo 3.5.: Katılımcıların Dönüşümcü Liderlik Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular	63
Tablo 3.6.: Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları	63
Tablo 3.7.: Ölçeklere Ait Normallik Testi Sonuçları	64
Tablo 3.8.: Ölçeklere İlişkin Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) ve Barlett's Küresellik Testi Sonuçları	65
Tablo 3.9.: Çoklu Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	66
Tablo 3.10.: Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi	68
Tablo 3.11.: Örgütsel Stresin Dönüşümcü Liderlik Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi	68
Tablo 3.12.: Örgütsel Stresin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi	69
Tablo 3.13.: Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Stresin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi ile Testi	72
Tablo 3.14.: Hipotezlere Ait Sonuçları	77

ŞEKİLLER

Şekil 1. : Araştırmanın Modeli	58
Şekil 2. : Araştırmanın Aracılık Modeli	70



KISALTMALAR

KFA: Keşfedici Faktör Analizi

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin



GİRİŞ

Çalışmanın amacı dönüşümcü liderlik algısının örgütsel sinizm ve örgütsel stres ilişkisinde aracılık rolünün öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma bazında incelemektir. Bu kısımda çalışmanın amacı, önemi, problemi, varsayımları ve sınırlılıkları belirtilerek temel kavramlar terimler ve tanımlar kısımlarında gösterilmiştir.

Stres kelimesinin diğer dillerde tam karşılığı olmamakla birlikte baskı, zorlama anlamına gelmektedir ve batı kaynaklıdır. Latince “Estrece” kelimesinden türediği bilinmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 304). Stres sosyal hayatta karşımıza sıklıkla çıkan bir kavramdır. Modern dönemde bireyler çalıştıkları örgütte çok fazla zaman geçirmektedir ve amaçlar doğrultusunda birçok rol üstlenmektedirler. Sonucunda örgütsel stres kavramı ortaya çıkmaktadır (Quick ve Quick,1984: 10). İş görenler kurumların büyüklükleri, bulunulan sektör, iş şartları açısından farklı stres kaynakları ile karşılaşabilmektedirler (Gökdeniz, 2005: 173-189).

Örgütte strese sebep olan faktörler; sosyal çevre, iş görenlerin aileleri ile ilişkileri, örgüt yapısı, işin şartları, üstler, iş arkadaşları, fiziksel şartlar, hayat şartları, amaçlar vb. olabilmektedir (Aktaş ,2001: 1-18). Sonuçları ise;devamsızlık,işten ayrılma isteği,saldırgan davranışlar, dikkatsizlik, devir hızının yükselmesi,hastalıklar şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Akat vd.,1997: 364).

Geçmiş çalışmalarda belirtildiği üzere örgüt içinde stres gibi negatif faktörler örgüt atmosferindeki ruh halinin hem belirleyicisi hem de sebebi sayılabilmektedir.Eğreti-olumsuz ve işlevsel olmayan stres iş görenlerin başarımına negatif yönlü etki yapmaktadır (Örücü vd.,2013:351). Stresin sebep olduğu bir diğer unsurda örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizmin iş performansını önemli oranda etkilediği bununla beraber örgütsel sinizmin stres-performans ilişkisinden etkilendiği görülmüştür Bu sebeple kurum içi stres bireyleri olumsuz etkileyerek kurum dışı strese de sebep olmaktadır. Bununla beraber kurum dışı oluşan streste kurum içi stresin başta gelen sebeplerinden sayılabilmektedir (Brandes,2006: 233-266). Geçmiş çalışmalar incelendiğinde iş ile ilgili olumsuzlukların bireylerin üzerinde fizyolojik, psikolojik baskılar ve yıkımlar oluşturduğu söylenebilmektedir.

Sinizm bireylerin çalıştığı örgüte karşı hiddet, sinirlilik, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygular beslemesi olarak belirtilebilir (Altınöz, Çöp ve Sığındı,2011:286).

Örgüt açısından sinizm ise “Örgütün bütünlükten yoksun olması” düşüncesi olarak nitelendirilmektedir (Dean vd.,1998:343). Bulunulan örgüte karşı öfke ve ümitsizlik başta gelmektedir ve örgütü bir bütün olarak görmezler. Bu davranışları gösteren bireyler sinik bireylerdir. Bireylerin sinik davranışları birçok sebebe dayandırılabilir. Bunlar örgüt içindeki psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün adaletsiz dağılımı, mobbing uygulamaları, kötü yönetim, yöneticilere ödenen yüklü ücretler sebebi ile adaletsizlik algısı, düşük performanslar, örgüt içi strese sebep olan unsurlar ve etkili gerçekleştirilmeyen liderlik, beklenmeyen işçi çıkarmaları olabilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997;Gül ve Ağıröz,2011: 27-47).

Çalışanların iş yaşamlarını fizyolojik ve psikolojik açıdan etkileyen unsurlardan biride lider-çalışan ilişkisidir. Dönüşümcü liderler, astlarının beklentilerini belirleme ve yenilik oluşturma konusunda yetenekli olmaları sebebi ile çalışanların sinik davranışlara olan eğilimlerini azaltıcı rol oynarlar (Korkmaz ve Demirçelik, 2015: 28-29). Alan yazın incelendiğinde gerçekleştirilen birçok çalışma bu tespiti desteklemektedir. (Özgenel ve Hıdıoğlu,2019), Tekirdağ ilinde görev yapan öğretmenlerin katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasında negatif bağlantı saptamıştır ve görev yaptıkları okul ile örgütsel sinizm tutumları ilişkisi anlamlı bulunmuştur (Özgenel ve Hıdıoğlu,2019: 1003-1043).

Değişim yaşamın her alanında olduğu gibi liderlikte de kaçınılmazdır. İnsana değer veren, insani unsurları ön plana çıkaran kendini yenileyerek etraftaki insanları da bu yenileme sürecine uyduran liderlik türü olan dönüşümcü liderliğe değişim sürecinde gerek duyulmaktadır. Örgütte huzurlu bir ortamın oluşturulması, çalışanlar arasında uyumun sağlanması, kültürel çeşitliliğin yönetilmesi, örgüt hedeflerinin ve stratejilerinin gerçekleştirilmesi örgütsel verimliliğin artırılması liderin görevleri arasında sayılabilmektedir. Dönüşümcü liderlerin görev arkadaşlarının fikirlerini, bilgi ve birikimlerini ve yeteneklerini eş güdümlenerek örgütün verimliliklerini arttırmak yönünden değerlendirmeleri çalışan bireylerin örgütüne karşı olumlu duygu ve tutumlar sergilemelerine sebep olmaktadır (Çakınberk ve Demirel,2010:116).

Çalışmanın temelinde eğitim kurumlarında çalışan bireylerin daha çok insan odaklı olması gerektiği ele alınarak, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik düzeylerinin örgütsel stresi azaltacağı ve örgütsel sinizm algılarını etkileyeceği düşüncesi bulunmaktadır. Öğretmenlerin stres değerlendirmelerinin örgütsel sinizm üzerinde negatif etkisi dönüşümcü liderlik algısının etkisi ile azalacağı öngörülmektedir.

Eğitim kurumları girdi ve çıktı bakımından insan unsursundan oluşmaktadır. Bireylerin kişilik özellikleri, kültürleri, inançları, değerleri gibi birçok unsur örgütleri etkilemektedir. Örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen; gelişim için çaba sarf etmez, okuldaki kaliteyi arttırmaya özen göstermez, çabalarının boşa gittiğini, öğrencileri için yaptığı çabaların bilinmediğini ve önemsenmediğini düşünür. Adaletli olduğuna inanmaz ve okul için ümitli değildir (Kalagan ve Güzeller,2010:83-97). Ergen ve İnce (2017), çalışmada öğretmenlerin yöneticileri ve velilerden yeterli payandayı almamaları halinde sinizm yaşayacakları belirtilmiştir (Ergen ve İnce,2017:37-57).

Çalışmada Brandes'in (1997) örgütsel sinizm ölçeği, örgütsel stres kaynakları ölçeği ise Theorell ve arkadaşları tarafından (1988) "Örgütsel stres ölçeğinin" Türkçe diline uyarlanmış versiyonu kullanılmıştır. Dönüşümcü liderliği belirlemek için ise B. M. Bass and J. Avolio (1992) "Liderlik ölçeğinin" den yararlanılmıştır.

Birinci bölümde sinizm kavramı açıklanacak sonrasında; sinizm türleri, örgütsel sinizm kavramı, örgütsel sinizmi etkileyen unsurlar, örgütsel sinizmin boyutları, örgütsel sinizmin kurumsal temelleri ve son olarak da örgütsel sinizmin sonuçlarına vurgu yapılarak, konu ile ilgili yurt içi ve yurt dışı çalışmaları incelenmiştir.

Sonrasında stres ve stresin belirtileri, örgütsel stres, örgütsel stres kaynakları, örgütsel stresin sonuçları incelenmiştir. Literatürde yer alan konu ile ilgili daha önce gerçekleştirilmiş çalışmalara yer verilmiştir.Devamında dönüşümcü liderlik kavramına değinilecek, yönetici ve lider arasında ki farklara, dönüşümcü liderlik kavramı ve gelişimine, dönüşümcü liderliğin boyutlarına ve temel özelliklerine ve daha alan yazında yer alan önce gerçekleştirilmiş çalışmalara değinilecektir.

İkinci bölümde ise değişkenler arası ilişkiler ve alan yazın incelemesine yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde Balıkesir ili merkez ilçelerinde faaliyet gösteren öğretmenlerin katılımı yapılan anket analizi, değerlendirmesi, araştırma sonucundan elde edilen veriler ve bulgular yorumlanmış ve ileride gerçekleştirilecek çalışmalara öneriler sunulmuştur.

Ulusal ve uluslar arası yazında araştırmada yer alan değişkenlerden örgütsel stres, örgütsel sinizm ilişkisinde dönüşümcü liderlik algısının etkisinin incelendiği sınırlı çalışma olması sebebi ile ileriki araştırmalara önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Problemi

Yukarıda değinilen unsurlar göz önünde bulundurulduğunda bulunduğu örgüte karşı kızgın olma ve negatif tutum besleme olarak tanımlanabilecek örgütsel sinizm ile kişilerin verimliliğini etkileyen bir diğer unsur olan örgütsel stres arasında bağlantı olabileceği düşünülmektedir. Eğitim kurumlarının insan odaklı ve daha çok insan gücünü kullanarak toplumların geleceği olan öğrencilere yönelik çalışmalar yürüttükleri bir gerçektir.

“Dönüşümcü liderler geleceğe yönelik değişim ve yenilik odaklıdır.”Yavuz’un (Yavuz vd.,2008:8).Görüşlerine katılarak gerçekleştirilen çalışmanın problemini: Öğretmenlerde örgütsel stres ile örgütsel sinizm ilişkisi ve dönüşümcü liderlik algısının aracılık etkisi oluşturmaktadır. Liderlerde ve yöneticilerde dönüşümcü liderlik özelliğinin var olmasının etkisi ile örgütsel stresin örgütsel sinizm üzerinde gerçekleştirdiği etkinin yönü ve şiddetinin değişiminin belirlenmesidir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Balıkesir bölgesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stresin örgütsel sinizm üzerinde etkisinde dönüşümcü liderlik algısının aracılık rolünün belirlenmesidir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm, dönüşümcü liderlik ve örgütsel stres düzeyleri belirlemek için tespit edilen sorunsallar şu şekildedir;

- Örgütsel Sinizm algıları ne düzeydedir?
- Yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları ne düzeydedir?

- Örgütsel stres oranları ne düzeydedir?
- Dönüşümcü liderlik ile örgütsel sinizm arasında bağlantı var mıdır?
- Örgütsel stres ile dönüşümcü liderlik algısı arasında bağlantı var mıdır?
- Örgütsel stres ile örgütsel sinizm arasında bağlantı var mıdır?

Çalışmaya katılan bireylerin demografik özellikleri bazından incelemeler yapılabilmesi için sorunsallar şu şekildedir;

- Cinsiyetleri dağılımları nasıldır?
- Eğitim durumları dağılımları nasıldır?
- Medeni durumları dağılımı nasıldır?
- Yaşları dağılımı nasıldır?
- Hizmet süreleri dağılımı nasıldır?

Araştırmanın önemi

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel stres ve örgütsel sinizm düzeylerinde dönüşümcü liderlik algısının aracılık rolü incelenmektedir. Literatür incelendiğinde değişkenlerin ilişkilerini araştıran sınırlı sayıda çalışma olması ve bu 3 değişkenin bağlantılarını inceleyen bu araştırmanın alan yazına katkı sağlayacak olması çalışmayı önemli kılan bir unsurdur.

Araştırmaların varsayımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel stres düzeyleri ve dönüşümcü liderlik ile ilgili beyanları belirtilmiştir. Bu çalışmada iş görenlerin kullanılan ölçek sorularına samimi ve objektif cevap verdikleri düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

- Araştırma da Balıkesir ilinde; merkez ilçede 19 okulda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
- Araştırma çalışanların ölçekle verdiği cevapların nesnelliği öğretmenlerin ruhsal durumları gibi birçok faktörlerin etkisi ile sınırlıdır.

Tanımlar

Örgütsel sinizm:

“Bir kişinin istihdam edildiği örgüte karşı, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, örgüte yönelik negatif duygularının ve inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve olumsuz tutumdur (Naus,2007;Arslan,2012:14).”

Dönüşümcü liderlik:

“Dönüşümcü liderlik, modern organizasyonların karşılandığı değişen çevreyi yönetmede etkili bir strateji olarak tanımlanmaktadır (Nielsen ve Cleal,2011:344).”

Örgütsel Stres:

“Organizasyon üyelerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalara neden olan dış şartlara karşı uyum tepkisi (Cam, 2004:2).”

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI

Bu başlık altında sinizm ile örgütsel sinizm kavramlarının tanımı ve önemi; örgütsel sinizm türleri, örgütsel sinizmin temel unsurları; örgütsel sinizm boyutları ile örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalar ele alınmaktadır.

1.1.Sinizm Kavramı

Sosyal düzeni ve toplumsal hayatı yok sayan bir yaşam stili olan sinizm köken olarak antik Yunan medeniyetine dayanmaktadır. Kelime anlamı köpek olan “Kyon” kelimesinden gelmektedir. Bireyin yalnız menfaatleri doğrultusunda hareket ettiğine inanan ve tüm bireyleri çıkarıcı kabul eden kişilere “sinik” denmekte ve bu kavramı açıklayan düşünce tarzına ise “sinizm” adı verilmektedir (James,2005 akt:Erdost vd.,2007:514). Antisthenes “sinizm” denilen bir düşünceyi savunmaktaydı ona göre dünyadaki en önemli problem “medeniyet” yani uygarlıktı. Antisthenes ve onun düşüncelerini benimseyip uç noktalara taşıyan Diyojen ve tüm sinikler dini ve resmi kurumları sahte ve gereksiz buldukları için küçümsemiştir (Pelit ve Pelit, 2014:73).

Diyojen M.Ö.412-320 yıllarında yaşamış ve sinizm kavramının kurucularından sayılmıştır (Karacaoğlu ve İnce,2012:77-92). Büyük İskender’in “Dile benden ne dilersen.”sözüne karşılık “Gölge etme başka ihsan istemem.”diyerek kayıtsız kalmıştır. Ev yerine bir fiçıyla yaşamayı tercih etmiş ve tüm sosyal kurumları reddetmiştir (Cevizci,2002:293). Sinikler, bilimsel bilgi ve kültüre değer vermişler ve bilimi ahlaka egemen hale getirmişlerdir. Onlara göre bilim yönlü araştırmalar, erdeme ulaşma yolunda bir araç olarak görülmüştür (Cevizci,1999:510). Antisthenes ve öğrencisi Diyojen topluluk halinde yaşamaktansa bireyselliği ve doğallığı savunmuşlardır.Onlara göre bu sinik ekol din ve devlet olgularından çok uzaktır (Dean vd., 1998:355).

Atinalı Antisheris (İ.Ö 444-368) özgürlük kavramını müdafaa eden sisteme karşı, erdemin ve mutluluğun yolunun bu düşünce olduğunu savunan bir akademi kurmuştur. Ona göre insanoğlunun en büyük gayesi mutlu olmaktır ve mutluluk özgürlük ile gerçekleşir. Tek amaç erdeme ulaşmaktır. Erdemli olmakla birlikte insanın

hiçbir şeye bağının olmamasıdır. Kinik adı bir inanışa göre okulun kuruluş yeri Kynosarges Gymnasiomun'dan gelmektedir diğer bir inanışa göre Yunanca da köpek anlamına gelen Kyon kelimesinden türemiştir (Hançerlioğlu ve Orhan,1995:44).

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre sinizm “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisidir” şeklinde tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, “Çevrimiçi” www.tdk.gov.tr, erişim tarihi :12/12/2019).

Sinizm düşüncesine sahip bireyler kişisel çıkarlarını dikkate alıp dürüstlük, adalet, içtenlik gibi ilkeleri yok sayarlar. Yalan söyleme, bencil davranma, yapmacılık, başkalarını istismar etme gibi davranışlar sergilerler. Bu sebeple sinik kişiler davranışlarının tutarsız olduğunu ve insanlara güvenilmez düşüncesini savunurlar. Şüpheli, kuşkucu, güvensiz ve kötümser davranış özellikleri sergilerler. Eylemlerin arkasında menfaate dayalı gizli amaçlar yer aldığına inanırlar. Bulundukları toplum, örgüt ve grubu düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti ve utanç hissederler (Gül vd.,2011:27-47).

Diğerlerine karşı hissedilen; hoşlanmama, güvenmeme olarak ifade edilen sinizm (Brandes vd.,2008:233-247). Bireyin ümit kesme, hayal kırıklığı, aşağılama, hor görme, usanç, nefret ve şüphelilik ile ilgili bir terimdir (Andersson,1996:1395-1418).

Sinizm ile ilgili yapılmış tanımlardan da yola çıkarak sinik bireyin davranış özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

- Bulundukları örgüte karşı küçümseme ve olumsuz tavır içerisindeyler. Kötümserlik sergiler ve örgütü ağır şekilde eleştirirler (Dean vd.,1998: 345-346).
- Çalışılan örgüt hakkında şikâyet etme, dalga geçme ve eleştiri yapma şeklinde tavırları vardır (Brandes, vd, 2006: 240).
- Sinik bireyler çoğunlukla her eylemin arkasında yatan farklı sebepler olduğuna, insanların tercihlerinde bencil tutarsız ve güvenilmez olduklarına inanırlar (Özgener vd.2008: 54).

Kişilerin sinik davranış kalıplarının altında yatan bireysel ve toplumsal sebepleri özetlemek gerekirse her ikisinde de güvensizlik duygusu ağır basmaktadır.

Edinilen bu güvensizlik bireyin başka bireylere ve topluma karşı ön yargı beslemesine her konuya şüpheyle yaklaşmasına ve içine kapanmasına sebep olmaktadır (Özler vd.,2010: 47-57).

Bernerth vd. (2007) sinizmi “Bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançlarıdır.” şeklinde ifade etmişlerdir (Bernerth vd.,2007:43-69).

Yaşadığımız dönemde sinik davranışlar hırçınlık, şüphecilik, yabancılaşma ve gerçekleri görme kavramları ile ilişkilendirilebilir ve “olumsuz” ve “negatif” bir anlam kazanmıştır (Sezgin vd.,2016:411-438).

Kutaniş ve Çetinel (2010); akademisyenlerin katılımı ile 20 akademisyen üzerinde yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile gerçekleştirilen araştırmada elde ettikleri veriler ışığında akademisyenlerin kurumlarına karşı sinik bir tutum izlemedikleri ve duygu ve davranışlar açısından sinizme eğilimleri olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenlerin sinik tutumlarına bakılacak olursa duygu boyutunda “memnuniyet”, “mutluluk”, “işini sevmek” ve “iş ortamını sevmek” ifadeleri pozitif cevaplar arasında öne çıkmaktadır. Sinik tutum sergilemeyen akademisyenler “işini ve iş ortamlarını sevdiklerini” belirtmişlerdir. “Bu işi seviyorum ve bu işi herkesin severek yapabileceğini düşünüyorum” ifadeleri göze çarpan noktalardandır. Olumsuz tutumlarını ifade etme yöntemleri ise “sıkıntı”, “hayal kırıklığı”, “üzüntü” şeklinde olmuştur. Profesörler arasında negatif eleştiriler olmayıp yapıcı oldukları gözlemlenmiştir. Sızlanma davranışları araştırma görevlileri ve yardımcı doçentlerde sıklıkla görülmüştür (Kutaniş ve Çetinel,2010:186-195).

1.1.1.Sinizm Türleri

Bu bölümde örgütsel sinizm türleri açıklanmıştır.

1.1.1.1.Kişilik Sinizmi

Kişilik; Bireyleri birbirinden ayıran tutarlı olarak gözlenen doğuştan veya sonradan edinilen hususiyettir (Taymur,2012:154-177).

Kişilik sinizmi bireyin kişisel özellikleri ile ilgili bir kavram olup bu özelliğe sahip kişiler diğer insanların güvenilmez, yalana mehilli, hilekar olduklarını düşünürler

onlara göre insanlar cana yakın değillerdir (Arslan,2012:12-27). Kişilik sinizminin doğuştan geldiği varsayılmaktadır ve kararlı bir yapıya sahiptir. Kişilik sinizmine göre dünya bencil, suça meyilli, yalancı, sosyal iletişimden hoşlanmayan bireylerle doludur. Bununla birlikte kişi güvensizlik, öfke ve kırgınlık yaşamaktadır ve bu düşünce tarzı doğuştan gelmektedir (Abraham,2000:270-271).

1.1.1.2.Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm; kişilerin birlikte yaşadığı diğer insanlara yönelik sosyal açıdan sinik tutuma sahip olmasıdır (Abraham,2000:287). Amerika'daki sinik düşünce yapısı toplumun gelecek yapısında ve politik çevresinde oluşan beklentilerden kaynaklandığı belirtilmektedir. Sanayileşme sürecinin ilk aşamaları ve günümüz örgütlerinin vaatlerini gerçekleştirememiş olması iş görenlerin sömürülmesi birçok yazarın ilgisini çekmiştir (Dean vd.,1998:344).

1.1.1.3.Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi iş yaşamına aktarılırsa; ikamesi başka bir üretim faktörü ile mümkün olmayan insan sosyal bir varlıktır ve tepkileri kişiden kişiye farklılaşmaktadır. Kişiler ihtiyaçları karşılanmak için çalışmaktadırlar ve çalıştıkları kurumları hem etkilemekte hem de ondan etkilenmektedirler. Bu süreçte bulundukları örgüte karşı olumsuz tutumlar oluşturabilmektedirler. Bu durumda pek çok olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Dean ve arkadaşlarına göre çalışan sinizmi: örgüt, yöneticiler ve işyeri hedeflerine karşı sahip olunan negatif yönlü tutumdur şeklinde açıklanmaktadır. Bireyin bulunduğu örgüt ile ilgili öfke, hiddet, hayal kırıklığı umutsuzluk hissetmesidir ve olumsuz etkiler ortaya çıkarmaktadır (Özler vd.2010:48;Polatcan,2012:1).

1.1.1.4.Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm daha çok polislerin sinizm algılarının incelenmesi sonucunda ortaya çıkan bir sinizm türüdür (Kutaniş vd.,2010:269-283). Mesleki sinizmin polislere etkisi hakkında yapılan ilk çalışma Arthur Niedhoffer'in 1967 yılında polis sinizmi üzerine yazdığı Behird The Shield adlı kitabıdır. Polislerin sinizme karşı duyarlı olduklarını ve bu durumun kendilerinin yanında birbirlerini ve toplumu etkilediğini dile getirmiştir. Niedhoffer çalışmasını Durkheim'in (1951) anomi kavramını kullanarak açıklamıştır. Polislerin yabancılaşmasına neden olan üç faktör vardır birincisi

kıskançlık, nefret ve düşmanlık ikincisi kuvvetsizlik hissi, üçüncüsü ise bu tarz hislerin yenilenmesidir (Eaton,2000:2).

1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgüt; ortak bir hedefi gerçekleştirmek için toplanmış bireylerin oluşturduğu teşekkül, kurumsal yapıdır (Türk Dil Kurumu, “Çevrimiçi” www.tdk.gov.tr, erişim tarihi :20/01/2020). Örgütler bireylerden oluşan açık sistemler oldukları için sinik davranışlar gözlemlenebilmekte ve örgütsel sinizm kavramı karşımıza çıkmaktadır (Dean vd., 1998:345-347). Örgütsel sinizmin temelini örgüt üyelerinin liderin çıkarları doğrultusunda adaletli, içten ve dürüst davranmayı bırakması oluşturmaktadır (Abraham,2000:269). Örgütsel sinizm çalışanların faaliyetlerini ve performanslarını olumsuz etkilediği için örgütte sağlıklı sonuçlara yol açmaktadır. Bu durumda sinik bireylerin tespit edilmesi ve kontrol altına alınması önemlidir (Taslak,2015:139-158).

Örgütsel sinizm belirli tecrübeler ışığında ortaya çıkmaktadır. Samimiyetsiz, adaletsiz ve sahtekâr davranışların tecrübe edilmesi bu düşüncelere sebep olabilmektedir (Naus,2007:683-718). Örgütsel sinizmin birçok sebebi vardır. Bunlar; psikolojik sözleşme ihlalleri, mobbing, zararlı yönetim, örgütsel küçülme, tesirli olmayan liderlik, yeniden oluşum, yöneticilerin işlerine son verilmesi, örgütsel değişimlere gidilmesi sayılabilmektedir. Birey iş yerinde çözülmesinin kesinlikle mümkün olmadığını düşündüğü sorunların varlığına inanmaktadır. Bu eksikliklerin değişimine yönelik hiçbir faaliyete başvurulmadığı düşünülmektedir (Mcclough vd,1998:33).

Örgütsel sinizm hakkında literatüre bakıldığında birçok yazına rastlanmıştır. Akbolat vd. (2014) sağlık çalışanlarının sinik davranış gösterme eğilimleri adlı çalışmada genel sinizm ve örgütsel sinizm sosyo-demografik özellikler dikkate alınarak incelenmiştir. Araştırma 211 sağlık çalışanına yapılmıştır. Genel sinizm (Wrightsmann,1992) ve örgütsel sinizm (Brandes,1997) ölçekleri kullanılmıştır. Sonuçlarına bakılacak olunursa genel sinizm katılımcıların cinsiyet,medeni durum,çalışma süresi,eğitim durumları ve unvanlarına göre bir farklılık göstermemektedir.Genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında güçlü bir bağlantı bulunmuştur.Sağlık çalışanlarının genel sinizm ve örgütsel sinizm eğilimleri düşük

çıkmıştır ve genel sinizm eğilimleri ile örgütsel sinizm eğilimleri ilişkili değildir (Akbolat, vd., 2014:84-95). Alan yazına göre örgütsel sinizmin olumsuz sonuçları şöyle sıralanabilmektedir.

Örgütsel sinizm tükenmişliği arttırmaktadır (Özler ve Atalay, 2011:26-38). Örgütün performansını negatif etkilemektedir, örgütsel sessizliği arttırmaktadır (Nargün vd., 2013:47-67). Örgütsel sinizm verimliliği ve etkinliği olumsuz etkilemektedir. Bağlılığın azalması, hırsızlık, örgütsel küçülme, işe yabancılaşma sonuçlarından bazılarıdır (Abraham, 2000:272-274). Sinizm inancı kurumlar için yüksek ölçüde zarar oluşturmaktadır (Şenses, B., 2018:13-28). Şirin (2011), ilköğretim öğretmenlerinin okul kültürü ile örgütsel sinizm puanları arasında negatif ilişki saptanmıştır (Şirin, E., 2011).

Sinizm örgütte eleştirel bakış açısı oluşmasına sebep olmaktadır ve yasal olmayan uygulamalara karşıda tampon görevi görmektedir. Sinizm örgütte eleştirel bakış açısı oluşmasına sebep olmaktadır (Özgener vd., 2008:64).

1.3.Örgütsel Sinizmin Boyutları

1.3.1. Bilişsel Sinizm

Yönetimin ve diğer çalışanların dürüst olmadıkları düşüncesinin gereği ile çalışanların samimiyetsiz bir ortamda olduklarını hissetmeleri kararların şahsi boyuttaki menfaatlerden kaynaklandığını algılamalarıdır (Dean vd., 1998:241-352).

Bilişsel sinizm sahibi çalışanlar örgütlerinde çıkar menfaat ve egoistlik olduğunu düşünürler. Çabalarının değersiz olduğunu düşünürler ve bu sebeple verimlilikleri düşer (Rehan vd., 2017:1-6).

1.3.2. Duyuşsal Sinizm

Duyuşsal boyutu; düşünülen bir şeyin yanı sıra duyuşsal tepkileri de içerir. Örgüt içinde meydana gelen negatif durumlar karşısında oluşan duyuşsal tepkilerdir. Duyuşsal tepkiler dokuz tanedir. Bunlar; heyecan, sevinç, şaşırma, öfke, iğrenme, sıkıntı, hor görme, korku, utançtır. Sinik bireyler kendilerini örgütlerinden duyuşsal olarak üstün görmektedirler. Bu sayede haz almaktadırlar. Siniklerin örgütleri hakkında inançları yoktur. Sinikler kendi örgütlerine öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı hatta utanç gibi duygular beslerler (Dean, vd 1998:354).

1.3.3. Davranışsal Sinizm

Bu boyut örgüte karşı davranışsal olarak aşağılama ve negatif tutumlar sergilere eğilimi görülmektedir. Sinikler örgüt hakkında karamsar fikirler ileri sürerler. Örgütte kötüler olumsuz eleştiriler yaparlar. Bu boyutta iş görenler bulundukları örgüte karşı negatif ve genel manada küçümseyici tavır izlerler gelecek hakkında karamsar davranıp eleştiri de bulunurlar (Dean vd.,1998;345-346).

Sinik bireyler örgütlerine karşı alaycı bir tavır sergileyebilirler. Sözlü veya davranışsal olarak tepki gösterebilirler örneğin sırtma, anlamlı bakışma, küçümseyici tavırlar ve gülmeleri bu davranışların arasındadır. Örgütsel sinizmin son boyutudur ve sinizmin davranışsal olarak ortaya çıkarılmasıdır (Brandes ve Das,2006:240).

1.4.İlgili Araştırmalar

1.4.1. Yurt İçinde Örgütsel Sinizm İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar

Çevik ve Can (2020), çalışmalarında okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizmlerinin ilişkilerini nicel bir araştırma ile incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 381 öğretmenden oluşmaktadır. Yapılan analizler ışında; öğretmenlerin mesleği seçme sebepleri, örgütsel sinizm düzeyleri, mesleki eskilikleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (Çevik ve Can,2020:13-30).

Koçak ve Boyalı (2020), çalışmalarında örgütsel sinizm, psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini araştırılmıştır. Çalışma Ankara ilinde 397 sağlık çalışanı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler ışında; psikolojik sermayenin iş tatminini ve örgütsel sinizm boyutlarını etkilediği umut ve psikolojik dayanıklılık boyutunda davranışsal sinizm üzerinde etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır (Koçak ve Boyalı,2020:136-153).

Ercan ve Kazançoğlu (2019) çalışmalarında; örgütsel sinizmin mesleki tükenmişlik ile ilişkisini satış personellerinin katılımı ile incelemiştir. 103 çalışan üzerinde yapılan incelemeler sonucunda mesleki tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür (Ercan ve Kazançoğlu, 2019:1-19).

Kerse ve Karabay (2019), çalışmalarında örgütsel adalet sinizm, özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı arasındaki ilişkisi Aksaray ilinde 218 Banka çalışanı

bazında yapılan analizler neticesinde; örgütsel desteğin ise bağlanma etkisinde özdeşleşmenin kısmi aracı, politik davranış arasında ise tam aracı rol üstlendiği gözlemlenmiştir. Örgütsel destek ve özdeşleşmeye etkisinde örgütsel sinizm kısmi aracılık rolü var denilebilmektedir (Kerse ve Karabay,2019:83-108).

Demir vd. (2018) çalışmalarında örgütsel sinizm ve işe ilgisizlik düzeyleri arasındaki ilişki otel çalışanları nezdinde incelenmiştir.İstanbul’da beş yıldızlı otellerde çalışan 148 kişi arasında bir anket çalışması yapılmıştır.Analizlerin sonucunda örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Demir vd.,2018:231-254).

Gökkyer ve Türkoğlu (2018), lisede görevli olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve destek algıları arasındaki ilişkisi 386 öğretmene uygulanan anket formu yardımı ile incelenmiştir. Sonucunda bilişsel sinizm boyutlarının puanları en yüksek bulunmuş bilişsel destek ve adalet arasında negatif bir ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir. Bunun yanında davranışsal sinizm ile örgütsel destek ve adalet arasında negatif bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm bilişsel sinizm boyutu ile örgütsel destek ve adalet arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Gökkyer ve Türkoğlu,2018:317-340).

Akpolat ve Oğuz (2015) çalışmada ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma düzeylerini araştırılmıştır. Araştırmada Sağır ve Oğuz’un (2012) öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeği ve Elma (2003) işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Samsun ilinde görev yapan 407 öğretmene uygulanan anket neticesinde örgütsel sinizmin performansı düşüren etkiler boyutu ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutuna katılım yüksek bulunmuştur (Akpolat ve Oğuz,2015:947-971).

Kahveci ve Demirtaş (2015), araştırmaya Rize ili merkez ve tüm ilçelerinde bulunan ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan 2219 öğretmen katılmıştır. Araştırmada; Kalağan’ın (2009) Türkçeye uyarladığı örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin diğer boyutlara oranla davranışsal boyutta daha yüksek olduğu ve bu düzeylerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Yaş, hizmet süresi,

medeni durum değişkenleri ise duyuşsal ve davranışsal boyutları için anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Mesleğe yeni, başlayan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin daha yüksek olup, hizmet süresi ile sinizmin ters orantılı olduğu görülmüştür. Okul kültürü değişkeni bilişsel boyut ile okulda ki hizmet süresi davranışsal boyut ile anlamlı farklılık göstermiştir. Lise öğretmenlerinin sinizm algıları ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine göre yüksektir sonucuna varılmıştır (Kahveci ve Demirtaş,2015:14-52).

Kasalak ve Aksu (2014) çalışmalarında; Araştırma görevlilerinde Örgütsel sinizm ve algılanan destek düzeylerinin etkileşimini belirlemek amacı ile yapılmıştır. Araştırmanın evreni 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Araştırmaya Akdeniz Üniversitesinde görev yapan 214 araştırma görevlisi katılmıştır. Araştırmada; algılanan destek ve örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Analizlerin sonucunda; araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeyleri diğer boyutlarına oranla daha yüksek bulunmuştur. Sosyal destek boyutlarından akademik danışmanlık boyutuna en yüksek gelişme fırsatı boyutuna ise en düşük oranda puanlamışlardır. Algılanan desteğin boyutlarından olan etkileşim ile akademik danışmanlık desteği olumlu bir ilişki diğer boyutlarda orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm boyutlarında ise orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bağımlı değişken olan örgütsel sinizm ile bağımsız değişken olan akademik destek arasında negatif ilgileşim olduğu sonucuna varılmıştır (Kasalak ve Aksu,2014:125-133).

Aslan ve Boylu (2014), çalışmalarında; genel ve örgütsel sinizm'in psikolojik sözleşme ihlali ilişkisi araştırılmıştır. Ankara ilinde konaklama işletmesinde çalışan 390 kişiden oluşan iş görenlerin katılımı ile gerçekleştirilen incelemeler sonucunda; Genel sinizm ile örgütsel sinizm psikolojik sözleşme ihlali arasında pozitif bağlantı olduğu saptanmıştır (Aslan ve Boylu,2014:1-12).

Nargün vd.(2013), çalışmada; Bolu ilinde görev yapan 90 öğretmenin katılımları ile öğretmenlerde sinizm ve örgütsel sessizlik ilişkisini incelemişlerdir. Analizlerde T – testi, kruskal wallis ve ilgileşim uygulamaları gerçekleştirmişlerdir. Yapılan analizler neticesinde; öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik düzeyleri demografik özelliklerine göre (kıdem, cinsiyet, çalışma süresi) farklılaşmaktadır. Örgütsel sinizm ile

örgütsel sessizlik boyutlarının (okul ortamı-sessizliğin kaynağı ve inasyon) orta düzeyde pozitif bağlantılı olduğu görülmüştür (Nartgün,2013:47-67).

Karacaoğlu ve İnce (2012) çalışmada; Kayseri organize sanayi bölgesinde iş gören 300 çalışanın katılımı ile Brandes vd.(1998) örgütsel sinizm ölçeğini Türkçe formunu geçerlilik ve güvenilirlik üzerinde araştırmıştır. Sonucunda iç tutarlılık katsayısı 0,91 boyutlarında ise; duyuşsal boyut için 0,94, bilişsel boyut için 0,87 ve davranışsal boyut için 0,82 olarak bulunmuştur. Araştırmalar neticesinde örgütsel sinizm ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu saptanmıştır (Karacaoğlu ve İnce ,2012:77-92).

Sağır ve Oğuz (2012) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin görüşlerinden faydalanarak 25 maddelik örgütsel sinizm ölçeği geliştirmişlerdir. Araştırmaya Çorum ilinin İskip ilçesinde çalışan 124 öğretmen katılmıştır. Toplam varyansı %50'ünü açıklayan 4 faktörlü ölçek geliştirmişlerdir (Sağır ve Oğuz, 2012:1094-1106).

Arslan (2012), tarafından yapılan çalışma Süleyman Demirel Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin genel sinizmi ve örgütsel sinizm seviyelerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma bünyesine İktisadi İdari bilimler Üniversitesinde görev yapan 80 akademisyen katılmıştır. Katılımcıların %2,5'u Profesör,%8,8'i Doçent,%22,5'i Yardımcı doçent,%61,3'ü araştırma görevlisi,%2,5'i okutman,%2,5'i uzmandır. Araştırmada örgütsel sinizm ölçeği (Brandes,1997),genel sinizm ölçeği (Wrightman,1992) kullanılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda; Akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının yüksek olmadığı genel sinizm ve örgütsel sinizm boyutları arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiş olup, genel sinizm, bilişsel boyutu ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, genel sinizm davranışsal ve duyuşsal boyutları ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sonucunda genel sinizm eğilimi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Arslan,2012:12-27).

İçerli ve Yıldırım (2012) tarafından yapılan çalışmada; sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma; Aksaray ilinde görev yapan 219 sağlık çalışanın katılımı ile

gerçekleştirilmiştir. Araştırmada (Brandes,1997) örgütsel sinizm ölçeği ve (Podsakoff vd.,1990) tarafından gerçekleştirilen örgütsel vatandaşlık ölçeği kullanılmıştır.Yapılan analizler neticesinde;örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır (İçerli ve Yıldırım,2012:2-10).

Özler ve Atalay (2011) sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişlik ilişkisini araştırmak üzere Ankara ilinde bir hastanede çalışan 175 kişi'den Brandes (1999) örgütsel sinizm ölçeğini kullanarak veri toplamıştır. Verilerin analizi sonucunda örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve bilişsel sinizm ile tükenmişlik arasında bir ilişkinin olmadığı bunun yanında, bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır (Özler ve Atalay,2011:26-38).

Arabacı (2010), eğitim müfettişlerinin örgütsel sinizmlerini demografik özellikler bazında incelemişlerdir. Araştırmaya 217 birey katılmıştır ve sonucunda cinsiyet, yaşanan şehir, unvan, medeni durum bakımından örgütsel sinizm düzeylerinin farklılaşmadığı yaş ve tecrübe bakımından ise anlamlı bir farklılık gösterdikleri belirlenmiştir. Bunun yanında iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında negatif anlamlı bir ilişki vardır hipotezi doğrulanmıştır (Arabacı,2010:2802-2811).

Kalagan ve Güzeller (2010), çalışmada; öğretmenlerin demografik özellikleri bazında örgütsel sinizm farklılıklarını Antalya ilinde görev yapan 325 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda; öğretmenlerin demografik özelliklerinden olan (dal, mesleki kıdem, mesleği seçme nedenleri, okul türü, eğitim durumları) örgütsel sinizm düzeyleri ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Kalagan ve Güzeller,2010:83-97).

Efili vb. (2008) çalışmasında; Akdeniz Üniversitesinde çalışan 48 yönetici sekreterin örgütsel sinizm düzeylerini tespit etmek için Brandes (1997) ve Kanter ve Mirvis(1989), Wrighsman (1992) ölçeklerini kullanmıştır. Çalışmanın sonucunda; örgütsel sinizm ve sinizm eğilimleri arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir (Efili vb.2008:1-14).

Erdost vd. (2007) tarafından geliştirilen çalışmada örgütsel sinizm ve genel sinizmi Türkçe alan yazına tanıtmayı hedeflenmiştir.Araştırmada bir tekstil firmasında

alışan 64 beyaz ve mavi yakalı iş gören üzerinde Dean vd (1998),Eaton (200) ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm leği sonucunda gerçekleştirilmiştir.Genel sinizm ve örgütsel sinizm iş görenlerin çalıştıkları bölüm bazında anlamlı bulunmuştur (Erdost vd.,2007:514-524).

1.4.2. Yurt Dışında rgtsel Sinizm İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar

Naseer (2020) alışmada; amaç kaynaklarının korunması teorisi (COR) yardımı ile örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin duygusal tükenme ile aracı rolünü araştırmışlardır.Pakistan’da gerçekleştirilen çalışmada hizmet enstitüsünde çalışan 181 kişi rneklemi oluşturmaktadır.Aracı regresyon analizi yardımı ile yapılan analizler neticesinde duygusal tükenmenin örgütsel sinizm ile üretken olmayan çalışma davranışları arasında aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.Psikolojik sermayenin düşük oranda olduğu durumda örgütsel sinizm ve duygusal tükenme arasında yumuşar sonucuna varılmıştır (Naseer vd.,2020:1-18).

Toheed vd.(2019) alışmada; Pakistan’da reklam sektöründe 250 çalışanın katılımı ile örgütsel sinizme neden olan etmenler ve sonuçları incelenmiştir. Sonucunda; sinizmin örgütsel bağlılık ve değişime karşı direnç hususunda önemli bir sebep olduğu görülmüştür. Reklam sektöründe örgütsel sinizm ortadan kaldırılmasının ekonomik gelişmeye katkısı konusuna dikkat çekilmiştir (Toheed,vd.,2009:3-1).

Jiang vd.(2019) alışmada bilgi gizleme davranışlarının psikolojik güvenliğin aracı rolü örgütsel sinizm ile ılımlı rolü bazında incelenmiştir.çalışma in’de Avrupa ve Kuzey Amerika’da 3 Çinli kuruluşta çalışan iş görenler üzerinde gerçekleştirmiştir.öz algı teorisi ile sosyal gömülü gelişme modeli bazında yapılan incelemelerde 214 Çinli çalışanın katılımı ile gerçekleştirilen bilgi gözleme ve gelişen ilişkide psikolojik güvenliğin aracı rolü desteklenmiş iken örgütsel sinizmin moderatör rolü de aynı doğrultuda desteklemiştir.Bilgi gizleme ve psikolojik güvenlik arasında negatif bağlantı bulunurken,örgütsel sinizmin yüksek olduğu durumlarda bilgi güvenliğinin aynı oranda artacağı sonucuna varılmıştır (Jiang vd.,2019:800-818).

Durrah vd.(2019), çalışmada örgütsel sinizmin sanayi bölgesindeki örgütlerde örgütsel sinizmin gurur üzerindeki etkisini araştırılmıştır. Anket yardımı ile 350 katılımcıdan veri toplanmıştır. Sonucunda rgtsel sinizmin duyuşsal gurur üzerinde

duyuşsal ve davranışsal boyutu ile önemli ve olumsuz etkileri olduğu ortaya koymaktadır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile tutumsal gurur arasında ilişki bulunurken diğer boyutları ile tutumsal gurur üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür (Durrah vd.2019:7-16).

Mousa (2018) Mısır 'ın Menoufia ilindeki devlet hastanelerinde toplam 360 doktorun katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada; küresel çeşitlilik sorunlarının örgütsel sinizm boyutlarına etkisini araştırılmıştır.Yanıt oranı %66,67 olarak 240 dönüş alınmıştır.Bulgular neticesinde;iletişimin bilişsel,duyuşsal ve davranışsal sinizm için anlamlı ve yordayıcı olduğu tespit edilmiş olup,dengeli iletişimi algılandıklarında hastane çalışanlarının olumlu tutumlarında artış olacağı belirlenmiştir (Mousa vd.,2018:280-300).

Seriki vd. (2016), çalışmalarında Orta Batı ABD'de bankada 348 satış görevlisinin katılımı ile satış görevlilerinin pazarlama mesajları algılarını,örgütsel sinizm,örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki bağlantı araştırılmıştır.Sonucunda;satış görevlilerinin değer uyumsuzluğu algıları ile pazarlama mesajlarının yanlış olduğu iddiaları örgütsel sinizmini arttıracakı örgütsel sinizm üzerinde azaltıcı etki yapacağı belirlenmiştir (Seriki vd.,2016:1047-1072).

Yim ve Moses (2016) çalışmada; öğretmenlerin iş faktörleri, örgütsel sinizm ve iş tatmini ilişkisini 628 katılımcı ile incelemiştir. Katılımcıların 326'sı ilkokul 302'si ortaokul'da görev yapmaktadır. Yapılan analizler neticesinde; öğretmenlerin orta düzey sinizm seviyelerine sahip oldukları iş faktörlerinin iş tatmini ve örgütsel sinizm arasında kısmi aracılık rolü olduğu görülmüştür. Ayrıca; iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında negatif bir bağlantının varlığı belirlenmiştir (Yim ve Moses,2016:694-709).

Yasin (2015) çalışmada örgütsel sinizm ile ilgili yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelenmiştir.Araştırmaya 28-50 yaşları arasında 150 erkek çalışan katılmıştır.Pakistan'ın Lahor ilinde en az 3 yıllık yönetim deneyimi olan kişilerin katıldığı bu çalışmada örgütsel sinizmin boyutları (Duyuşsal,davranışsal,bilişsel) işle ilgili yaşam kalitesi boyutlarının 5'i ile örgütsel bağlılık boyutlarının 2'sinin anlamlı ve bağlantılı olduğu tespit edilmiştir (Yasin vd.,2015:568-582).

Park (2015) Kore’de 300 katılımcını gerçekleştirdiği araştırmada; müfettişlerin istismarlı denetimlerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini araştırılmıştır. Müfettişlerin tacize varan davranışlarının ve iş performansını düzenleyenlerinin örgütsel sinizm ile bağlantısında çalışan sessizliği moderatör etkisi oluşturmuştur. Müfettişlerin taciz edici denetim ile iş performansına etkisinin örgütsel sinizm ile olumlu bağlantısı olduğu görülmüştür (Park vd.,2015:225-248).

Chudzicka-Czupla (2014), çalışmada örgütsel sinizmi; duygusal bağlılık, aile- iş çatışması, devam bağımlılığı değişkenleri bazında incelemiştir. Öğretmenlerin katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada; duygusal bağlılık ile örgütsel sinizm arasında olumlu bir bağlantının olduğu, devam bağımlılığı ve aile-iş çatışmasında örgütsel sinizmin olumlu bir bağlantısının olduğu saptanmıştır (Chudzicka-Czupla,2014:262-272).

Brow ve Cregon (2008), çalışmada, 214 kamu çalışanının katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel değişim sinizmin çalışan katılım raporları ile ilişkisini araştırmıştır. Sonuçlarında; örgütsel değişim sinizminin çalışan katılımının azalmasında moderatör etkisinin varlığı tespit edilmiştir. Katılımcı bir yönetim ve iş ortamının örgüte değişim sinizmini azaltacağı belirtilmiştir (Brown ve Cregon,2008:667-686).

Ferees ve Connel (2004) yaptıkları çalışmada; lider duygusal zekanın çalışanların değişimine yönelik sinizmini belirlemek için 448 çalışanın katılımı ile astların duygusal zekasının yüksek olduğunu düşündükleri yöneticilerine karşı daha az değişim sinizmini gerçekleştirdiklerini belirlenmiştir (Ferres ve Connel: 2004:61-71).

Anderson vd. (1998), çalışmada iş yerlerinde örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçlarını araştırmıştır. Yüksek yönetici tazminatı, zayıf organizasyon ve anında işten çıkarmaların beyaz yakalı iş görenlerde sinizm oluşturulduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizm örgütsel vatandaşlık ile aynı zamanda etik olmayan davranışta bulunma talebine uyma niyeti ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür (Anderson,1998:449-469).

W.Dean vd. (1998), çalışmada örgütsel sinizm’i çeşitli disiplinlerden incelemiştir. Çalışanların organizasyonlarına karşı olumsuz tutumlarının sebebini literatürü gözden geçirerek açıklamaya çalışmışlardır. Örgütsel sinizmin nedenlerini ve sonuçlarını değerlendirmişlerdir (Dean vd.,1998:341-352).

2. ÖRGÜTSEL STRES KAVRAMI

Bu başlık altında stres kavramı ile örgütsel stres kavramlarının tanımı ve önemi; stresin belirtileri, stres kaynakları, örgütsel stresin sonuçları ve örgütsel stres ile ilgili araştırmalar ele alınmaktadır.

2.1.Stres Kavramı

Stres hem iş yaşamında hem de sosyal yaşamda insanların önemli bir sorunu haline gelmiştir, sanayi ve çalışma yaşamının sebep olduğu problemler içinde bilim adamları, yöneticiler ve araştırmacıların incelediği konularından biride strestir. Stres iş hayatının her evresinde insanları etkilemektedir. Hızlı oluşan değişim süreçlerinde örgütlerin başarılı olması hızlı ve doğru karar vermeleri ile ilgilidir. Bazen başarıya ulaşamamaktadır bunun sebebi kişisel ehliyetsizlikten değil stresten kaynaklanmaktadır (Güney,2001:538).

Stres kelimesi ilk Latince'den türemiş İngilizcede kullanılmaya başlanmıştır. Yabancı literatür kaynaklıdır lakin Türkçeye tam olarak sirayet etmiştir. Bu kavramı ilk kez (Selye, 1977: 23-25) kullanmıştır. Onun tanımına göre; “Vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepkidir.”

Schermerborn vd.'e göre ise olağandışı talepler, baskılar ve fırsat kaynaklı kişide oluşan gerilimdir (Schermerborn vd.,1988: 532). Drafe ve Kessen iş kaynaklı stresin sebeplerini hızlı değişim, donanım, tutarsız yöneticiler, başarımlar değerlerinin yetersizliği ve hatalı olunması, etkisiz iletişim, memnuniyetsizlik, moralsizlik, kabiliyetlerin kullanılamaması, açık olmayan iş vacipleri, planlamada ehliyetsizlik, başarımlar endişesini eklemiştir (Drafe ve Kossen,1998: 410-426).

Çalışanların başarımlarını en fazla etkileyen unsur stres ve en önemlisi iş stresi diğer adıyla örgütsel stres, iş arkadaşlarının çatışması, iş doyumsuzluğu, işten beklentilerinin belirsizliği ve zaman kaynaklı baskılardan oluşmaktadır (Telman,1987:3).

Stres; kişilerin fiziksel ve duygusal oluşan ve davranışlarına yansıyan olgudur. Bu tür davranışlar uyanlara tepki niteliği taşırlar. Kişilerde gerilme mutsuz olma belirtileri görülür. Belirtiler içerden ya da dışarıdan olabilir (Başaran, 1983:75).

Temelinde uyum sağlama çabası yatmaktadır. Değişim ve değişime karşı gösterilen uyum çabası ne kadar ise bireyin algı ve yorumlama seviyesine göre meydana gelen strese olan tepki de o oranda artmaktadır (Aydın,2008: 42).

Belirli rol ve görevleri yerine getiren bireyler çalıştıkları örgütlerde strese maruz kalmaktadırlar. Örgütsel stres, kişilerin olağan işlevlerinden uzaklaşmaya zorlayan değişimlerin belirlediği ve onları işleriyle diğer üyelerle etkileşiminin sebep olduğu durumdur (Pehlivan,1995: 12).

2.1.1.Stresin Belirtileri

Günümüzün ayak uydurması zor karmaşık ve hızla kirlenen dünyasında kişiler hayatın her döneminde ve alanında strese maruz kalmaktadır. Sanayileşmenin arttığı teknolojik ekonomik politik ve kültürel alanda yaşanan gelişmeler örgütleri değişmeye itmektedir. Rekabetinde ön plana çıkması ile örgütler yeniliklere ve değişimlere ayak uydurma sürecine hızla adapte olmaktadır. Bu durumda örgütleri ve onların üyelerini psikolojik açıdan zora sokmaktadır ve stres unsuru meydana gelmektedir. Örgütlerde meydana gelen stres iş gören sağlığını olumsuz etkilemektedir işin gerektirdiklerinin kabiliyetlerini aştığını düşünen bireyin fiziksel duygusal ve zihinsel tepkileri örgütsel stresi meydana getirmektedir (Şahin,2005: 54-56).

İş hayatı modern bireyin hayatının odak noktasında bir yer edinmiştir (Aktaş,1992:156). İnsanlar varlıklarını devam ettirmeleri, mutlu, üretken, güçlü ve bağımsız insanlar olabilmeleri için sürekli bir mücadele vermeli ve çevresi ile iletişim kurabilmelidirler. İnsan öğrendiği her şeyi dışarıya ile temas kurarak elde etmektedir ve bu durumda stres kaçınılmaz bir unsur olmaktadır (Aydın,2010: 53-58).

Uygun düzeyde olan stres bireylerde; başarıya ulaşmada gerekli psikolojik ve fiziksel gücü ortaya çıkarmada, üretkenliği görünür hale getirmede, yaşanan problemlerle başa çıkabilmede, engellerin üstesinden gelebilmede, kendini geliştirme yönünde güdülemede insanlar bedellerinin ihtiyacı olan gücü makul miktardaki stresten oluşturmada etkili olmaktadır (Altan,2018: 137-138).

Stres kendiliğinden ortaya çıkmamaktadır. Stresin meydana gelmesi için iş ortamında meydana gelen ya da hayatını devam ettirdiği ortamda oluşan değişimler bazı insanları daha çok bazılarını daha yavaş etkilemektedir. Zorluk ve sıkıntılar her kişide

aynı oranda stres oluşturmamaktadır. Bazı kişiler stresi iyi yönetebilmekte ve ona karşı daha dayanıklı olabilmektedirler. Stresin kendine has belirtileri vardır. Bu belirtiler; gerginlik hissetme, endişe hissetme, uykusuzluk, yetersizlik duygusu, duygusal dengesizlik, sindirim sorunları, sigara ve alkol kullanımında aşırılık, işbirliğinde sorun yaşamak ve yüksek tansiyondur (Özen,2013: 167).

Stres en uygun seviyeyi aştığında kişilerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Stres ortamında olan kişilerde fiziksel, duygusal, sosyal vb. belirtiler ortaya çıkmaktadır (Braham,1998: 52-54).

Stres kişilerin düzenini bozan onların üzerinde psikolojik, fiziksel, davranışsal ve sosyal olarak tesir eden özellikli bir durumdur. Kişiler bazı sebeplerle oluşan stresin sonucunda bedenlen farklı savunma mekanizmaları geliştirirler. Kişilerin bedenlen stres belirtileri hem belirti hem de sonuçtur (Tutar,2000: 249). Stresi meydana getiren unsurlar kişiden kişiye değişir fakat sonuçları benzerdir. Tehdit ya da uyarıcı ile karşılaşıldığında beyinde ki hipotalamus bedene belirtiler gönderir. Beden ise tepkiye dönüşür. Enerji sayesinde hormon üretimi artar. Şeker ile yağlar kana karışır. Solunum ve kalp atışları hızlanır, gözbebekleri genişler, kaslar gerginleşir. Bu durumlar savunma mekanizmalarının bazılarıdır (Aytaç,2009: 5-6).

2.1.2.Stresin Kaynakları

Strese sebep olan birçok unsur vardır. Bunlara stres kaynakları denir. Psikolojik ve fizyolojik olarak kişileri olumsuz etkileyen her şey birer stres kaynağı olabilmektedir. Stres kaynakları üç grupta incelenmektedir.

2.1.2.1.Bireysel Stres Kaynakları

Kişinin bizzat kendisi kaynaklı olan bireysel stres psikolojik belirtilerinin yanında fizyolojik olarak da ortaya çıkmaktadır. Oluşması bazı faktörlere bağlı olduğu gibi kişinin algılama şekli ve boyutu ile de ilgilidir (Tezcan,1997: 11).

Bireyin yaşam standartları, ailesi ile ilişkisi ve sorunları, orta ve ileri yaş dönemi bunalımları, kişiliği, duygusal yapısı, ekonomik sorunları bireysel stres kaynaklarından sayılmaktadır. Kişileri diğer kişilerden farklı yapan unsurlardan biride kişilikleridir ve stresi doğrudan etkilemektedir. Kişilik zihinsel ve bedensel olarak diğer kişilerden farklı

yanımızdır. Kişilik özellikleri, deneyimleri, sosyal destek kaynakları gibi birçok bireysel faktör stresin oluşumundan etkilidir (Zel,2001: 430).

Cinsiyette stres üzerinde etkili bir bireysel faktördür. Kadınlar erkeklere nazaran daha fazla strese maruz kalmaktadırlar. Aile de kadın hem annedir hem de ev işleri aynı zamanda ailenin toparlanması rolünü üstlenmektedirler. Bu sebeptendir ki kadınlarda erkeklere nazaran daha fazla yük bulunmaktadır ve bu durum stresi meydana getirmektedir. Toplumsal olumsuzluklar yani; cinsel taciz, küçük görme ve aşağılamaya maruz kalınması gibi davranışlar stresi meydana getirmektedir. Aile sebebi stres kaynakları ise aile içi ilişkilerin şekli, ihtiyaçların karşılanma düzeyi, yetiştirme tarzları, bilgi ve deneyimleri, istekleri, olanakları, sosyal ve kültürel değerleri ve dünya görüşleri sayılabilmektedir (Ekinci,2003: 109-120). Bireylerin sağlığını, ailesi ile ilişkilerini etkileyen stres günümüzün süre gelen değişimleri iş hayatının yoğunluğu ile artmaktadır. Birçok çıktıyı beraberinde getirmektedir.Bunlardan bazıları ise;performansta düşüklük ,moral bozukluğu sonrası verimsizliktir (Balcı vd.,2014: 87).

2.1.2.2.Çevresel Stres Kaynakları

Günlük hayatta kişilerin karşına çıkabilecek ulaşım sorunları, çevresel, sosyal, kültürel, teknolojik değişimler, gelir düzeyi, ekonomik krizler, işsizlik gibi çevresel kaynaklar da strese sebep olmaktadır. Çevresel kirlilikler kişilerde hastalıklara ve iş yaşamlarında verimsizliklere sebep olmaktadır. Sanayi kentleri çevresel kirliliklerin yoğun yaşandığı yerlerdir. Kırsal kesimden yapılan göçler nüfusu arttırmakta ve iş imkânları azalmaktadır ve işsizlik meydana gelmekte bu durumda kişilerde psikolojik sorunları oluşturmaktadır (Akgündüz,2006: 14-15).

Trafik yoğunlukları, yeterli ortamda toplu taşıma aracının olmaması, iş ve ev arasındaki mesafelerin çokluğu yol çalışmaları kişilerde psikolojik ve fizyolojik sorunlara yol açmaktadır. Ulaşım çok zaman harcamak işten soğumalarına ve isteksizliklere sonucunda işten ayrılmaya yol açmaktadır (Eroğlu, 2000: 315).

Sosyokültürel çevre ve değişimler toplumun yapısı tutum ve davranışları etkilemektedir. Kırsalda gerçekleşen göçler tüketim ekonomisine geçişi durağanlıktan hareketliliğe geçişi kapalı sistemden açık sisteme geçişe sebep olmaktadır. Gelenek ve görenekler, sosyokültürel dengeler, yaşam şekilleri değişmekte ve uyumsuzluklara yol

açmaktadır. Uyum problemleri, kapasite, istek ve yetenekleri olumsuz etkileyip strese sebep olmaktadır. Bunun yanında teknolojik değişimler kişilerin daha kaliteli ürünler oluşturmalarını kolaylaştırmaktadır. Üretim sürecinde verimliliği arttırmakta ve hataları azaltmaktadır. Ürün çeşitliliği artmakta ve düşük maliyetli ürünler olanakların artmasına sebep olmaktadır. Bu durumda ihtiyaçların karşılanması sebebiyle stresi olumlu yönde etkilemektedir (Saygılı,1996: 10-11).

2.2.Örgütsel Stres

Günümüzde stres kavramı en çok çalışma yaşamında karşımıza çıkmaktadır. Çalışma kavramına bakılacak olunursa çalışma; Kişinin yararlı bir netice ortaya koyabilmek için bedensel ve belleksel olarak kuvvet harcaması sürecidir (Erdem ve Cam,2004: 2).

Çalışma hayatı taşıdığı birçok riskin yanında fiziksel şartlar, teknik açıdan gerçekleşen sıkıntılar, iş yoğunluğu, teknik ilerlemelere yetişememe, zamanın yetersizliği, çalışanların iş konusunda yetersiz oluşu, vardiya usulü ile çalışma gibi birçok stres yaratıcı koşulu barındırmaktadır (Tutar,2000: 229). Çalışanların iş ile ilgili taleplere yetişememesi stres kaynağı halini almaktadır.Powel ve Enrigh ‘a göre kişi aşırı talepler karşısında yetersiz kalarak strese girmektedir (Powell vd.,1990: 117).

Örgüt kişinin çalıştığı ve başka kişilerle ilişkiler kurduğu sosyal bir platformdur. Örgütsel stres ise kişilerin ilişkilerinden doğan insanları normal fonksiyonlardan alıkoyan değişiklikler oluşturan bir durumdur (Akgündüz,2006: 24). Örgütsel stres kavramını “Cooper-Marshall “ mesleki stres (Cocupational stres) ile ifade ederken, war-wall ise çalışma stresi, Buzzard endüstriyel stres (İndustiel stres),Coplan-Cobb-French ise iş stresi demiştir. Singer ise (job starain) iş gerilimi kavramını kullanmıştır (Güllüoğlu,2012: 79). Çalışanların birbiri ile yaşadıkları iletişim eksiklikleri, kıskançlık, dedikodu, rekabet, yükselme arzusu, karakter farklılıklarından ileri gelmektedir. Bu durumda örgütsel stresi tetiklemektedir (Balcı vd.,2014: 38).

Örgütsel stres kaynakları; aşırı ve yetersiz işgücüne sahip olmak, tekdüze çalışmak, zaman baskısı, monotonluk, çalışma ortamının kötülüğü, fazla mesaiye kalınması, vardiyalı çalışma ve iş düzenidir (Soysal,2009: 23).

Strese sebep olan faktörlerden biride işin ağırlığıdır. Aşırı iş yükü ve kişiye yapabileceğinden fazla sorumluluk verilmesi kişilerin niteliklerinin o iş için ehliyetsiz kalması sonucunu doğurabilmektedir. Vardiyalı çalışmada en önemli stres kaynaklarından sayılabilmektedir. Vardiyalı çalışma mal ve hizmet üretiminde aksama olmaması için birçok işi dalında görülen nöbetleşe olan iş sistemidir. Vardiyalı çalışma düzeni örgütlerde Sosyal yaşamdan soyutlanma ve hayattan zevk alamama gibi sonuçları oluşturmaktadır (İncir,1993: 64). Günlük çalışma saatinin farklılaşması vücudun fiziksel ve ruhsal açısından dengesini bozmaktadır. Uyku ve beslenme alışkanlıklarının değişmesine sebep olmaktadır. Bunu sonucunda uyku problemleri, yorgunluk hissetme, isteklendirme düşüklükleri, depresyon ve strese neden olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre kişilerin en uygun çalışma süreleri en çok 7,5 saattir. Molaların sıklığı ve dinlenme süreleri psikolojik ve fiziksel dengelerin gelişmesine sebep olmaktadır (Yılmaz,2006: 35).

Örgütlerde görülen bir diğer stres kaynakları ise mobbing (Yıldırma) dir. Çalışanların; diğer çalışanların, astlara ve üstleri tarafından görülen tehdit, yıldırma, aşağılama gibi kötü muamelelerdir (Güney,2011: 413-414). Yapılan bazı araştırmalara göre mobbinge maruz kalanlar genelde naif karakterli, kibar, iyi eğitilmiş ve kariyerde yükselme intibası verenlerdir. Mobbinge uğrayan kişiler stres, üzüntü ve endişe yaşarlarken sonrasında depresyon ve işten ayrılma gibi sonuçlar beraberinde gelmektedir. Çalışma koşullarının tehlikeli olması da stres oluşturmaktadır. Bazı iş alanlarında iş kazası yaşanması daha yüksek bir olasılıktır. Bu iş alanlarında metalürji, inşaat, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santral gibidir. Tehlikeli işler potansiyel stres vericilerdir. Buna göre düşme, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma hatta ölüm, ciddi sonuçların oluşması ihtimali gerilim ve tedirginlik oluşturmaktadır (Camkurt,2007: 88).

Çalışanları etkileyen bir diğer sebep ise fiziksel koşullardır. Gününün çoğunu iş temposu için sıcak ya da soğuk ortamda çalışma, ısı ve nem, yetersiz veya aşırı aydınlatma, kirli hava, iş kazaları stres kaynakları arasındadır (Kaya,2007: 48).

Rol belirsizlikleri görevin tam olarak tanımlanmaması ve ayrıntıların belirgin olmaması veya çalışana aktarılmaması eğitim, bilgi ve iletişim eksiklikleri sonucunda

oluşmaktadır. Çalışan performansının yöneticisi tarafında nasıl karşılandığını bilmek ister bu bilgiyi edinmezse belirsizlik meydana gelmektedir (Cam,2004: 3-4).

Örgütlerde rol atışması yaşayan kişiler stres, endişe yaşamakta ve iş motivasyonları ve performansları düşmekte, kendilerini değersiz ve çaresiz görmektedirler. Devamsızlık yapma ve işten ayrılmak istemektedirler. Bireylerin çalışma hayatlarında yaşadıkları iletişim sıkıntıları da stres faktörünü arttırmaktadır (Tutar,2000: 249).

Bireylerin kariyer planları da stresi oluşturabilmektedir. Kişiler örgütlerinde eğitim olanaklarından yararlanmak istemekte ve performanslarını yükseltme amacı gütmektedirler. Bu durumda örgüt onların kariyer geliştirmelerine olanak sağlıyorsa sorun oluşmayacaktır. Buna karşın bilgi ve kabiliyetlerini yeterli seviyede kullanamayan çalışanlarda bıkkınlık, isteksizlik ve moral bozuklukları görülmektedir (Özkalp,2001: 226).

Örgütlerde yönetim biçimi ve yönetimdeki eksiklikler de stres için bir sebeptir. Örgüt yapısında karar verme için çoğunluğu yönetici de iken özek olmayan yönetim şeklinde çalışanlar yapılan işlerin yürütülmesi şekline karar verme yetkisine sahiptirler. Hükümlere katılım ise stresi azaltmaktadır. İletişim, isteklendirme ve verim açısında çalışanların stresini minimum seviyeye indirmektedir. Örgütlerde işverenler karar alırken kabiliyet ve performans değerlendirmeleri yapmaktadır. Bu sayede yüksek verime ulaşılmaktadır. Performans değerlendirme, yöneltme ve özendirme hedefi güder ve çalışanda moral ve isteklendirme, güven duygusu oluşturup verimliliği artırır (Sabuncuoğlu,2005: 187-186).

2.2.1.Örgütsel Stresin Sonuçları

Kişinin içinden gelerek çalıştığı zevk alınmayan, sadece maddi çıkarlar gözetilerek çalışılan işler bireyleri belli bir süreden sonra yormakta ve yıpratmaktadır. Bunun sonucunda birey kendine olan güvenini ve değerli hissetme duygusunu kaybetmekte kendi hayatında stres yaşadığı gibi çevresini de etkilemektedir (Koçak,2019: 547-560).

Stresin sonuçlarının artması bireyin özgüveninin azalmasına yol açmaktadır ve başarısız olunacağı korkusu ile sorumluluk almaktan kaçma ve verilen işi yapmama gibi

durumlar gözlenebilmektedir. Aşırı stres içinde olan birey içine kapanma ve kimi zamanda çevresine karşı saldırgan tavırlar sergileme yoluna gidilmektedir. Sonucunda diğer kişilerden çekinme, kendi yaşamına zaman ayırmama, arkadaş grupların da dışlanma, sosyal hayatta başarısızlık etkinliklere katılmama gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Kaplıanoğlu,2014: 131-150).

Strese sebep olan nedenlerin çıktıkları bireylerde farklı şekillerde görölmektedir. Az miktarda stres kişi ve örgüt için verimliliği yükseltirken yüksek düzeye ulaştığında başarıları olumsuz etkilemektedir (Özen,2013: 80). İşe devam sıkıntıları, zararlı alışkanlıklar, sağlıksızlık, kazalar, sağlıksızlık, işi bırakmak istemek, moralsizlik,saldırgan tavırlar, tükenme,işe geç kalmalar gibi belirtiler sayılabilmektedir (Akat vd.,1997: 364).

2.3.İlgili Araştırmalar

2.3.1.Yurt İçinde Örgütsel Stres İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar

Yıldırım ve Aşçı (2020), çalışmada öğretmenlerin örtük program dolayısı ile oluşan stres algılarını örgüt kültürü değişkenini temel alarak değerlendirmek için 364 öğretmenin katılımı ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde; öğretmenlerin örtük program sebepli stres algılarının yükseldiği öğretmenlere lakap takılması, kaba davranışlar vb. tutumların öğretmenlerin stres düzeylerini arttırdığı görölmüştür. Bunun yanında kadın öğretmenlerin stres algılarının erkek öğretmenlere nazaran daha yüksek puanlı olduğu görölmüştür. Öğretmenlerin branşları ile stres algılarının farklılaşmadığı, demografik değişkenlerin örtük program sebepli stresi etkilemediği görölmüştür (Yıldırım ve Aşçı,2020: 1-18).

Bayramoğlu vd.(2020) çalışmada; Çorum ilinde görev yapan 305 öğretmenin katılımı ile örgütsel stresi iş performansı üzerinde duygusal bağlılığın aracı rolünü tespit etmek amaçlanmıştır.Yapılan analizler neticesinde; örgütsel stres iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.Örgütsel stres örgütsel performans arasındaki ilişki düşük düzeydedir ve örgütsel performans ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir (Bayramoğlu vd.,2020: 115-137).

Yanardağ ve Dikmen (2020), çalışmada öğretmenlerde öğrencilerin sebep olduğu stres ve stres kaynaklarını araştırmak için Buldur ili Bucak ilçesinde 275

öğretmenin katılımı ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nitel ve nicel bulgulara incelemeye yönelik yarı yapılandırılmış görüşme şeklinde 8 öğretmen ile görüşmeler yapılmıştır. Öğrencilerin sebep olduğu sosyal stresin toplam varyansı %19,6 olarak belirlenmiştir. Öğrenciler kaynaklı sosyal stres ile stres düzeyleri arasında anlamlı bir bağlantı var denilmektedir (Yanardağ ve Dikmen,2020: 120-136).

Aslan ve Bakır (2018) çalışmada, Malatya ilinde görev yapan 208 öğretmenin katılımı ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde; öğretmenlerin yüksek seviyede örgütsel stres altında oldukları görülmüştür. Yetersiz ücret, olumsuz yönelimler, mesleki güvenlerinin az olması örgütsel stres düzeylerini arttırabileceği müfredatın sıklıkla değişmesi, beklentilerinin karşılanmaması, gelişim olanaklarının azlığı, veli tutum davranışlarının veliler lehine olması hareketli ilkokullarda görev yapmaları sosyal olanakların azlığı stresin düzeyini arttırdığına değinilmiştir. Ayrıca; genel lise ve Anadolu liselerinde görev yapan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla stres puanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Birleştirilmiş sınıf uygulamalarında kadın öğretmenlerin stres puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Aslan ve Bakır,2018: 349-365).

Mantı ve Mustafa (2020) çalışmada; 243 öğretmenin katılımı ile Pamukkale ilçesinde gerçekleştirilen araştırmada ortaokul öğretmenlerinin stres kaynakları ile iş doyumlarının bağlantısını test etmek istenmiştir. Yapılan analizler neticesinde; öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri orta iş doyum düzeyleri ise yüksek puanlı olduğu tespit edilmiştir. Örgüt stres düzeyleri demografik özellikler (cinsiyet, medeni hal, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik durum) okulun nerede olduğu ile farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yaş, branş ve kıdem değişkenleri örgütsel stres ile anlamlı şekilde farklılaşmıştır. Örgütsel stres ile iş doyum arasında negatif bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir (Mantı ve Mustafa,2020).

Alıcı ve Yalçınkaya (2019) çalışmada; KKTC’de Lefkoşa ilçesinde görev yapan 91 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel bağlılık düzeylerini iş stresi bazından incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde; örgütsel bağlılığın iş stresi ile bağlantısının olmadığı, mesleki doyum ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında orta düzey pozitif yönde anlamlı bağlantı, iş

stresi ile ise negatif yönde bir bağlantı olduğu belirlenmiştir (Alıcı ve Yalçınkaya,2019: 213-229).

Kaymaz (2019) çalışmada; 1922 kişinin katılımı ile örgütsel stres algısını cinsiyet temelli farklılığını incelenmiştir. Örgütsel stresin boyutları (iş yükü, karar verme ve sosyal destek algılarının cinsiyet ile ilişkisi incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde katılımcıların iş streslerinin yüksek olduğu ve iş yükü ve karar verme ve sosyal destek boyutlarının cinsiyet bazında farklılaşmadığı görülmüştür. Stres kaynakları sebebi olarak; ücret, yöneticilerin davranışları, sosyal haklar ve çalışma koşulları sayılabilmektedir (Kaymaz,2019: 483-497).

Erdem ve Ulusoy (2017) çalışmada; Denizli ilinde görev yapan 258 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres seviyeleri ve stres kaynaklarına yönelik görüşlerini araştırılmıştır. Stres seviyeleri orta düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel stresin demografik özelliklerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Mezun olduğu fakülteye göre ve en son aldığı eğitim derecesi iletişim boyutu ile en son aldığı eğitim derecesi kararlara katılım, yöneticilerin tutum ve davranışları arasında anlamlı bir bağlantı tespit edilmiştir (Erdem ve Ulusoy,2017: 433-453).

Soysal (2009) çalışmada, sektörleri farklı olan işyerlerinde çalışan iş görenler de örgütsel stres kaynakları incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda; Kahramanmaraş ve Gaziantep de yer alan KOBİ'lerin hizmet sektöründe 100 çalışan ile sonucunda çalışanların iş ve örgütsel yapı politikalar ile stres kaynakları arasında kısmen anlamlı bir farklılık vardır denilmiştir (Soysal,2009: 333-359).

Yılmaz ve Ekici (2006) çalışmada, karayolları genel Müdürlüğünün 16 Bölge Müdürlüğünde örgütsel yaşamda örgütsel stres kaynakları incelenmiştir. Araştırmaya 156 Kamu çalışanı katılmıştır. Örgütsel stres algılamaları demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır sonucuna varılmıştır (Yılmaz ve Ekici,2006: 31-58).

Ünsal ve Aktaş (1999) çalışmada, iş stresinin cinsiyete göre değişimini incelenmiştir. Sonucunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran daha fazla iş stresi algıladığı belirlenmiştir (Ünsal ve Aktaş,1999: 139-156).

2.3.2. Yurt Dışında Örgütsel Stres İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar

Cemal ve Baba (2020), çalışmada; Kanada’da 67 yönetici ve 173 hemşirenin katılımı ile iş stresi ve tükenmişlik ilişkisi incelenmiştir. Analiz için; Preason Korelasyon ve orta çoklu regresyon kullanılmıştır. Analizler neticesinde; iş stresinin tükenmişliğin 3 boyutu ile önemli ölçüde ilişkilidir sonucuna varılmıştır (Cemal ve Baba,2020: 454-458).

Gomes vd.(2020) çalışmada; örgütsel adalet ve iş stresi arasında ki ilişkiler analiz edilmiştir. Brezilya’nın Rio Grade do Sul eyaletinde Kamu ve Özel hastanesinde çalışan 339 kişinin katılımı ile yapılan araştırmada; adalet algısının, iş stresi ile başa çıkma iş görenlere yardımcı olacağı saptanmıştır (Gomes vd.2020: 994-1001).

Gulzar ve Rashid (2020) çalışmada karşılaşılan örgütsel stresin nedenlerini belirlemek okul yöneticilerinin stres düzeylerine etkisini araştırılmıştır. Çalışma Pencap’ta 100 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Her okuldan 10 öğretmen rastgele seçilmiştir. Sonucunda; okul ortamındaki gürültülerin öğretmenlerin stres düzeylerini arttırdığı, negatif davranışlar düşük maaş, velilerin baskıları, okul müdürlerinin baskılarının stresin artmasına sebep olduğu görülmüştür (Gulzar ve Rashid,2020: 101-110).

Hussan ve Nawaz (2019) çalışmada; umut, cesaret, iyimserlik ve esneklikten oluşan pozitif psikoloji ile psikolojik sermayesini örgütsel davranış ve performansları arasındaki bağlantı ve mesleki stres ile ilişkileri araştırılmak için Bakhar ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin katılımı ile deneye dayalı bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde; psikolojik sermayenin hem taahhüt hem de mesleki stresin güçlü bir tanımlayıcısı olduğu görülmüştür (Hussan ve Nawaz,2019:1-12).

Harewati vd.(2018) çalışmada; Palembang City bölgesinde yaratıcı KOBİ’lere ait 2016 verilerine dayanarak KOBİ’lerin performansları üzerinde örgütsel öğrenme ve örgütsel stresin aracı rolü incelenmiştir.Yapılan analizler neticesinde;örgütsel öğrenmenin KOBİ aktörlerinin yaratıcılığı üzerinde %70,5 oranında etki sahibi olduğu ve yaratıcı KOBİ’lerin performansları üzerinde örgütsel öğrenme organizasyonunun

%22,9 oranında etkili olduğu bu etkinin örgütsel stres üzerinde arabuluculuk rolü olduğu görülmüştür (Herawati vd.,2018: 65-78).

Aluculese vd. (2015) çalışmada; Romanya’da süpermarket zincirinin 101 perakende mağaza çalışanının katılımı ile kişilerin iş evreni ve yaşam tarzının stresi nasıl etkilediğini araştırmayı amaçlamıştır. Yapılan analizler sonucunda; çalışanların kişisel memnuniyetlerinin düşük düzeyde olduğu %57’sinin yaşam tarzlarının sağlıksız olduğu, işe başladıktan sonra daha az açık hava egzersizi yapabildikleri belirlenmiştir. Bunun yanında stresin baş ağrısı, kalp atış hızının artması, sırt ağrısı ve uykusuzluk gibi belirtilerinin olduğu korelasyon analiz ile belirlenmiştir (Aluculese vd.,2015: 3-24).

Setti vd.(2013), çalışmada belediye ve polis memurlarında tükenmişlik, psikomatik semptomların potansiyel belirtileri ve örgütsel stres ilişkilerini incelemiştir. Kuzey İtalya’ da gerçekleştirilen çalışmaya 88 memur katılmıştır. Sonucunda; örgütsel stresin tükenmişliği arttırdığı görülmüştür. Çalışma az sayıda örneklem ile gerçekleştirildiği için geliştirilmesi önerilmiştir (Setti vd.,2013: 368-379).

Martin vd.(2009), Amerika’nın Madrid bölgesinde 2004 yılında iş kazalarına maruz kalan kadın işçiler arasında araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma da küçük iş kazalarına maruz kalan çalışanların aile ve iş hayatlarının nasıl etkilendiği araştırılmak istenmiştir. Sonucunda; çocuk sahibi kadınların çeşitli stres ve sıkıntı yaşadıkları ortaya konmuştur. Sebebi ise aile ve iş yaşantısını birbirine karıştırmaları olarak ortaya konmuştur. Cevaplayanların %21’i işte veya işten seyahat esnasında kaza yaptıklarını işyerin de kazalardan muzdarip olan %11’i ailevi nedenlerin kazalara yol açtığını belirtmişlerdir. Bunun yanında kadınların %50’si bir kazanın etkilerinden büyük oranda rahatsızdır. Aile ve iş streslerinin çözülmesinde erkek çalışanları ve işverenleri destekleyici politikalara ihtiyaç olduğu bulunmuştur (Martin,2009: 192-198).

Ahghar ve Ghodsy (2008) çalışmada; örgütsel iklimin öğretmenlerin mesleki stresi üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırmak için Tahran’da 220 kişilik katılım ile inceleme gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler ışığında; örgütsel iklim ile örgütsel sinizm arasında negatif bir bağlantının varlığı belirlenmiştir (Ahghar ve Ghadsy,2008: 319-329).

Callaghan vd.(2000), yapılan araştırmada hemşireler üzerinde stres ve stres ile başa çıkma ile ilgili faktörler incelenmiştir. Sonuca göre;%82 ‘sinin işlerinin direkt olarak sağlığını etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Çoğu sağlığının iyi olduğu çok azının mükemmel sağlığa sahip olduğunu düşünmektedir.%75’i büyük gerilim altında çalıştıklarını iletmektedir. Sağlık sorunları çoğunlukla baş ağrısı, uykusuzluk, baş dönmesi, üst solunum yolları enfeksiyonları, mide bağırsak bozukluğu uykusuzluktur. Mutluluk düzeyleri bazında çoğunun çok mutlu ve normal seviyede mutlu oldukları ortaya konulmuştur.%59,9’u iş güçlüğüne sahip olduklarını %40,1 ‘i ise iş güçlüğüne sahip olmadıkları belirtilmiştir.Çoğu yöneticinin destekleyici olduğu belirtilmiş ve hemşirelerin stres skorları ile hastalık düzeyleri arasında istatistiksel önemli bir ilişkiye varılmıştır.Stres ile başa çıkma yöntemleri ise; bilişsel yöntem örneğin iş hakkında düşünmeme,dinlenme,uyuma,reaksiyon ve manevi rahatlama,tatiller,boş zaman aktiviteleri gibidir (Callaghan vd.,2000: 1518-1527).

Menon ve Akhilesh (1994) çalışmada; bir kamu imalat işletmesinde yöneticilik yapan kişilerden rastgele seçilen yöneticilerin alan yazın incelemeleri ile belirlenen dokuz stres stresörün açısından nasıl farklılaştıkları incelenmiştir. Sonucunda bu sekiz stresörün yöneticileri için önemli olduğu sadece değişimin gerisinde kalma stresörünü farklılaşmadığı belirlenmiştir. Yani her departmanın yöneticisi bu sekrötörü önemsemektedir. Ayrıca; çalışma yılı, yaş, hiyerarşinin tecrübe edilen stres üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Elde edilen sonuçlar şunlardır; Rol belirsizliği sektörü en yüksek personel yöneticilerinde görülmektedir. Satış yöneticilerinde işin parçası olarak seyahat etme stresörü daha fazladır. Farklı fonksiyonların farklı beklentileri arasında kalma stresörü personel ve bakım yöneticilerinde en yüksek skordadır. Personel yöneticileri insanların sorumluluğuna sahip olma stresörü açısından oldukça yüksek skora sahiptir. Diğer fonksiyon yöneticilerine oranla bakım yöneticileri örgütteki değerlerin (makine, bütçe v.b.) sorumluluğuna sahip olma stresörü açısından yüksek skora sahiptir. Bakım yöneticileri değişimin gerisinde kalmama stresörü açısından yüksek skora sahiptirler. Statü ile ilgili sorunlarda diğer fonksiyonel yöneticilere oranla personel yöneticileri daha yüksek skora sahiptirler. Kriz durumları ile ilgili konularda bakım yöneticileri daha fazla stresörü sahiptirler (Menon ve Akhilesh,1994: 13-22).

3.DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK KAVRAMI

Bu başlık altında liderlik kavramı, liderlik ile yöneticilik arasındaki farklar dönüşümcü liderlik kavramlarının tanımı ve önemi; dönüşümcü liderlik faktörleri, dönüşümcü liderliğin temel özellikleri; dönüşümcü liderlik ile ilgili araştırmalar ele alınmaktadır.

3.1.Liderlik Kavramı

Liderlik geçmişten bu yana her daim revaşa olan konulardan biridir. Bunun sebebi ise lider kişilerin tarihi değiştirme gizilinin olmasıdır. Bu kavram ile ilgili birçok tanım yapılmış. Liderlik, hedefe ulaşma yolunda iş görenlerin en iyi şekilde yönetilmesi ve motive edilmesidir ayrıca; yönetme sırasında dürüst, güvenilir ve saygılı olunmasıdır (Kıngır ve Şahin,2005: 409). Liderlik, bir topluluğu hedefler doğrultusunda birleştirme yönlendirme kabiliyeti doğrultusunda harekete geçirmedir (Eren,2001: 465).

3.2.Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklar

Liderlik ve yöneticilik kavramları çoğu zaman aynı anlamda kullanılmaktadır fakat farklı kavramlardır.Yöneticilik hem insanları hem de onları etkileyen fonksiyonlardan oluşmaktadır.Liderlik ise sadece insan fonksiyonu ile ilgilenmektedir Yönetici düzeni sürdürürken lider farklılık yaratmaktadır (Arıkan vd.,2001: 286). Tüm liderler yönetici değildir buna keza tüm yöneticilerde liderlik vasfına sahip değildirler (Robbins,1998: 347). Lider atama ile belirlenmez ve örgütün diğer kişileri tarafından izlenen kişilerdir. Yönetici diğerlerinin onu izlemesine ihtiyaç duyarken liderin böyle bir ihtiyacı yoktur aynı şekilde kendini izleyenlerin lidere ihtiyacı vardır (Erdoğan,1996: 332).

Türk dil kurumuna göre yönetici “ Yönetme gücünü elinde bulunduran kişi idareci” olarak tarif edilmiştir. Yönetici işlerin belirlenmesini planlanmasını ve bütçelenmesini gerçekleştirir. Lider ise geniş görüşlülük oluşturmada etkilidir. Yönetici yapılacak işlerin ve bu işleri yapacak kişilerin belirlenmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda ücretlendirme ile ilgilenir, yapılan planların uygulanmasını ve yürütülmesini sağlar (Türk Dil Kurumu, “Çevrimiçi” www.tdk.gov.tr, erişim tarihi: 02/01/2020).

Yöneticilik büyüme ve karmaşılaşma karşısında profesyonel ve iyi yetişmiş kişilere gereksinim ile ortaya çıkmıştır (Gümüş,1999:369). Yöneticinin Çeşitleri; alt

kademe yöneticiler, orta kademe yöneticiler ve üst kademe yöneticilerdir. Ve her kademe için sahip olunması gereken yetenekler farklılaşmaktadır. Alt kademede teknik ve iletişimsel beceriler gerekli iken orta kademe de beşeri ilişkiler analitik karar verme kabiliyeti gereklidir. Üst kademede ise kavramsal beceriler gerekmektedir (Efil,2010:29). Yöneticiler kişisel özellikleri, sorun çözme kabiliyeti, iletişim becerisi, girişken olmak, sabırlı bir karaktere sahip olmak, yaratıcı olma, yenilikçilik, kendine güven, rahat ve olumlu olma, takım çalışmasına yatkınlıktır (Barutçugil,2006: 48).

Yöneticilik ile liderlik çoğu kez karıştırılmaktadır (Çırpan,1999:1). Lider yöneticinin özelliklerinden ve iş tanımından farklı olarak rehber olabilen, koordine edebilen, kişileri yönlendiren ve motive eden, kişileri işlere atayan, problem çözen, başarılı çözümler üretebilen, hedeflere ulaşma yolunda uygun teknik ve insani kaynakları sağlayabilen kişilerdir (Bernardin ve Russell,1998: 153). Lider ve yönetici benzer olarak amaca ulaşma yolunda adımlar atarlar (Tengilioğlu,2005:3). Yöneticilik bir meslektir, yöneticilik için biçimsel bir yapı gereklidir. Liderlik için bu şart değildir. Yöneticilerin belli görevleri vardır. Liderlerde ise görev tanımı mevcut değildir. Yönetici iş yaptırır lider ise işi en iyi şekilde yapacak kişiyi seçer. Liderler kişileri etkilemek için kişisel özelliklerini, güvenilirliğini ve ilhamı kullanır. Yönetici ise yetki ile yaptırım hakkına sahiptir. Yöneticilik; eğitim, istatistik prosedürler, yönetmelikler, hesap yapma, bilişsel verilere dayanan bilgilerden oluşan bir sanattır (Koçel,2011: 573-574).

3.3.Dönüşümcü Liderlik Kavramı

Sosyal sistemler olan örgütlerin zaman içinde değişme ve gelişmeleri kaçınılmazdır. Örgütlerin sürekliliklerini sağlayabilmeleri bu değişime ayak uydurma yetilerine bağlıdır. Örgütler günümüz değişim şartlarına uyabilmek için dönüşümcü liderlik türüne ihtiyaç duymaktadırlar (Çelik,1998: 423-442). Dönüşümcü liderlik 1978 Burns'un çalışması olan "leadership" araştırması üzerine sıkça durduğu yaklaşımdır (Keçecioğlu,1998;Norhose,2004:48). İlk olarak Bruns tarafından ileri sürülmüş ve Bass tarafından geliştirilmiştir (Ergeneli vd.,2007: 705).

Bazı kaynaklarda bu liderlik türünü ilk ortaya atanın Downton olduğu bunun yanında Weber'e dayandığı iddia edilmektedir. Ağırlıklı olarak ise Burns tarafından geliştirildiği ifade edilmektedir (Gökkaya,2003: 795).

Dönüşümcü liderlik kavramı Burns tarafından geliştirilmiştir. Bu lider takipçilerinin ihtiyaçlarını ve beklentilerinin farkına varan olası güdülerini arttıran yüksek beklentileri gerçekleştirmenin peşinde olan ve takipçilerinin bütün kişiliklerinden faydalanan kişidir. Bu liderlik türünün ana düşüncesi insanların verimliliklerini yükseltmek onların bilinç seviyelerini yükseltip, kişisel çıkarlar sağlayarak Abraham Maslow'un hiyerarşisinde ihtiyaçlar düzeyine yükseltmektir (Hitt,1988: 9).

Dönüşümcü liderler, bulundukları ortamları iyi algılar onlara yol gösterme de, stratejik olan hedefleri aktarmada, diğer kişilerin alakalarını amaçlara çekmede ustadırlar (Berson ve Avoli,2004: 627). Dönüşümcü liderler için doğru insan kavramı çok önemlidir. Takipçilerine karşı alçakgönüllüdürler bunun yanında bilirkşi oldukları konularda irade ve müeyyide güçlerini ortaya koyabilirler. Dönüşümcü liderler takiplerine ilham kaynağı olmaktadır ve iş görenlerde toptan değişimlere yol açabilmektedirler. İş görenlerini etkilerler ve onları lider statüsüne getirebilmek için yardım ederler (İşcan,2006: 160). Bu lider tarzına sahip kişiler izleyenlerini çalışmalarının sebebini anlatıp onları motive ederler (Bass ve Riggio,2006: 6).

Eren,2000'e göre dönüşümcü liderler; Takipçilerinin kabiliyet, ustalık ve maharetlerini gösterebilmeleri için onları motive eden daha fazla sonuç olmalarını amaçlayan, örgütteki değişimi tazelemeyi başlatanlardır (Eren,2000:25). Dönüşümcü liderler takipçilerine saygı gösterirler onları iş sürecine katılımını arttırmak için sorumluluk verirler düşünsel uyarım boyutuyla yeni şeylere karşı izleyicilerini harekete geçirirler (Bass ve Avolio,1993:51). Dönüşümcü liderlik, literatürde 1980'li yıllardan sonra önemi artan kavramlardan birisidir (Thite,1999: 253). Dönüşümcü liderliğin gelişmesinde küreselleşme, rekabetin artması, post-modern yönetim teknikleri önemli sebeplerden bazılarıdır (Bolat ve Seymen,2003:63). Dönüşümcü liderler çalışanları üzerinde büyüleyici bir etki oluştururlar (Minibaş ve Erkmen,2008: 86).

İdealleşerek etkilere ise; dönüşümcü liderler kendilerine olan inançlarını ve güvenlerini izleyenlerine de yansıtırlar örgütlerine amaçlar belirler ve bu çerçevede

başarıya varmalarını hedeflerler. Dönüşümcü liderler karizmatik ve takipçilerine esin kaynağı olurlar bu sayede kişiler onları önemserler çünkü onların olmak istedikleri imaja sahiptirler (Bass,1990: 118).

Dönüşümcü liderler örgütlerde bir sistem kurarlar ve bu sistemi, vizyonu ve hedeflerini işe yönelik lidere gerek duyulmasıdır. Yavaş ilerleyen aşamalı değişimler işe yönelik lider için gerekli iken köklü değişiklikler ise dönüşümcü lidere yöneliktir (Erdogruca,2011; Şimşek,1997:166). Dönüşümcü liderler genellikle göz önünde olan kişilerden ziyade arka planda almayı isteyen, utangaç, sakın kişilerdirler alçak gönüllü, iradeli kişilerdir. Yaptıkları işleri iyi olmaktan mükemmel olmaya dönüştürler (Yavuz,2008: 47).

Slocum ve Woodman'a göre dönüşümcü liderler izleyenler üzerinde karizmalarını kullanarak onların duygularını yoğunlaştırırlar en üst düzeyde güdülenmelerini sağlamaya çalışırlar ve onları motive ederler (Celep,2004: 24).

İzleyenlerinin ve kendilerinin moral ve motivasyonlarını yükseltirler. Takipçileri ile bireysel ilişkilerini organize ederler potansiyellerini üst seviyeye taşımaları için onlara yardım eder ve moral verirler (Northouse,2001: 131). Hem mikro seviye de sosyal yapılar ve geleneksel yapıdaki kurumlarda değişimi oluşturan bir süreç makro düzeyde ise sosyal sistemler ve geleneksel kurumlarda değişimi başlatan ve hareket ettiren bir süreçtir. Motivasyonu arttırıcı etki yaparken grup içinde karşılıklı olarak aracılık etme, şeffaflık ve üleşer bir sistemi oluşturur. Lider için zor da olsa ideolojik olarak amaçlara ulaşmak için enerji kanalları için faydalıdır (Burns,1978: 210).

Dönüşümcü liderlik türünde kıskançlık, kin, hırs, korku gibi negatif duygular bulunmamakta buna karşın hümanizm adalet, barış, eşitlik, özgürlük gibi moral verme, değerler, takipçilerini dönüşüm konusunda şuurlandırma onları yükseltme çabalarıdır. Dönüşümcü liderlik alt seviyeden üst seviyeye kadar herkesi kapsayan bir çabadır (Gökkaya,Ö.,2005: 9).Dönüşümcü liderlik literatüre yeni dâhil olan kavramlardandır. Çağdaş yönetim teorilerin içinde büyük önem kazanan liderlik yaklaşımlarındadır. (Keçicioğlu,1998: 27).

Bennis ve Naus organizasyonlar üzerinde onların zayıf ve güçlü yönlerini ortaya çıkarmak üzere çalışmışlardır. 30 farklı kamu sektöründe 60 özel sektörde 5 yıl süren toplam 90 lider üzerinde çözümlemeler yapmışlardır ve dönüşümcü liderliği 4 farklı şekilde özdeşleştirmişlerdir (Gökkaya, 2005: 10-11 aktaran Erdoğan, 2011).

Dönüşümcü lider geleceğe dönük ve vizyonla alakalıdır. Detaylı olarak inanılır bir gelecek imajı ortaya koyan geniş görüşlülük anlaşılabilir ve basittir. Takipçilerde enerjiyi ortaya çıkarır onları destekleyen tecrübelerini sunan bir yapısı vardır, sunduğu geniş görüşlülük çekicidir ve bu sayede takipçilerine yetkisini devreden onların girişimlerinin önemli oranda olmasına yardım eden ve örgütün amaçlarının kendi amaçları gibi hissetmelerine ortam hazırlarlar. Bireysel olarak ilgi sağlar ve onların hedefleri bir unsur gibi hissetmelerine olanak verir. Dönüşümcü lider bir mimar görevindedir bireyselliği koruyarak sürdürmek ortak anlamların oluşturması için biçim oluşturur yön verir ve yeni bir felsefe ve kimlik oluşturmak için izleyenlerini harekete geçirir. Çelişkiler oluşturmaz bu sayede izleyenlerin inanç ve güvenini sarsmaz. Güven oluşturmalarının nedeni net olmasıdır, izleyenlerinin güveni liderliğinin ortaya attıkları aksiyon ve durumlarla ilgilidir. Organizasyon güven dürüstlük üzerine kurulduğu için sağlıklıdır. Dönüşümcü lider kendisinin kötü, zayıf ve güçlü taraflarını bilmektedir. Zayıf taraflarında çok güçlü taraflarını dışa vurur ve üzerinde durur. Kendi kabiliyetlerinin farkındadır ve takipçileri ile arasında ve topluluğu oluşturan tüm bireylerin birbiri ile arasında güçlü bağlar kurmalarına olanak sağlar. Onların güvenini yakın ilişkilere borçludur. Lider özgüvenli pozitif iki taraflı güven duygusu oluşturur (Gökkaya, 2003: 11).

Dönüşümcü lider değişim ihtiyacını tanımlayandır. Değişimi her zaman gerekli görür. İzleyenlerini değişim konusunda ikna eder onları üretmeden değişimin gerekliliğini aktarır. Organizasyonların da ve takipçilerinde değişime yönelik bir mukavemet bulunmaktadır. Değişimin gerekliliğini fark etmelerini sağlayarak onları bilinçlendirir ve değişimi onaylatır. Değişim yanlıdır ve pozitif ve negatif sonuçların sorumluluğu olabilir. İkinci olarak dönüşümcü lider değişimi kurumsallaştırır insanlara hedefleri hatırlatır ve motive eder yaratıcı yıkım sürecini başlatır. Bu liderlik türü yeni bir geniş görüşlülük yansıtır. Ona göre bu değişim ölüm ve yeniden doğum sürecidir. Çalışanlarını geçmişten uzaklaştırır ve onları manevi olarak geleceğe yöneltir. Vizyon

organizasyonların nerede bulundukları ile ilgilidir ve gelecekte nasıl bir organizasyon oluşacaklarını kapsar (Arslan,2009: 138).

3.4.Dönüşümcü Liderlik Faktörleri

Bass 1985 dönüşümcü liderliğin dört ögesi olduğunu söylemiştir (Zeinabadi ve Rastegorpour,2010: 1005).

3.4.1.İdealleştirilmiş Etki

Liderlerin etik unsurları dikkate alarak örgütün amaçları hususunda özgüven oluşturarak risk almalarıdır. Takipçilerini motive ederler ve onların takdir ve hayranlığını kazanırlar. Bu liderlik türünün karizmaya yönelik boyutudur. Çevrelerinde rol model olarak nitelendirilen güçlü, adil ve saygıyı hak eden liderlerdir (Westerlaken ve Woods,2013: 41-46).

3.4.2.İlham Verici Motivasyon

Liderler izleyenlerine coşku ve azim sarf etmeleri gerektiğini onların ilgisini çekecek biçimde ifade edip örgüt amaçlarına ulaşmada onlara ilham verirler. Yüksek beklentilere sahiptirler ve örgüt için en iyisini isterler. Bu boyut liderlik türünün izleyenlere onların ilgisini çekerek ilham verdiğini açıklar. Bu doğrultuda izleyenler liderlerine uyarlar (R.Gill ve Pitt, 1998: 46-59).

3.4.3.Entelektüel Uyarım

İzleyenlerinin kabiliyetlerini ortaya çıkarmaları için onları yönlendirir bir nevi koçluk görevi görürler (Nielsen ve Daniels,2012:384). İzleyenlerin çözüm geliştirme ve analitik düşünme kabiliyetlerini geliştirerek durumları tekrar ele almalarını sağlarlar. Davranışları sonrasında oluşabilecek durumları sonradan düşünmek gibi entelektüel açıdan girdiler oluştururlar ve hedeflerine bu sayede ulaşırlar (Judge ve Piccola,2004: 755-768).

Liderlerin izleyenlerini yaratıcı olmaya yönlendirmesi geçmişte var olan düzen ve kuralları yenileri ile değiştirme boyutudur. Uzun zamanlı ve ileriye dönük planlar geliştirme ve her zaman yeni olanı istemeye teşvik etmeleridir.Bu yeni düşünceler ve odaklar izleyenleri kısa vadeli amaçlardan uzaklaştıracaktır (Jung vd.,2003: 525-544).

3.4.4. Bireyselleştirilmiş İlg

Liderler izleyenlerini iş görmenin her aşamasında aktif bir şekilde dinler onlardan fikir alarak onları yönetime bir nevi dâhil ederek motivasyonlarını arttırlar. İzleyenlerinin güçlü ve zayıf yönlerini önceden belirler ve örgüt hedeflerine en hızlı ve sürdürebilir şekilde ulaşma yolunda becerilerini geliştirirler. Her alanda gelişmelerine yardımcı olurlar ve psikolojik durumları ile ilgilenirler. Örgüt içerisinde “bakım kültürü” geliştirmeye çabalarlar (Sanner-Stiehr ve Kueny, 2017: 755-768).

3.5.Dönüşümcü Liderin Temel Özellikleri

3.5.1.Ortak Vizyon Oluşturma ve Paylaşma

Vizyon ve prensip odaklı olmak dönüşümcü liderin temel özelliklerindedir. Vizyon; örgütün gelecek ile ilgili amaçlarının belirlenmesidir (Açıkalın,2000: 31). Vizyon dönüşümcü liderliğin önemli özelliklerindendir (Schermerborn,1993: 426). Ortak geniş görüşlülük oluşturma; problemlerin tespiti için kabiliyetlerin kullanılması yolunda kişiler arası etkileşim sağlamaktır (Bass,1990: 20). Örgütün hedefleri açısından belirlenen davranış şekli için çalışanların performansının ölçülmesi ve değerlendirilmesidir (Mutlu,2007: 29).

3.5.2.Zihinsel Uyarım ve Yaratıcılık

Dönüşümcü lider olan kişiler yaratıcılığa inanırlar daha önce ilişkisi olmayan nesneler ve düşünceler ile ilişki kurulması yaratıcı düşüncedir (Bolt,2000: 222). Yaratıcı düşüncü yeni fikirler oluşturan bir değişim sürecidir. Yaratıcı olan örgütler sürekli yenilenir. Çalışanların performansı artar. Örgüte yeni fırsatlar sunulur, doğru ve yerinde kullanımı başarı getirir (İnci,2001: 21).

3.5.3.Etkili İletişim ve Motivasyon Becerisi

Liderliğin iki önemli unsuru da isteklendirme oluşturmak ve güçlü iletişimdir. Dönüşümcü liderlikte örgütün sistematik değişimi ve dönüşümü süreci olduğu için dönüşümcü lider geniş görüşlülük oluşturur ve bunu takipçilerine sunar etkili iletişim bu noktada en önemli unsurdur. Dönüşümcü liderler takipçilerinin ve örgütün değişimini sağlamak için isteklendirme oluşturma becerilerini kullanarak kendilerini gösterirler (Coşkun,2005: 90). Dönüşümcü liderler kendilerini fark etmeyi, kabiliyetlerini ve

kişisel olarak gelişimini vurgularlar teşekkür notları, partiler, toplumsal özel bildirimler, diğer projeler, birleşme fırsatları vurgularlar (Pielstick,1998:7).

3.5.4.Değişimin Temsilcileri Olma

Dönüşümcü liderler değişim için vardılar ve kendilerini dönüşümün temsilcileri olarak ifade ederler. İmajları farklılık yaratmaktır. Sorumlusu olmadıkları toplulukları değişim eksenine iterler. Bu liderler değişim temellidirler. Stratejileri, vizyonları ve misyonları değişim temellidir. Amaçları statükonun tersine değişim farklılıkları tecrübe etmek ve yaratmaktır. Dönüşümcü lider daha önceden denenmiş denemez yeni fikirleri ile problemleri çözmek için çaba harcar, rutinden hoşlanmazlar (Zel,1997: 69). Dönüşüm güncelliğini yitirmiş ve tabulaşmış fikirlerden uzaklaşmaya bağlıdır. Şimşek; “Dönüşümcü lider eskimiş ilkeleri yıkan kişidir”(Şimşek,1997: 478).

3.5.5.Duyusal Dayanıklılık, Cesaret ve Risk Alma

Dönüşümcü liderin temel özelliklerinden olan yılmamak, risk almaktan kaçınmamak ve başarısızlıktan korkmak onun duygularını kontrol altında tutmasını sağlayan unsurlardandır. Bireysel olarak düşünmezler kendi içlerinde ki çatışmalarını bu durum engellemiş olur. Strese karşı dayanıklıdır. Araştırmalar bu özelliklere sahip olduklarını göstermiştir (Zel,1997: 67).

3.5.6.Güçlendirme (Yetkilendirme)

Değişimin sağlanmasının temel özelliklerinden biride güçlendirme ve yetkilendirmedir. Liderin tek başlarına karar vermesi geleneksel liderlik anlayışının bir özelliği olarak kalmıştır. Çağdaş yönetim anlayışlarında ise proseslerde lider takipçi ilişkisi tam iştirak ve güç paylaşımı kavramlarını yansıtmıştır. Geleneksel anlamda yetki bir yöneticinin kesinlikle sahip olması gereken bir unsur olarak görülmektedir. Oysa yetkiye iş görenin çalıştığı işin gerektirdiği oranda sahip olunması beklenir. Dönüşümcü liderler çalışanlarına güvendikleri için kendi yeteneklerini genişletmelerini sağlamak için onlara yetki devrederler (Günay ve Çetin, 2001: 55).

3.5.7.Esnek Yönetim Anlayışı

Günümüz örgütlerinin rekabetin gerisinde kalmama ve uyumlaştırma için bilgi teknolojilerine hakim olmak adına kurallara uymama şeklinde gerçekleşen

yönetimdir. Pazar fırsatlarını değerlendirmek, müşterilerin ihtiyaçlarını sorgulamak adına belirli kalıplardan çıkma doğrultusunda yönetimin verdiği inisiyatiflerin genel ismidir (Demirci,1999:108).

3.5.8.Güvenilirlik ve Özgüven

Covey'ne göre güven insanı motive eden en önemli şeydir. Bu ifade güven unsurunun önemini anlatmaktadır. Güven duygusal beceri, fasılasız insan ilişkilerinin canlılık yönünü ifade etmektedir (Soloman ve Flores,2001: 20). Liderlik özelliklerinin en önemlilerinden biri de güvendir. Günümüzde ise önemi daha da artmaktadır. Liderlerin inandırıcılığı, güvenilirliği dürüstlüğü ön plana atılmaktadır. Başarının anahtarı karşılıklı güvendir. Dönüşümcü lider sürekli, iyilikseverdir ve onlara güvenir. Dönüşümcü liderler özgüven sahibidirler kendilerine ve kabiliyetlerine güvenirler. Kendileri ve farklılıkların bilincindedirler irade ve özdisiplinleri vardır ve başkalarının takdirlerini beklemezler. Aşırı bir güvenleri yoktur bu yüzden sistematiktirler. Takipçilerine de güvenirler karşılıklı güven ve dayanışmanın farkındadırlar (Pielstick,1998: 6).

3.6.İlgili Araştırmalar

3.6.1.Yurt İçinde Dönüşümcü Liderlik İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar

Baysak ve Bozkurt (2020), çalışmada; 175 teknopark firması üzerinde İstanbul, İzmir, Ankara şehirlerinde 175 şirketin üst düzey yöneticinin katılımı ile gerçekleşen çalışmaya dönüşümcü liderliğin firma performansı bazında girişimcilik temayülünün rolü incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde; dönüşümcü liderlik davranışının firma performansı üzerinde anlamlı bir bağlantısı olduğu, girişimcilik eğiliminin dönüşümcü liderlik ile firma performansı arasında tam aracılık etkisinin varlığı saptanmıştır (Baysak ve Bozkurt,2020: 353-371).

Kiriş ve Aslan (2019) çalışmada; okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Muğla'nın Menteşe ilçesinde görev yapan 369 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirdiği incelemenin sonucunda; öğretmenleri meslek benlik saygıları ile çalışılan kurum, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre farklılaştığı görülmüştür. Dönüşümcü liderlik idrakleri ile mesleki

benlik saygıları arasında anlamlı bir bağlantının varlığı belirlenmiştir (Kiriş ve Aslan,2019:1656-1675).

Mete (2018) çalışmada; 607 öğretmenin karıldığı ve ilişkisel tarama yönteminin kullanıldığı araştırmada okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve problem çözme kabiliyetleri ile bağlantısı irdelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde; dönüşümcü liderlik özelliklerinin yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, öğretmen sayısı ve hiyerarşiye göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Algılanan problem çözme değişkeninin alt boyutları (kaçıngan, planlı, düşünen yaklaşım) cinsiyet, öğretmen sayısı değişkeni ise kendine güven boyutu ile anlamlı bağlantılı olduğu tespit edilmiştir. Kaçıngan, kendine güven, planlı ve aceleci düşünen yaklaşım boyutları ile toplam problem çözme anlamlı bağlantı olduğu belirlenmiştir (Mete, 2018: 117-168).

Recepoğlu (2018) çalışmada; okul müdürlerinin liderlik tarzları ile yönetme becerileri arasındaki bağlantısını test etmek için Bartın ilinde görev yapan 300 öğretmenin katılımı ile inceleme yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde; görev süresi 1-5 yıl olan müdürlerinin yönetme kabiliyetleri katılımcılar için yeterli görülmüştür. Okul müdürlerinin işlemci liderlik tarzları ile cinsiyet değişkeni pozitif bağlantılı görülmüştür. Yüksek lisans eğitimi gören müdürlerin öğretmenler tarafından daha yüksek puanla dönüşümcü liderlik vasfında görülmüştür. Ayrıca; Dönüşümcü ve işlemci liderlik düzeyleri ile yönetme yetenekleri anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Recepoğlu ve Baş, 2018: 90-117).

Mansurova (2017), çalışmada 107 gıda sektörü çalışanına uygulanan anket verileri ile dönüşümcü liderlik davranışının örgüt kültürü ile bağlantısı araştırılmıştır. Bulgular neticesinde; dönüşümcü liderlik davranışının örgüt kültürü üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır (Mansurova, 2017: 1-23).

Kapusuz ve Tülin (2015) çalışmada; Ankara ilinin Çankaya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik ve etik algısı ilişkisi incelenmiştir. Analizler neticesinde; dönüşümcü liderlik boyutlarını (geniş görüşlülük, ilham sağlama, uygun rol modeli) ile yönetsel etik ölçeği arasında pozitif kuvvetli bir bağlantı tespit edilmiş olup bunun yanında entelektüel uyarım, grup hedeflerinin önemsenmesi ve kabulünün sağlanması ve kişiye özel ilgi gösterme arasında pozitif bağlantı tespit

edilmiştir. Ayrıca yüksek başarı beklentisi ile yönetsel etik arasında pozitif anlamlı bir bağlantı tespit edilmiştir (Kapusuz ve Tülin,2015: 36-88).

Sarıdemir (2015), çalışmada 305 öğretmenin katılımı ile okul müdürlerinin liderlik tarzlarının demografik özellikler ve yaşam doyumu arasında ki ilişki araştırılmıştır. Verilerin analizi ışığında; Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik tarzını benimsediğini düşünen öğretmenlerin yaşam doyumu yüksek puanlı bulunmuş öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir bağlantı olmadığı görülmüştür. Yaşı 30 altında olan öğretmenlerin yaşam doyumu puanları daha yüksek bulunmuştur. Mesleklerine olan sevgileri ile yaşam doyumları anlamlı bulunmuştur. Okul müdürlerine olan sevgileri ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir bağlantı olmadığı tespit edilmiştir (Sarıdemir ve Tülay,2015: 61-114)

Ulutaş ve Saniye (2010) çalışmada; öğretmenlerde kriz yönetiminin dönüşümcü liderlik davranışı ile bağlantısı araştırılmıştır. Kriz yönetme kabiliyeti ile dönüşümcü liderlik puanları arasındaki ilişkiyi test etmek için 567 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen çalışmaya göre demografik özelliklerin kriz yönetme kabiliyeti ile arasında bir bağlantı olmadığı tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderliğin boyutu olan ilham verici isteklendirme ile idealleştirilmiş etki puanları arttığında kriz yönetebilme becerisi doğru orantılı olarak artar denilmiştir (Ulutaş ve Saniye,2010: 96-103).

Yavuz (2009) tarafından yapılan çalışmada Aydın, Antalya ve Muğla illerindeki otellerde iş görenlerin örgütsel bağlılık ve dönüşümcü liderlik düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmada 678 anket formu değerlendirilmiştir. Sonuç olarak; yaş aralıkları ile örgütsel bağlılık ve dönüşümcü liderlik düzeyleri, çalışma süreleri ile ise dönüşümcü liderlik davranışlarına yönelik tutumlarının anlamlı olduğu bulunmuştur. Dönüşümcü liderlik davranışı bulundukları örgütlerde vardır ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Yavuz,2009: 5-62).

Bolat ve Seymen (2003) çalışmada; örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde dönüşümcü liderlik davranışlarını araştırmıştır. Sonucunda; iş etiğinin sağlanmasının etkili bir liderlik tavrı ile gerçekleşebileceğini dönüşümcü liderlik stili bazında değerlendirildiğinde bu stilin daha çok yenilikçi ve değişen koşullara ayak uyduran bir

liderlik olması sebebi ile etik uygulamasında önemli bir aksiyon gerçekleştirebileceğini belirtmiştir (Bolat ve Seymen,2003: 59-85).

Çelik (1998) çalışmada okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik özelliklerini araştırmışlardır. Aksaray hizmet eğitim Enstitüsü yönetimi seminerine katılan 90,Elazığ Milli Eğitim Müdürlüğünün eğitim seminerine katılan 56 okul Müdürü'nün anket verileri ile yapılan analizler neticesinde okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ile dönüşümcü liderlik davranışları arasında olumlu bir bağlantı tespit edilmiştir (Çelik,1998: 428-442).

3.6.2. Yurt Dışında Dönüşümcü Liderlik İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar

Smith vd.(2020) çalışmada dönüşümcü liderliği güvenlik motivasyonu ve kişisel koruma ekipmanı kullanma ilişkisi itfaiyeciler bazında incelenmiştir.Veriler ABD'nin hem doğu hem batısındaki Büyük şehirlerde itfaiyecilik görevi üstlenen 742 çalışanından oluşan üzerinden değerlendirilmiştir.Analizde yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.Sonucunda; güvenliğe özgü dönüşümsel liderlik,itfaiyecilerin güvenlik motivasyonu ile pozitif ilişkili bulunmuş iken bunun yanında motivasyon ile kişisel koruyucu ekipman kullanımı pozitif ilişkili bulunmuştur.Dönüşümcü liderliğin itfaiye çalışanları arasında güvenlik motivasyonunu artırıcı etki yaptığı yargısına varılmıştır (Smith ,vd.,2020: 131).

Fong-Li-Lai vd. (2020) çalışmada dönüşümsel liderlik ve iş performansı: iş katılımının arabuluculuk rolünü incelemek amacı ile 507 hemşirenin katılımı araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; dönüşümsel liderliğin, iş performansı ve yardımcı davranış arasındaki olumlu ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir (Fong-Li-Lai vd.2020: 1-11).

Khan vd. (2020) çalışmada; dönüşümcü liderliğin çalışanların iş doyumu üzerindeki etkisini örgütsel öğrenme kültürü etkileşim ile incelemişlerdir Çalışma bankacılık sektöründe çalışan toplam 180 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Dönüşümcü liderliğin beş boyutunun ve genel dönüşümcü liderlik davranışının çalışanın iş tatminini önemli ölçüde etkilediğini teyit etmiş öğrenme öğretme kültürünün moderatör etkisinin olmadığı ve liderlerin kişilik özelliklerinin iş gören memnuniyeti üzerinde önemli bir belirleyici olduğu sonucuna varılmıştır (Khan vd,2020: 10).

Ojha vd. (2018) çalışmada dönüşümcü liderlik ve tedarik zincirinin örgütsel öğrenme ve iki yönlü el becerisi incelenmiştir. Analiz sonucunda; tedarik zinciri organizasyonel öğrenme yöntemlerini dönüşümcü liderlik ile dönüşümcü liderlik ile tedarik zinciri iki el becerisi arasında tam aracılık rolünün varlığı tespit edilmiştir. Bunun yanında; işletim ortamındaki belirsizlik ile tedarik zinciri öğrenimi ve dönüşümcü liderlik arasında pozitif bağlantı vardır denilebilmektedir (Ojha vd,2018: 215-231).

Puni vd.(2018) çalışmada koşullu ödülün ilişkiler bazında moderatör etkisini inceleyerek dönüşümcü liderliğin çalışan iş tatmini ile ilişkisini araştırmak için 315 banka çalışanından elde edilmiş verileri incelemişlerdir.Veriler çoklu korelasyon ve çoklu regresyon analizleri ile değerlendirilmişlerdir.Sonucunda ise;dönüşümcü liderlik ile iş tatmini ölçeğinin boyutları arasında koşullu ödüller arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (Puni vd.,2018: 522-537).

Hassan vd. (2017) Pakistan'da gerçekleştirilen bir çalışmada dönüşümcü liderliğin, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi İslami bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 25 şubenin 319 çalışanı üzerinden 29 maddeden oluşan anket formu ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada faktör analizi, yapısal eşitlik, grup ortalamaları, veri analizi ile ve ayırt etme analizleri kullanılmıştır. Verilerin analizi sonucunda ise; dönüşümcü liderlik davranışları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkinin olduğu sonucuna varılmıştır (Hassan,vd.,2017: 147-166).

Phaneuf vd.(2016) çalışmada örgütsel bağlamın kişilik ve dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkisinde moderatörlüğünü test etmek amacı ile 89 lider ve 643 takipçiden oluşan örneklem üzerinden hiyerarşik regresyon analizi yardımı ile incelenmiştir. Sonucunda; dönüşümsel liderliğin destekleyici ve örgütsel bağlamda ortaya çıktığı ve geliştiği desteklenmiştir (Phaneuf vd.,2016: 30-35).

Elsaid (2015), çalışmada hem alt hem orta düzey yöneticilerin dönüşümcü liderlikte liderlerin cinsiyet farklılıklarını incelemiştir. Mısırdaki faaliyet gösteren 3 mobil hizmet sağlayıcısı (Mobinil, Vodafone ve Elisalat)122 yöneticisinden oluşan örneklem üzerinden inceleme gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda; Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere oranla daha yüksek oranda dönüşümcü liderliği puanladıkları

görülmüştür, fakat idealleştirilmiş etki boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Elsaid,2015: 355-366).

Gyensare vd. (2014) çalışmada Gana Cumhuriyeti'nde kamu sektöründe çalışan 336 örneklem bazında hiyerarşik doğrusal modelleme ve önyükleme analizi kullanılarak duygusal bağlılığın, dönüşümcü liderlik ile gönüllü işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracılık rolü incelenmiştir. Verilerin analizi sonucunda; dönüşümcü liderliğin duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği işten ayrılma niyetini ile ise negatif yönlü ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında çalışan bağlılığının dönüşümcü liderlik üzerinde aracılık rolünün olduğu saptanmıştır (Gyensare,2014: 314-337).

Stokes (2013), çalışmada Virnigine Üniversitesinde gerçekleştirmiş olup, Dönüşümcü liderlik kültürel zekâ ve tükenmişlik ilişkisini incelemiştir. Analizler neticesinde dönüşümcü liderlik ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir bağlantı,kültürel zeka ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir bağlantı bulunmuştur (Stokes vd.,2013:1-115).

Zeinabadi (2013), çalışmada İran'ın Tahran ilinde devlet ilkokullarında okul yöneticileri bazında dönüşümcü liderliğin demografik özelliklere göre değişiklik gösterip göstermediğini incelemiştir. Analizler neticesinde kadın yöneticilerin erkek yöneticilere oranla daha fazla liderlik pusanına sahip oldukları sonucuna varmışlardır (Zeinabadi,2013: 730-743).

Oh vd. (2011) çalışmada Kore'de Nam eyaletinin doğu kısmında bulunan 43 tesiste çalışan 292 çocuk bakıcı öğretmeni üzerinde gerçekleştirilen çalışmada; dönüşümcü liderliğin çocuk bakımı öğretmeninin duygusal bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla analizler gerçekleştirmişlerdir. Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik kategorileri 5 puan üzerinden 2,39 ortalamadır. Örgütsel bağlılık düzeyleri ise 5 puan üzerinden 3,70 dur. Sonucunda ise dönüşümcü ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Oh vd.,2011: 181-194).

Zopiatı ve Costanti (2010) çalışmada; 500 konaklama yöneticisi üzerinde Kıbrıs'da gerçekleştirilmiştir. Araştırmada dönüşümcü liderliğin kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ilişkisi incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde

dönüşümcü liderliğin kişisel başarı ile pozitif duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma ile negatif bağlantısı olduğu tespit edilmiştir (Zopiatis ve Costanti,2010:300-320).

Ivey ve Kline (2010) gerçekleştirilen çalışmada Kanada ordusundaki rütbelilerin algılanan liderlik davranışları ile liderlik sonuçları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmaya topla 704 subay ve asker katılmıştır. Dönüşümcü liderlik puanlamaları rütbe ile artmakta iken beklenen liderlik ve aktif yönetim aynı derecede artmamaktadır. İzleyenlerin iş tatminleri dönüşümcü liderlik puanlarına oranla artmaktadır sonucuna ulaşılmıştır (Ivey ve Kline,2010: 246-262).

Stone (2003) çalışmada, dönüşümcü liderlik ve hizmetkâr liderlik arasındaki fark ve benzerliklerini incelemiştir. Dönüşümcü liderliğin daha çok örgüt ve hedefler odaklı hizmetkar liderliğin ise çalışanlar odaklı olduğunu görmüşlerdir (Stone vd.,2003: 349-361).

Bass (1999) çalışmada; “Dönüşümcü liderlikte 20 yıllık araştırma ve gelişme” adlı eserinde bu liderlik türünün 20 yıllık evrimini araştırılmıştır. Etkileşimci liderliği ve dönüşümcü liderliğin farklılıklarını ortaya koyulmuştur. Ona göre; Dönüşümcü lider izleyicilerin ahlakını ve moralini iyileştirir acil ihtiyaçlarını karşılayan ise etkileşimci liderdir.1970’li yıllardan itibaren bu iki liderlik davranışı arasında ciddi araştırmalar yapılmıştır. 20 yıllık değişim ile birlikte liderin dönüşümcü yapıda olmasının daha gerekli yapıda olduğu dikkat çekmiştir. Soğuk savaş sonrasında çalışanlar üzerinde daha esnek davranmaya başlandı bunun yanında eğitim, profesyonellik ve hiyerarşi arttı kişiler artık bu hiyerarşi çerçevesinde kendilerini daha meslektaş görmeye başladılar ve sorumlulukları azaldı. Etkileşimci liderliğin sonuçları olan düzenli ödenekler, güvenlik yardımları iş tatminine yetmeye başladı. Bu durumda devreye dönüşümcü liderlik girdi izleyenlerin potansiyellerini geliştirici ve destekleyici davranışlar kişilerin çabalarını ve verimliliklerini arttırmayı başardı denilmiştir (Bass,1999: 32).

Brown ve Dodd (1999) çalışmada; işlevsel liderliğinin bileşenini oluşturan koşullu ödülün sonuçlar ile dönüşümcü liderlik etkileşimi ilişkilerini araştırmak için 25 mağaza alanında çalışan 660 imalat işçisi üzerinde araştırma gerçekleştirmiştir. Verilerin analizi sonucunda dönüşümcü liderliğin hem bilimsel hem de grup analizi

doğrultusunda denetim, genel memnuniyet ve isteklendirme üzerinde pozitif etkisinin olduğu belirlenmiştir (Brown ve Dodd,1999: 291-299).

Tichy ve Devana (1990), çalışmada dönüşümün örgütü ne şekilde değiştirip etki sağladığına vurgu yapmış 12 Büyük şirket CEO'su ile iletişime geçilmiştir. Modern toplumun getirdiği teknoloji değişimleri, sosyal kültürel farklılıkları, rekabet unsurlarını ve diğer ülkelerinin ekonomilerinin karşılıklı olarak paylaşımlarının oluşturduğu değişimleri ile liderin etkilerini ortaya koymuşlardır onların araştırmalarına göre liderliğin bu değişimleri üç hareket süreciyle yönetiliyor (Gökkaya,2005: 12). Bu süreçler değişim ihtiyacının tanımlaması, yeni uzak görüşlülük oluşturma, değişiminin kurumsallaştırmasıdır (Tichy ve Devanna,1990: 272-273).

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

1. DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN YAPILAN GEÇMİŞ ÇALIŞMALAR

Çalışmamızın bu kısmında alan yazım incelemesi yapılarak değişkenlerin birbiri ile ilişkileri belirtilmiştir.

1.1.Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Stres Arasındaki İlişki

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel stres arasında gerçekleştirilen çalışmalar oldukça sınırlıdır.

Ootmerssen vd. (2020) çalışmada son yıllarda ilgi alanı haline gelen iş yerlerinde akış kavramını incelenmiştir. İş yerinde akış kavramına engel teşkil eden zorluk stres, örgütsel sinizm, iş yerinin stres giderici kapasitesi araştırma konusudur. Araştırma Hollanda’da finansal hizmet kuruluşunda iş gören 265 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir.Yapılan analizler neticesinde meydan okuma talepleri ile iş ile ilgili akış arasında pozitif bağlantı tespit edilmiş olup, doğrusal ilişki ve engel talepleri ile akış arasında negatif bağlantı belirlenmiştir.Engel taleplerinin olumsuz etkisi artırılarak örgütsel sinizm ve iş stresi ile iş yeri akışı arasındaki bağlantı değerlendirilmiştir.Meydan-engel stresi ilişkisinin örgütsel sinizm ile bağlantılı olduğu saptanmıştır.İş stresi ile örgütsel sinizm üzerinde anlamlı pozitif bağlantı olduğu saptanmıştır.Yöneticilerin sinizm-stres ilişkisi bağlantısına dikkat etmesi gerektiği önerilmiştir (Ootmerssen vd.,2020: 2257-2277).

Momeni ve Hayavi (2017) çalışmada; Khuzison eyaletinde Weis belediyesinde görev yapan belediye Baş büyüklerinden 185 kişinin katılımı ile örgütsel politikanın iş stresi ve ciro niyeti üzerinde örgütsel sinizmin aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde; örgütsel politikanın örgütsel sinizm yoluyla iş stresi ve ciro niyeti üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır(Momeni ve Hayevi,2017: 1-20).

Uysal ve Yıldız (2014) çalışmada; örgütsel sinizmin iş performansına etkisini incelemiştir. Araştırmaya Zonguldak ilinde mikro ölçekli Kobilerde çalışan 151 kişi katılmıştır. Çalışmada aynı zamanda örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş tatmini değişkenleri de kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde; iş

tatmini ve örgütsel bağlılığın örgütsel sinizm üzerinde negatif tesiri olduğu, örgütsel stresin işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerinde pozitif tesiri olduğu görülmüştür (Uysal ve Yıldız,2014: 835-849).

Brandes, (2006) çalışmada örgütsel sinizmin tükenmişlik, stres ve anti sosyal davranışlar ile ilişkisini incelenmiştir. Çalışmada Dean, Brandes ve Dharwadker'in (1998) davranışsal sinizm kavramları kullanılmıştır. Sonucunda; örgütsel sinizmin iş performansını önemli oranda etkilediği bununla beraber örgütsel sinizmin stres-performans ilişkisinden etkilendiği görülmüştür (Brandes,2006: 233-266).

1.2.Örgütsel Sinizm ve Dönüşümcü Liderlik Arasındaki İlişki

Özgenel ve Hıdıoğlu (2019) çalışmada; okul müdürlerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını bağlantısını incelemek için 732 öğretmene ulaşılmıştır. Yapılan analizler neticesinde dönüşümcü liderlik tarzları yüksek olan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte; öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre farklılaştığı görülmüştür (Özgenel ve Hıdıoğlu,2019: 1003-1022).

Dülker (2019) Balıkesir ilinde gerçekleştirilen çalışmada; dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizmin doğrudan incelemesine yönelik gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeline göre hazırlanmıştır. Evrenini 2016-2017 yılında Balıkesir ili Karesi, Altieylül, Edremit ve Ayvalık ilçelerinde görev yapan 1184 öğretmen oluşturmuştur. Sonucunda ise; Örgütsel sinizm ile dönüşümcü liderlik arasında negatif bir bağlantısı olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stilini dönüşümcü liderlik olarak algıladıkları dikkati çekmektedir. Örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem, okul kıdemi ve alan değişkenine göre değişim gösterdiği tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizmi %37 oranda anlamlı bir şekilde açıkladığı belirlenmiştir (Dülker,2019: 1-175).

Atar ve Konaklıoğlu (2018) çalışmada; Antalya İtalya Amolfi Coast bölgesinin 4-5 yıldızlı otellerde çalışan iş gören katılım ile gerçekleştirilen araştırmada; 1075 liderlik türlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizliğin psikolojik iyi oluş ile bağlantı irdelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde dönüşümcü liderlik ile örgütsel sessizlik, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir bağlantı bulunmuştur. Bununla

beraber örgütsel sinizm ve psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Örgütsel sessizliğin örgütsel sinizmi ve psikolojik iyi oluşa karşı anlamlı bir etkisi vardır sonucu belirlenmiştir (Atar ve Konaklıoğlu,2018: 45-65).

Şirin vd. (2018) çalışmada örgütsel sinizm ve dönüşümcü liderlik ilişkisini 70 beden eğitimi öğretmeninin katılımı ile incelenmiştir.Yapılan analizler neticesinde; beden eğitim öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik algıları puanlarının yüksek olduğu orta seviyede örgütsel sinizm ve sahip oldukları görülmüştür.Dönüşümcü liderlik, cinsiyet arasında anlamlı bağlantı bulunmuştur.Mesleki kıdemleri ile örgütsel sinizm seviyeleri anlamlı bulunmuştur (Şirin vd.,2018: 2008-2017).

Güçlü vd.(2017) çalışmada; Ankara ili Altındağı ilçesinde 201 öğretmenin katılımı ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik tarzları ile örgütsel sinizm boyutları arasında ilişki incelenmiştir.Yapılan analizler neticesinde ;dönüşümcü liderlik ile örgütsel sinizm boyutları arasında olumsuz bir bağlantı görülmüştür (Güçlü vd.,2017: 177-192).

Bilgiç (2017) çalışmada; liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisini araştırmıştır. Oluşan sinizm davranışlarının ne kadarını liderlik özelliklerinden kaynaklandığını belirlemeyi amaçlanmıştır. Sonucunda; örgütsel sinizmin verimlilik, isteklendirme, iş tatmini, örgütsel bağlılık konuları üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu liderlik davranışlarının örgütsel stresi doğrudan etkilediği belirtilmiştir (Bilgiç,2017: 90-98)

Demirçelik ve Korkmaz (2017) çalışmalarında; Kayseri ilinde 142 öğretmenin katılımı ile araştırılmasında ortaokul öğretmenlerinin yönetiminde olan müdürlerinin liderlik tarzlarının örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki bağlantıyı incelemek istemiştir. Yapılan analizler neticesinde; dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizmin boyutlarından ikisi (bilişsel ve davranışsal) arasında negatif bir bağlantı olduğu saptanmıştır (Demirçelik ve Korkmaz,2017: 33-53).

Rabie vd.(2016) çalışmalarında; Tahran'da bankada çalışan 1022 kişinin katılımı ile dönüşümcü liderlik, örgütsel sinizm ilişkisini incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde; dönüşümcü liderliğin boyutları ile örgüt kültürü (katılım,tutarlılık,uygulama,vizyon) arasında anlamlı bir bağlantı tespit

edilmiştir.Ayrıca; dönüşümcü liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif bir bağlantı olduğu sonucuna varılmıştır (Rabie vd.,2016: 443-454).

Rubin vd.(2009) çalışmalarında; örgütsel sinizm ile lider sinizminin etkilerini incelemek amacı ile hem lider hem de takipçilerinin sonuçları değerlendirilmiştir.106 üretim yöneticiden oluşan veriler sonucunda örgütsel değişim ile ilgili sinizm hem lider hem de takipçilerini sonuçlarını negatif etkilediği ve dönüşümcü liderlik davranış bu ilişkide tam aracılık ettiği açıklayıcı mekanizma olarak hizmet ettiği görülmektedir (Rubin vd.2009:680-688).

Wu, Nevbert ve Yi (2007) çalışmada; 469 katılımcı ile Çin’de gerçekleştirilen çalışmada dönüşümcü liderlik, örgütsel sinizm, grup uyumu ilişkisi araştırılmıştır. Yapılan analizler neticesinde;dönüşümcü liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif bağlantı olduğu görülmüştür.Dönüşümcü liderlik ve grup uyumu arası adaletin aracı olduğu belirtilmiştir (Wu,vd.,2007: 327-351).

1.3.Dönüşümcü Liderlik Örgütsel Stres Arasındaki İlişki

Kusmaningtyas (2020), çalışmada dönüşümcü liderliğin örgütsel iklim ve iş stresinin yetkinlik ve öğretim elemanının performansı üzerinde ilişkisi araştırılmıştır. Çalışma Endonezya ve Doğu Java eyaletinde iş motivasyonu yeterlilik, iş stresi ilişkisini incelemesini 7 özel üniversitesinde 161 öğretim görevlisinin katılımı ile gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonucunda; dönüşümcü liderliğin yetkinlik ve iş motivasyonunun olumlu yönde etkilediği iş stresini azalttığı ve motivasyonu artırıcı etki yaptığı sonucuna varılmıştır (Kusmaningtyas,2020: 115-119).

Manoppo (2020), çalışmada dönüşümcü liderlik, iş stresi, örgütsel vatandaşlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisini araştırılmıştır. Birçok farklı kültürün yer aldığı Etiyopya ülkesinin Mano’da gerçekleştirilen araştırma Mano ilinde 4 farklı hastanede gerçekleştirilmiştir.Örnekleme bu hastane gerçekleştirilmiştir.Örnekleme bu hastanedeki 227 hemşire oluşturmaktadır.Veriler anket yöntemi ile toplanmıştır.Analizler neticesinde dönüşümcü liderlik ile işten ayrılma niyetinin negatif bağlantısı olduğu ayrıca iş stresinin dönüşüm liderlik ile de negatif bağlantılı olduğu görülmüştür.Yani;dönüşümcü liderlik arttığında iş stresi de aynı oranda azalacak denilebilmektedir (Manoppo,vd.,2020: 1-18).

Harms vd (2017) çalışmada liderlik ve stres arasındaki ilişki meta analitik inceleme ile araştırılmıştır. Çalışmada; dönüşümcü liderlik ile üye değişim ve küfürlü denetim ile stres ve tükenmişlik arasındaki ilişki meta analist olarak araştırılmıştır. Yapılan analizler neticesinde lider stresinin lider davranışına etki ettiği ve bu davranışların iş görenleri ve onların stres durumlarını etkilediği bunun sonucunda ise tükenmişliğin ortaya çıktığı doğrulanmıştır (Harms vd.,2017: 178-194).

Baah ve Ampofo (2015), çalışmada Gana'nın Bankacılık sektöründe önde gelen 19 bankasında çalışan 196 kişinin dönüşümcü liderlik ve işlevsel liderlik stillerinin iş stresi üzerinde etkisini araştırılmıştır. Araştırma da 8 sorudan oluşan demografik bilgiler,24 sorudan oluşan Bass ve Anolio (1993) tarafından geliştirilen “çok faktörlü liderlik anketi” kullanılmıştır. Bulgular neticesinde dönüşümcü liderlik ile iş stresi arasında negatif anlamlı ilişkisi, işlevsel liderlik ile iş stresi arasında pozitif anlamlı bir ilişkini varlığı tespit edilmiştir (Baah ve Ampofo,2015: 161-170).

Salem (2015) çalışmada; otelcilik sektöründe dönüşümcü liderliğin iş ortamındaki stres ile ilişkisini incelemek için Mısır 'da 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde konuk veya misafir olmayan 327 çalışanın katılımı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Sonucunda; yöneticilerin uyguladığı dönüşümcü liderlik ile çalışanların iş stresi arasında önemli bir bağlantı tespit edilmiştir (Salem,2015: 240-253).

Tekingündüz ve Kurtuldu (2015) çalışmada; iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve dönüşümcü liderlik ilişkilerini incelenmiştir. Kahramanmaraş'ta hastanede çalışan 208 kişinin katılımı ile yapılan araştırma sonucunda iş tatmini ile iş stresi arasında negatif bağlantı olduğu görülmüştür. İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık açısından pozitif bağlantı tespit edilirken dönüşümcü liderliğin çoklu doğrusal regresyon yöntemi ile yapılan analize göre iş tatmini, iş stresi ve ayrılma niyeti %18 varyans ile açıkladığı görülmüştür. Bunun yanı sıra dönüşümcü liderlik, iş stresi ve örgütsel bağlılığın %23 varyans ile açıkladığı da eklenmiştir (Tekingürbüz ve Kurtuldu,2015: 1501-1517).

Akcan (2014) çalışmada; Kırklareli ilinde faaliyet gösteren ilaç ve cam sektörü çalışanlarından 450 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada yöneticilerinin liderlik davranışlarının iş görenlerin stres seviyeleri ile bağlantısı tespit edilmek istenmiştir. Analizler neticesinde; yaş, eğitim seviyesi, medeni hal, kıdem, aylık gelir, çalışılan sektör ve evlilik yılı gibi değişkenlerin stres düzeylerinin farklılaştığı görülmüştür. Liderlik davranışları ile eğitim durumu arasında anlamlı görülmüştür. 16 yıldan fazla süredir aynı işte çalışanların stres düzeyleri diğer yaş gruplarına oranla daha az olduğu, bekar çalışanların stres düzeyleri evlilere nazaran daha yüksek iken stres değişkeni, çocuk sayısı, sektör farkı, aylık gelire göre değişir denilmektedir. Cam sektöründe çalışanların stres düzeyleri ilaç sektöründe çalışanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Akcan vd., 2014: 57-74).

Lyons ve Schneider (2009), çalışmada; dönüşümcü liderlik tarzının çalışanların stresli görevlerindeki performansları ve algılanan sosyal destek, öz yeterlilikleri ile ilgili inançlarının stres puanları bazından araştırılmıştır. Araştırmacılar katılımcılara stresli bir görevin eğitim videoları izletilmiştir ve (psikolojik, hissel ve motivasyonel) tepkilerini incelediklerinde dönüşümcü liderliğin destek algısını arttırdığı görülmüştür. Beraberinde örgütsel sinizmin ile dönüşümcü liderlik arasında negatif bağlantı tespit edilmiştir (Lyons ve Schneider, 2009: 737-748).

Stodeur vd. (2001) çalışmada; hemşireler bazında gerçekleştirdikleri liderlik, duygusal yorgunluk ve örgütsel stres ile ilişki incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde; Regresyon analizinde iş stresi duygusal tükenmişliği varyansı %22'sini açıklarken, liderlik boyutları bu durumda %9'unu açıklamıştır. Fiziksel ve sosyal çevrede kaynaklanan stresi, aktif yönetim-istisna liderlik önemli derecede açıklanmaktadır. Dönüşümcü liderlik duygusal yorgunluğu açıklanmamıştır (Stordeur vd., 2001: 533-542).

1.4.Örgütsel Sinizm, Örgütsel Stres ve Dönüşümcü Liderlik ilişkisi

Literatür incelendiğinde 3 değişkenin bir arada bulunduğu çalışmanın sınırlı olduğu görülmüştür.

Kang (2017), çalışmada Kore’de kamu kurumu üyelerinin liderlerinin dönüşümcü liderlik, iş stresi ve örgütsel sinizm ilişkisinde psikolojik sözleşme ihlalinin aracılık rolünü incelenmiştir. Postanede çalışan 300 üyenin ankete katılımları sonucunda 277 anket formu geçerli sayılmıştır. Araştırmada hiyerarşik regresyon analizi uygulanmış olup sonucunda; dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali ilişkisinin negatif olduğu, çalışanların sinizm düzeylerinin yüksek olduğu, psikolojik sözleşme ihlalinin dönüşümcü liderlik, iş stresi ve örgütsel sinizm arasında kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. İş stresini azaltmak için çalışanlar ve üstler arasında güven oluşturulması ve olumlu bir organizasyon kültürü için dönüşümsel liderlik uygulamalarının pozitif etkisini olduğu doğrulanmıştır. Çalışanların örgütsel sinizmi üzerinde iş stresinin pozitif etkisinin, psikolojik sözleşme ihlalinin ise aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir (Kang,2017: 125-156).

ÖRGÜTSEL STRES VE ÖRGÜTSEL SINIZM İLİŞKİSİNDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ALGISININ ARACILIK ROLÜ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

1.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ele alınmış olup araştırmada kullanılan model, evren ve örneklem, araştırmanın hipotezleri, verileri toplama tekniğine, verilerin analizi ve analizlere ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılacak hipotezler geçmiş çalışmalardan esinlenilerek ve sosyal değişim kuramı ışığında geliştirilmiş ve ifade edilmiştir.

H1:Dönüşümcü liderlik algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

H2: Örgütsel stresin dönüşümcü liderlik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

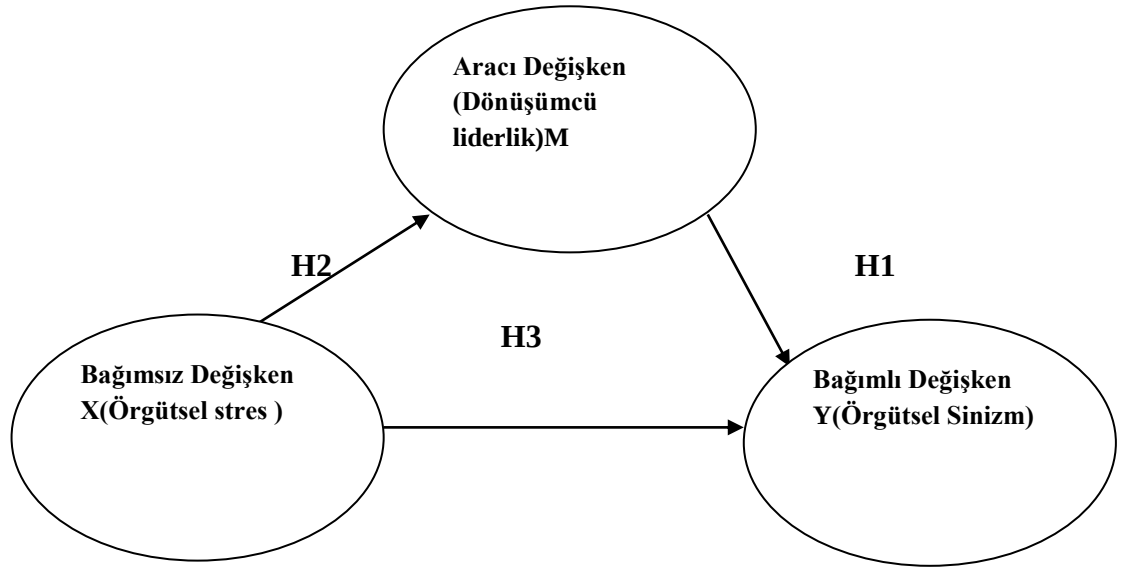
H3: Örgütsel stresin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

H4:Örgütsel stresin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderlik algısının aracılık rolü vardır.

H5:Örgütsel stresin Örgütsel Sinizm üzerinde etkisinde dönüşümcü liderlik algısının kısmi aracılık rolü vardır.

2.ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinin örgütsel sinizme etkileri bazında okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının bu etkiye ilişkin aracılık rolünü belirlemektir. Dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel sinizme etkisi olacağı bununla beraber örgütsel stresin dönüşümcü liderliği etkileyeceği düşünülmektedir. Bu varsayımlar ışığın da değişkenler arasında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1 ‘de gösterilmiştir.



Şekil 1. Örgütsel Stres Örgütsel Sinizm İlişkisinde Dönüşümcü Liderliğin Aracılık Rolü

3.EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni Balıkesir merkez ilçelerinde çalışan öğretmenlerdir. Merkez ilçelerde yer alan 19 okulda görev yapan toplam 986 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 311 öğretmenden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında hazırlanan anket formu katılımcılara uygulanmıştır.

Araştırma için 0,95 güvenirlik ve 0,05 örneklem hatası ile temsil edilebilecek evren büyüklükleri aşağıda ki tabloda yer verilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 49-50). Tablo 3.1 değerlerinden hareketle, 311 kişiden oluşan bir örneklemin yaklaşık 1000 kişilik bir evreni temsil edebileceği; buradan hareketle, araştırma örnekleminin yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.1. Evren ve Örneklem Uyumu Değerleri

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1000	2500	5000	10000	25000	50000	100000	1000000
Örneklem Sayısı	80	217	254	278	333	357	370	378	381	383	384

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 49-50).

4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE TEKNİKLERİ

Araştırmada kişisel bilgi formu ile birlikte Örgütsel sinizm ölçeği, örgütsel stres ölçeği ve dönüşümcü liderlik ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır.

Anket formunun içeriği çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular (5 adet), çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeyi amaçlayan yönelik sorular (13 adet), çalışanların, örgütsel stres düzeylerini ölçmeyi amaçlayan sorular (14 adet), çalışanların yöneticilerinin dönüşümcü liderlik düzeylerini belirlemeye yönelik dönüşümcü liderlik ölçeğinin kullanıldığı sorular (12 adet) şeklindedir.

Çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve meslekte kaç yıldır çalıştığına yönelik sorular bulunmaktadır. Demografik özellikler, çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel stres ve dönüşümcü liderlik düzeylerini ölçmek amacıyla önem taşımaktadır.

Çalışmada örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için Brandes Dharwadkar ve Dean (1999) örgütsel sinizm ölçeğinden yararlanılmıştır. Yurt içinde örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısının ve psikometrik niteliklerinin incelenmesi, ilk olarak Erdost vd. (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin (1-2-3-4-5) bilişsel boyut, (6-7-8-9) duyuşsal boyut, (10-11-12-13) davranışsal boyutu temsil etmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve stres düzeylerini ölçmek ve bu sonuçların dönüşümcü liderlik ile ilişkisini araştırmak amacıyla yapılan çalışmada hipotezleri test etmek için dört bölümden oluşan 44 sorudan oluşan anket formu hazırlanmıştır.

Çalışmada kullanılan örgütsel stres kaynakları ölçeği ise Theorell ve arkadaşları tarafından 1988 yılında “Örgütsel stres ölçeğinin” Türkçe diline uyarlanmış hali kullanılmıştır (Yıldırım vd., 2011:103-108). Ölçeğin (1-2-3-) soruları iş yükü boyutunu, (4-5-6) soruları beceri kullanımı boyutunu, (7-8) soruları karar verme, (9-10-11-12-13-14) soruları sosyal destek boyutunu temsil etmektedir.

Araştırmada son olarak çalışanların yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını ölçmeye yönelik Bass’ın oluşturduğu temel liderlik ölçeğinin bir parçası olan Avolio ve Bass’ın dönüşümcü liderlik ölçeği kullanılmıştır. Dönüşümcü liderliği belirlemek için B. M. Bass and J. Avolio (1992) tarafından geliştirilen “Çoklu faktörlü

Liderlik Anketi” değerlendirme formu kullanılmıştır. Ölçek Türkçe’ye Çakar (2002) tarafından uyarlanmıştır (Erkunt,2015:132).Ölçeğin (1-2-3) maddeleri idealize edilmiş etki boyutu, (4-5-6) ilham verici motivasyon boyutunu, (7-8-9) entelektüel uyarım boyutunu, (10-11-12) bireyselleşmiş ilgi boyutunu temsil etmektedir.

5.BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde veri toplama aracının öğretmenlere uygulanması neticesinde elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin sonuçlar incelenmiştir. Bölümde ilk olarak araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kişisel bilgilerine ait bulgulara, sonrasında ise araştırmanın alt problemine yönelik bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sonuçlara yer verilmiştir. Sonrasında araştırma modeline ilişkin ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik değerleri yer almaktadır. Devamında hipotez testleri için kurulan yapısal modelin çıktıları sunulmuştur.

5.1.Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya destek veren katılımcıların demografik bilgilerine ulaşmak amacıyla frekans ve yüzde istatistikleri araştırılmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 3.2’de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde istatistikleri aktarılmaktadır. Çalışanların demografik özelliklerine yönelik; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve kaç yıldır aynı iş yerinde çalıştığı soruları vurgulanmaktadır. Veri toplama aracının ilk kısmında kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem gibi bağımsız değişkenler yer almaktadır.

Ankete katılanların frekans analizleri incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet durumlarına göre 184 kadın (%59,2) ve 127 erkek (40,8) olduğundan kadın katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmüştür. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde 178 evli (%57,2) 133 bekâr (%42,8) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılardan kadınların %59,2 oranla erkeklerden daha fazla olduğu ve evli olan çalışanların % 57,2 oranla bekârlardan fazla olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaşlarına göre katılımları incelendiğinde 42 bireyin %13,5 oranla 18-24 yaş aralığında, 49 bireyin %15,8 oranla 25-35 yaş aralığında,106 bireyin %34,1 oranla 35-45 yaş aralığında olduğu görülmüştür.45 ve üstü yaş aralığında %36, 7 oranla 114 bireyin

olduğu görülmüştür.45 yaş ve üstü yaş aralığında görev yapan öğretmenlerin örneklem içerisinde ağırlıkta olduğu görülmüştür.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde 10 bireyin %3,2 oranında lise mezunu oldukları ve tamamının okul öncesi okullarda yardımcı öğretmenlik yaptıkları, 4 bireyin % 1,3 oranla meslek yüksek okulu mezunu olduğu görülmüştür.262 bireyin %84,2 oranla lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Yüksek lisans mezunu birey sayısı %8,4 oranla 26 kişidir. Katılımcıların 9 tanesi %2,9 oranla doktora mezunudur. Katılımcılardan lisans mezunu olan sayısı örneklem içerisinde ağırlıkta görülmüştür.

Katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde,%13,8 oranla 43 kişinin 1 yıldan az,%19,3 oranla 60 kişinin 1-5 yıl,%35,7 oranla 111 kişinin 5-10 yıl arası,%31,2 oranla 97 kişinin 10 yıl ve üzeri çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma süreleri 5-10 yıl arasında %35,7 oranla örneklem içerisinde ağırlıkta olduğu görülmüştür.

Tablo 3.2. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Değişkenler	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	184	59,2
	Erkek	127	40,8
	Toplam	311	100
Yaşınız	18-24	42	13,5
	25-35	49	15,8
	35-45	106	34,1
	45 ve üstü	114	36,7
	Toplam	311	100
Medeni Durumunuz	Evli	178	57,2
	Bekâr	133	42,8
	Toplam	311	100
Eğitim Durumunuz	Lise	10	3,2
	Meslek lisesi	4	1,3
	Lisans	262	84,2
	Yüksek Lisans	26	8,4
	Doktora	9	2,9
	Toplam	311	100
Kurumda Çalışma Süreniz	1 yıldan az	43	13,8
	1-5 Yıl Arası	60	19,3
	5-10 Yıl arası	111	35,7
	10 Yıl ve üzeri	97	31,2
	Toplam	311	100

5.2.Katılımcıların Ölçeklere Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında anket sorularını cevaplayanların aşağıdaki tablolarda örgütsel sinizm, örgütsel stres, dönüşümcü liderlik ölçeği sorularına katılım oranlarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

Sonuçlara göre;

Örgütsel sinizm ölçeğinde katılımcıların 5' li likert tipi derecelemelerine göre ankette ölçeğe ait ifadelerin katılım ortalamaları incelendiğinde öğretmenlerin sinizm ortalamalarının 2,98 olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal boyutun ortalamasını diğerlerinden yüksek olduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 3.3. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular

	N	Ortalama	Minimum	Maximum	Std. Sapma
Örgütsel Sinizm	311	2,98	1,31	4,85	,05908
Bilişsel Boyut	311	2,89	1,20	5,00	,06516
Duyuşsal Boyut	311	2,98	1,00	5,00	,06975
Davranışsal Boyut	311	3,08	1,00	5,00	,06372

Tablo 3.4. Katılımcıların Örgütsel Stres Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular

	N	Ortalama	Minimum	Maximum	Std. Sapma
Örgütsel stres	311	3,24	1,79	5,00	,03172
Sosyal destek	311	2,84	1,00	5,00	,06186
İş yükü	311	3,70	1,33	5,00	,05372
Beceri Kullanımı	311	3,63	1,00	5,00	,06126
Karar Verme	311	3,14	1,00	5,00	,06757

Örgütsel stres ölçeğinde katılımcıların 5' li likert tipi derecelemelerine göre ankette ölçeğe ait ifadelerin katılım ortalamaları incelendiğinde öğretmenlerin stres ortalamalarının 3,24 olduğu görülmektedir. Örgütsel stres boyutlarından iş yükü boyutun ortalamasını 3,70 ortalama ile diğerlerinden yüksek olduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 3.5. Katılımcıların Dönüşümcü Liderlik Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular

	N	Ortalama	Minimum	Maximum	Std. Sapma
Dönüşümcü Liderlik	311	3,09	1,25	4,92	,06117
İdealize edilmiş etki	311	3,15	1,00	5,00	,06883
İlham verici motivasyon	311	3,10	1,00	5,00	,07246
Entelektüel uyarım	311	3,07	1,00	5,00	,06290
Bireyselleştirilmiş etki	311	3,06	1,00	5,00	,06693

Dönüşümcü liderlik ölçeğinde katılımcıların 5' li likert tipi derecelemelerine göre ankette ölçeğe ait ifadelerin katılım ortalamaları incelendiğinde öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları ortalaması 3,09 olduğu görülmektedir. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin idealize edilmiş etki boyutu 3,15 ortalama ile diğer boyutlara göre daha yüksek katılım görmüştür.

5.3.Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Güvenilirlik analizi ölçek geliştirmek ve hazır bir ölçeğe ilişkin ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin,2016: 162).

Tablo: 3.6. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları

ÖLÇEK	MADDE SAYISI	CRONBACH'S ALPHA
Örgütsel Sinizm	13	0,950
Örgütsel Stres	14	0,641
Dönüşümcü Liderlik	12	0,956

Araştırmada kullanılan 13 ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği,14 maddeden oluşan örgütsel stres ölçeği ve 12 maddeden oluşan dönüşümcü liderlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için Alfa (Alpha) katsayılarına bakılmıştır. Araştırmada yer alan örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,950 olarak bulunmuştur. Örgütsel stres ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,641 olarak tespit edilmiştir ve dönüşümcü liderlik ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,956 bulunmuştur. Sonuçlar % 95 güven aralığında ve anlamlılık $p<0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak

değerlendirilmiştir. Güvenilirliğin tespiti adına bakılan Alpha katsayısı 0,40-0,60 arasında ise ölçek “düşük güvenilir”; bu katsayı 0,60-0,80 aralığında olduğunda ise “oldukça güvenilir”; 0,80-1,00 değerleri arasında ise “yüksek güvenilir” sonucuna varılmaktadır (Gürbüz ve Şahin,2016: 162). Sonuç olarak güvenilirlik analizi sonuçlarına göre veriler güvenilirliktir denilebilmektedir.

5.4.Normallik Testi

Tablo 3.7.Ölçeklere Ait Normallik Testi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Örgütsel Sinizm	0,049	-1,344
Örgütsel Stres	0,241	-,227
Dönüşümcü Liderlik	-0,84	-1,482

Araştırmalarında gerçekleştirilen birçok analizin kullanılabilmesi, dağılımın normal ya da normale en yakın düzeyde olması gerekmektedir. Normal dağılım sürekli ve simetriktir. Verilerin dağılımı hakkında ortalamalar ve değişim ölçüleri kullanılarak bilgi edinilse bile bunun yanında verilerin simetriden ne oranda uzaklaştığını gösteren çarpıklık ve basıklık ölçütleri saptanabilmektedir (Kalaycı, 2016: 53).

Tablo 3.7.’de verilerin normal dağılması regresyon ve ilgileşim analizi uygulanmasında gereklidir (Gürbüz ve Şahin,2016:215-230). Tabloda yer alan değerler -2 ile +2 aralığında olduğu için üç ölçekte verilerin normal dağıldığı ve parametrik testler için uygun olduğunu söylemek mümkündür (George ve Mallery,2003: 99).

5.5.Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett’s Küresellik Testleri

Ölçeklerin normal dağılım ön koşulunu sağladığı belirlendiğinden ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 3.8. Ölçeklere İlişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Ve Barlett's Küresellik Testi Sonuçları

	Örgütsel Sinizm	Örgütsel Stres	Dönüşümcü liderlik
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri	0,913	0,812	0,922
Yaklaşık Ki-Kare Değeri (Apporox. Chi-Square X^2)	4111,480	2398,725	3793,963
Serbestlik Derecesi (Df)	78	71	66
Anlamlılık (Sig)	,000	,000	,000

Ölçeklerin yapısal geçerliliklerini ölçmek amacı ile ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's Küresellik testinin uygulaması ile analiz edilmektedir.(KMO) testinin amacı veri yapısının faktör analizine uygun olup olmadığını ölçmektir. Bu değer 0,60 ve üzerinde olması ölçeklerin faktör analizine uygunluğu anlamına gelmektedir. Barlett Küresellik testi ise korelasyon matrisindeki bağlantıların faktör analizine uygunluğunu test etmektir. Sonucun anlamlı olması için ($p<0,05$) yeterliliği göstermektedir (Gürbüz ve Şahin,2017: 317).

Tablo 3.8.'de Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değerinin dönüşümcü liderlik ölçeği için; 0,922,örgütsel stres ölçeği için; 0,812, örgütsel sinizm ölçeği için 0,913 olarak hesaplanmıştır. Örneklem faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir. Değişkenler arası ilişkilerden oluşan matriste Barlett küresellik testi sonucunun (Sig=0,000) anlamlı olduğu faktör analizi için uygunluğu anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin,2016: 236-268).

Tablo 3.8. 'de görüldüğü üzere Barlett Küresellik sonuçları örgütsel sinizm için Sig=0,0000 (Barlett's Test of Sphericity: $X^2= 4111,480$),Örgütsel stres için Sig=0,0000 (Barlett's Test of Sphericity: $X^2= 2398,725$),Dönüşümcü liderlik için Sig=0,0000 (Barlett's Test of Sphericity: $X^2= 3793,963$) bulunmuştur. Sonuç olarak; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's Küresellik Testleri sonucunda araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi için uygun olduğu bulunmuştur.

5.6. Çoklu Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 3.9.Çoklu Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

DEĞİŞKENLER		A	B	C
Örgütsel Sinizm(A)	Anlamlılık	-		
	Pearson r	1		
Örgütsel Stres(B)	Anlamlılık	,000	-	
	Pearson r	,520**	1	
Dönüşümcü Liderlik(C)	Anlamlılık	,000	,000	-
	Pearson r	-,667**	-,404**	1

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı korelasyon

** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı korelasyon

Araştırmada değişkenlerin birbiri ile bağlantısını ölçmek için korelasyon analizine yer verilmiştir. Buna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde tek yıldız (*) 0,01 anlamlılık düzeyinde ise çift yıldız (**) kullanılmaktadır. ((N=311) , $P < 0,01$). Korelasyon katsayısı, iki parametre arasındaki bağlantının miktarını tespit ederek tefsir etmek için kullanılan bir katsayıdır (Büyüköztürk, 2011: 194). Çalışmamızda bağımsız, düzenleyici, aracı ve bağımlı parametreler arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı ile oranlanmıştır. Bu katsayı -1 ile 1 arasında olmalıdır. Başka bir ifade ile a değişkeni 1 birim arttığında, b değişkeni de 1 birim artıyor demektir. Katsayının -1 olması durumundaysa, bu iki değişken arasında tam bir negatif doğrusal bağlantı vardır ve a değişkeni 1 birim arttığında, b değişkeni 1 birim azalıyor demektir (Gürbüz ,Ş.,2017: 259-261).

Sonuca göre; Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri, örgütsel stres, dönüşümcü liderlik eğilimleri arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Yapılan çoklu korelasyon analizi neticesinde örgütsel sinizm ve dönüşümcü liderlik arasında ($r(311) = -,667^{**}$, $P < 0,01$) anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel stres ile dönüşümcü liderlik arasında ($r(311) = -,404^{**}$, $P < 0,01$) anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel sinizm ve örgütsel stres arasında ($r(311) = ,520^{**}$, $P < 0,01$) anlamlı bir ilişki vardır.

5.7.Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmamızın sorunsallarını incelemek amacıyla oluşturulan hipotezlerimiz tek tek incelenecektir. Bu doğrultuda ilk hipotezimiz için basit regresyon analizi aşağıda uygulanmıştır. Regresyon analizi bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında ki bağlantının açıklanması neden /sonuç ilişkisinin araştırılmasıdır. Basit doğrusal regresyon analizi bağımlı bir değişkenin tek bir bağımsız değişken ile arasında ki ilişkinin doğrusal fonksiyon sayesinde ifade edilmesi ile gerçekleşmektedir. Bu sayede bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde anlamlılık ve önem derecesi ortaya konur. Tek bir bağımsız değişken varsa basit doğrusal regresyon birden fazla bağımsız değişken varsa çoklu regresyon analizi uygulanır (Gürbüz ve Şahin,2017: 266-271).

Bu doğrultuda hipotezler için basit regresyon analizi aşağıda uygulanmıştır. Analiz sonuçlarından önce bir takım terimlerin açıklanması gerekirse;

R:Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi aktarır.

R^2 :Bağımlı değişkende ki değişim miktarının regresyon modelin deki bağımsız değişkenler tarafından açıklanma seviyesini ifade eder.

Düzeltilmiş R^2 :Bağımlı değişkenin varyansının ne kadarının bağımsız değişken tarafından açıklandığını gösterir.

F:modelin anlamlılığını bildirir.

β :Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında ki ilişkiyi gösterir (Gürbüz ve Şahin,2017: 268).

5.7.1.Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmamızın sorunsallarını incelemek amacıyla oluşturulan hipotezlerimiz incelenecektir.

H1: Dönüşümcü liderlik algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 3.10. Dönüşümcü Liderlik Algısının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (1.Adım)

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Beta	Sig.
,667	,445	,443	114,222	-,667	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel sinizm

Bağımsız Değişken: Dönüşümcü Liderlik

Tablo 3.10.'deki regresyon analizi sonuçlarına göre; dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($P<0,05$; $B=-,667$). Dönüşümcü liderlikteki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, örgütsel sinizm standart sapma oranında %66,7'lik azalış meydana gelecektir. Düzeltilmiş R² değerinin 0,445 olması, örgütsel sinizm eğiliminde %0,44,5'lik varyansın dönüşümcü liderliğe bağlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak;

“H1: Dönüşümcü liderlik algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”hipotezi kabul edilmiştir.

H2: Örgütsel stresin dönüşümcü liderlik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 3.11. Örgütsel Stresin Dönüşümcü Liderlik Algısı Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (2.Adım)

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Beta	Sig.
,404	,163	,161	60,363	-,404	,000

Bağımlı Değişken: Dönüşümcü liderlik

Bağımsız Değişken: Örgütsel Stres

Tablo 3.11.’teki regresyon analizi sonucu incelendiğinde örgütsel stresin dönüşümcü liderlik algısı üzerinde anlamlı ve negatif bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

($P < 0,05$; $B = -0,404$). Örgütsel streste bir birimlik artışın standart sapma oranında artış olduğunda, dönüşümcü liderlik algısının standart sapmasında %40,4’lük azalış meydana gelecektir. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0,161 olması, dönüşümcü liderlik algısındaki %16,1’lik varyansın örgütsel strese bağlı olduğu sonucunu vermektedir. Beta katsayısı (-,404) göz önüne alındığında örgütsel streste bir birim arttırıldığında dönüşümcü liderlik algısı %40,4 oranında azalacaktır.

Sonuç olarak;

“H2:Örgütsel stresin dönüşümcü liderlik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.12. Örgütsel Stresin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (3.Adım)

R	R^2	Düzeltilmiş R^2	F	Beta	Sig.
,520	,270	,268	114,222	,520	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel sinizm

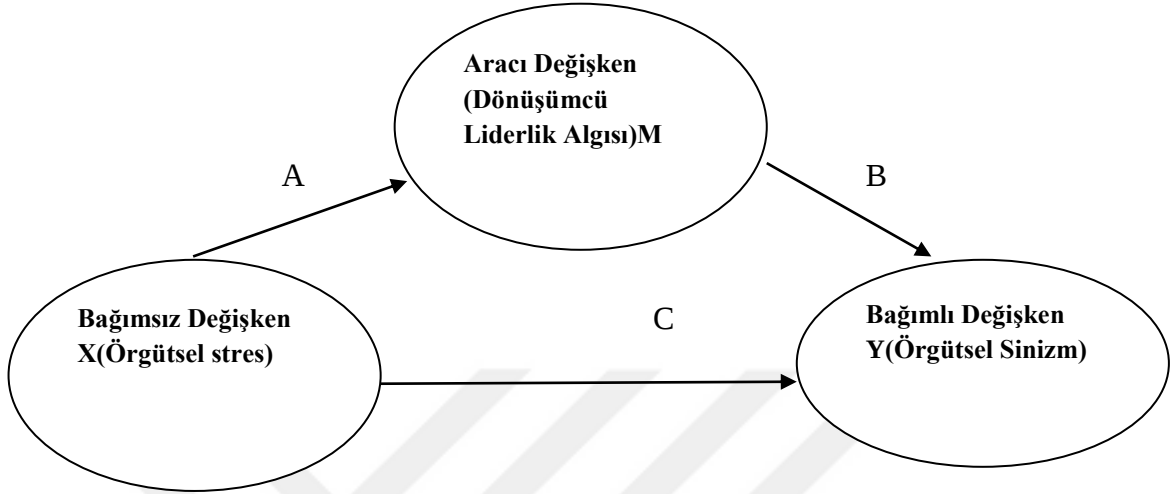
Bağımsız Değişken: Örgütsel stres

Tablo 3.12.’deki regresyon analizi sonucu incelendiğinde örgütsel stresin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. ($P < 0,05$; $Beta = ,520$) örgütsel stresteki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, örgütsel sinizmin standart sapmasında %52’lik artış meydana gelecektir. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0,268 olması, örgütsel sinizmdeki %27’lik varyansın örgütsel strese bağlı olduğunu göstermektedir. Beta katsayısı=,520 bulunmuştur. Bu sonuç örgütsel stresin örgütsel sinizm üzerinde pozitif anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Örgütsel stres 1 birim arttırıldığında örgütsel sinizm %52 oranında artacaktır.

Sonuç olarak;

“H3: Örgütsel stresin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.2.Aracı Değişken İle (Mediatör) Regresyon Analizi Sonuçları



Şekil 2. Kısmi Aracı Değişken Regresyon Modeli

Araştırmamızda kullanılacak olan aracı değişken; bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamak için bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten veya aracılık üstlenen değişkene denmektedir. Bu yöntem için bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında ve bağımsız değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmalıdır. Bağımsız değişken ile birlikte bir model içinde aracı değişken ile arasında istatistiksel bir bağlantının varlığı tespit edilmelidir. Bağımsız değişken aracı değişken ile birlikte modele dâhil edildiğinde bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında anlamlı olmayan ilişki tespit edilirse “tam aracılık” aralarındaki ilişkide azalma meydana geldiğinde ise “kısmı aracılık” olduğu sonucuna varılır (Baron ve Kenny,1986:116; Gürbüz ve Şahin,2017: 282-283).

Şekil 2 'de bağımsız değişken (X) ile bağımlı değişken (Y) arasındaki nedensel bir ilişki gösterilmektedir, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenin ilişkisi C ile gösterilmiştir. Bağımsız değişken (X) aracı değişken (M) üzerindeki etkisi A ile gösterilmiştir. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki ilişki B ile gösterilmiştir.

Tablo 3.13. Dönüşümcü Liderlik Ve Örgütsel Stresin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi ile Testi (4.Adım)

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	Tolerans	VIF
Örgütsel sinizm	Dönüşümcü liderlik	-,527	,042	-,546	-12,642	,000	,837	1,195
	Örgütsel stres	,557	,080	,299	6,917	,000	,837	1,195
F:166,370 R ² =0,519 Düzeltilmiş R ² =0,516 Tahmini standart Hata=0,72474 ANOVA (Anlamlılık)=,000								

Basit regresyon sonuçlarına binaen 1. Adımda; aracı değişken (dönüşümcü liderlik) olan M ‘nin bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sonuç olarak aralarında anlamlı negatif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.2. adımda ise; örgütsel stres (bağımsız değişken) dönüşümcü liderlik (aracı değişken)’in anlamlı negatif ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir. 3. Adımda; örgütsel stres ile örgütsel sinizm arasında yapılan basit regresyon analizine göre aralarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. İlk 3 adımda anlamlı etkinin ortaya çıkması ile 4. adıma geçilmiştir. Bu adımda bağımsız değişken (örgütsel stres) ile aracı değişkenin (dönüşümcü liderlik) bağımlı değişken olan örgütsel sinizm üzerindeki etkisi çoklu regresyon ile araştırılmıştır. Genel olarak sonuçlar incelendiğinde; çoklu regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,001$), dönüşümcü liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi gösteren Beta katsayısının (-0,546) örgütsel sinizm ile örgütsel stres arasında Beta katsayısının (,299) olduğu saptanmıştır.

Elde edilen veriler ışığında aracılık etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Tablo 3.13.’de 4. Adım aracılık analizi için örgütsel stres ve dönüşümcü liderlik birlikte modele dâhil edilerek örgütsel sinizm üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Bulgular incelendiğinde modelin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. ($F=166,370$) olduğu; örgütsel sinizm ile dönüşümcü liderliğin negatif ilişkisini gösteren Beta katsayısının anlamlı olduğu, Örgütsel stres ile dönüşümcü liderliğin ilişkisinde Beta katsayısının anlamlı olduğu ($p < 0,00$) görülmüştür.

İlk durumda dönüşümcü liderlikteki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, örgütsel sinizm standart sapma oranında %66,7’lik azalış meydana

gelecektir. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0,445 olması, örgütsel sinizm eğiliminde %0,44'lük varyansın dönüşümcü liderliğe bağlı denilmiştir. Dönüşümcü liderlik örgütsel stres ilişkisinde ise; örgütsel stres bir birim arttırıldığında dönüşümcü liderlik algısı %40,4 oranında azalacaktır (Beta=-,404). Düzeltilmiş $R^2=$,161 bulunmuştur. Dönüşümcü liderlik eğiliminde % 16,1 'lik varyansın örgütsel strese bağlı olduğu görülmektedir. Beta katsayıları incelendiğinde dönüşümcü liderlikte ve örgütsel streste oluşan bir birimlik artış sırası ile örgütsel sinizmde -,546 azalış ve ,299 artışa sebep olur denilebilmektedir.

R^2 değeri bağımlı değişkende (Örgütsel sinizm) değişimlerin ne kadarının bağımsız değişkenler (örgütsel stres, dönüşümcü liderlik) tarafından açıklandığını göstermektedir. R^2 değerinde 4.aşamada %93'lük bir artış meydana gelmiştir. (İlk durumda bağımlı değişken (örgütsel sinizm) ile bağımsız değişken (Örgütsel stres) ilişkisinde $R^2=$,270 iken aracı değişken (dönüşümcü liderlik) eklendiğinde $R^2=$,519 olduğu görülmüştür. Bağımsız değişken (Örgütsel stres) ile bağımlı değişken (Örgütsel sinizm) arasındaki bağlantıda %42,5 oranında bir azalma meydana gelmiştir (Beta=,520 iken 4. Aşamada Beta=,299 bulunmuştur). Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelmektedir bu sebeple kısmi aracılık etkisinden söz edilebilmektedir (Gülbüz ve Şahin.2017: 283). Örgütsel sinizm eğiliminde %93'lük varyansın dönüşümcü liderlik algısı etkisi ile örgütsel strese bağlı olduğunu görülmüştür.

Sonuç olarak; örgütsel stres örgütsel sinizm ilişkisinde; dönüşümcü liderliğin kısmi aracılık rolü var denilebilmektedir.

“H4:Örgütsel stresin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderlik algısının aracılık rolü vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

“H5:Örgütsel stresin örgütsel sinizm üzerinde etkisinde dönüşümcü liderlik algısının kısmi aracılık rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

1.SONUÇ

Bu araştırmada; dönüşümcü liderlik davranışlarının ve örgütsel stresin, örgütsel sinizm ile bağlantısı incelenmiştir. Fakat bu üç değişkeni araştıran alan yazında sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Bu sebeple araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm, dönüşümcü liderlik ve örgütsel stres seviyeleri orta düzeyde bulunmuştur. Dönüşümcü liderlik değişkenine katılımcılar orta düzeyde puan vermişlerdir. Yazıcı ve Akyol (2017) çalışmada öğretmenlerin özerkliği ve yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki bağlantıyı incelemiş ve çalışmayı destekler nitelikte dönüşümcü liderlik davranışlarının orta düzeyde olduğunu gözlemlemiştir. Değişken için katılımcılar en çok idealize edilmiş etki boyutunu puanlamışlardır (Yazıcı ve Akyol,2017).

Bu doğrultuda okul yöneticilerinin öğretmenlerin saygısını ve güvenini kazandıkları söylenebilir. Diğer değişkenler olan örgütsel stres ve örgütsel stres düzeyi orta seviyede puanlanmışlardır. Örgütsel sinizm değişkeni incelendiğinde; katılımcıların dönüşümcü liderlik ve örgütsel stres değişkenlerinden daha az seviyede örgütsel sinizmi puanladıkları görülmüştür. Boyutları arasında puanlamaya bakıldığında en yüksek puanın davranışsal boyutu sonrasında duyuşsal ve bilişsel boyutu geldiği görülmüştür. Bu sonucun Kahveci ve Demirtaş (2015) çalışma ile desteklediği görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini incelemiş ve davranışsal sinizm boyutunun diğer boyutlardan daha fazla puanlandıklarını belirtmiştir.

Örgütsel stres değişkeni incelendiğinde; sosyal destek boyutunun diğer boyutlardan daha düşük seviyede puanlandığı görülmüştür. Bu durumda öğretmenlerin mesleki hayatlarında yöneticileri olan okul müdürlerinin verimliliklerini arttırma açısından öğretmenlere destek olduklarını göstermektedir. Örgütsel stres değişkeninin bir diğer boyutu olan “iş yükü” boyutu ortalaması 3,70 puanla diğerlerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sonucu öğretmenlerin çalışma saatlerinin yoğunluğu sebebi ile stres yaşadıkları görülmektedir. Araştırmanın amacına yönelik örgütsel sinizm, dönüşümcü liderlik ve örgütsel stres arasındaki ilişkiye dair hipotezler kurulmuştur. Ölçeklerin anket formu kullanılarak uygulandığı çalışmada verilerin ışığında

gerçekleştirilen çoklu korelasyon analizi ile; dönüşümcü liderlik, örgütsel sinizm örgütsel stres arasındaki bağlantı incelenmiştir. Dönüşümcü liderlik örgütsel sinizm arasında ve dönüşümcü liderlik örgütsel stres arasında anlamlı negatif bağlantı olduğu saptanmıştır. Dönüşümcü liderlik algısında meydana gelen 1 birimlik artış sonucunda örgütsel sinizmde %66,7 azalış olacağı görülmektedir. Örgütsel streste bir birimlik artış olduğunda ise dönüşümcü liderlik algısında %40,4 'lük azalış olacağı belirlenmiştir. Bununla beraber örgütsel sinizm örgütsel stres ilişkisinde aralarında pozitif anlamlı bir bağlantı olduğu görülmüştür. Örgütsel stres değişkeninin bağımsız değişken olması sebebi ile stres düzeyinde meydana gelen bir birimlik artış örgütsel sinizmde %52'lik bir artış meydana getirecektir.

Literatür incelendiğinde araştırmaya uygun şekilde sonuçlar ortaya konulduğu görülmüştür. Dönüşümcü liderlik örgütsel sinizm üzerinde negatif bir bağlantı olduğuna dair elde edilen sonuçlara; Dülker (2019), Güçlü (2017) ve (Terzi vd.,2016) çalışmalarında rastlanmaktadır. Bilgiç (2017)'nin çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiştir.Yurt dışı çalışmalarda da (Rabie vd.,2016) ve (Wu vd.,2007) araştırmalarda dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizm arasında negatif bağlantı olduğu saptanmıştır. Şirin (2018)'nin, araştırmasının sonucunda; bu çalışmaları destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır.70 beden eğitimi öğretmeninin katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik algıları puanlarının yüksek olduğu ve orta seviyede örgütsel sinizm ve sahip oldukları görülmüştür. Dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizm arasında negatif bağlantı olduğu saptanmıştır. Özgenel ve Hıdıoğlu (2019),Atar ve Konaklıoğlu (2018), Demirbaş ve Korkmaz (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da aynı sonuçlara varılmıştır.

Alan yazına bakıldığında yurt içinde gerçekleştirilen; Tekingündüz ve Kurtuldu (2015),Akcan vd.(2014) çalışmalarında dönüşümcü liderlik ve örgütsel stres/iş stresi ilişkisinde aralarında negatif bağlantı olduğu saptanmıştır. Bununla beraber çalışmamızla aynı sonuçlara yurt dışında gerçekleştirilen Kusmaningtyas (2020),Manoppo (2020), Harms (2016), Bannah ve Ampofo (2015),Salem (2015)'nun çalışmalarda rastlanmaktadır.

Mattar (2019)'nün çalışmalarında; Lübnan'ın Amerikan eğitim sistemini benimseyen en önemli üniversitelerinden birinde başlangıçta liderlerini dönüşümcü

lider olarak algıladıkları tespit edilen öğrenciler, öğretmenler ve çalışanların, Üniversite başkanı ve bölgesel yerleşke müdürlerinin değiştirilmesinin çalışanların stres düzeylerine bir etki yapıp yapmayacağının incelemesi amaçlamıştır. Dönüşümcü lider olarak belirtilen kişi Bay L olarak ifade edilmiştir. Bu değişim döneminde astlar arasındaki duygusal bulaşma da ele alınmaktadır. Araştırmanın sonucunda dönüşümcü liderin değişikliği bireylerde stres düzeyini etkilediği belirlenmiştir (Mattar,2019). Yapılan çalışma araştırma ile benzer sonuçları ortaya koymuştur. Örgütsel stres düzeyleri ile iş görenlerin dönüşümcü liderlik algıları azalmaktadır. Bu sebeple örgütsel stresin dönüşümcü liderlik algısını etkilediği belirlenmiştir.

Güney vd. (2018) çalışmada; iş görenlerin hissettikleri stres ve örgüt değerlendirmelerinin ilişkisinde dönüşümcü liderliğin düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Kamu kesiminde görev yapan 230 kişinin katıldığı çalışmada bu liderlik algısının yüksek olduğu kişilerin stres seviyelerinin olumsuzluk durumlarında artış göstermediği görülmüştür. Dönüşümcü liderlik örgütsel stres ile algılanan stres ilişkisinde düzenleyici değişkendir. Katılımcıların algıladıkları stres dönüşümcü liderliğin etkisi ile azalmaktadır sonucuna ulaşılmıştır (Güney vd.,2018). Sonucunda dönüşümcü liderlik algısının stresi azalttığı görülmüştür. Elde edilen sonucun çalışma ile aynı olduğu saptanmıştır.

Yapılan çalışmada; Örgütsel stres ile örgütsel sinizm arasında anlamlı pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuçlar Ootmessen vd. (2020),Momeni ve Hayavi (2018),Uysal ve Yıldız (2014) çalışmaları ile uyusmaktadır. Bununla beraber bazı çalışmalarda tekno-stres ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye değinilmiştir. Çelik ve Özdemir (2016) çalışmada modern çağın sorunu olan tekno-stres ile örgütsel sinizm incelemesinde iş görenlerin teknolojik gelişmelerin hızlanması sonucunda artan stres ve teknolojik gelişmelerin gerisinde kalma korkuları ile örgütsel sinizmlerinin pozitif bağlantısının olduğunu ortaya koyulmuştur. Tekno-stres teknolojik iş yükü boyutunun örgütsel sinizmin tüm boyutları ile bağlantılı olduğu ve teknolojik belirsizliğin sinizmin duyuşsal boyutu ile bağlantılı olduğu saptanmıştır (Çelik ve Özdemir,2016).

Araştırmanın sonucunda; örgütsel stres ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişkisinde dönüşümcü liderlik algısının “kısmi aracılık” rolü üstlendiği saptanmıştır. Bağımsız değişken olan örgütsel stres bağımlı değişken olan örgütsel

sinizm ile ilişkisinde kısmi aracı değişken olan dönüşümcü liderliğin %93'lük etkisinin olduğu görülmüştür. Dönüşümcü liderlik algısı örgütsel stresi azaltmada önemli rol oynadığı ve bu sebeple örgütsel sinizm üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Şöyle ki; Öğretmenlerin stres değerlendirmelerinin örgütsel sinizm üzerinde negatif etkisi dönüşümcü liderlik algısının etkisi ile azalmaktadır.

Gürer ve Bozacı (2019) çalışmasında yapılan çalışmaya benzer şekilde travmatik olay sonucunda oluşan iş stresinin müşteri odaklı olmaya etkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolünü araştırmışlardır. 207 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada lider üye etkileşimi sayesinde travmatik olayların sebep olduğu stresin müşteri odaklılık üzerindeki etkisi azaldığı belirlenmiştir (Gürer ve Bozacı,2019). Çalışmanın araştırma ile benzer sonuçlara ulaştığı görülmektedir.

Benzer bir araştırmada; Kang (2017) çalışmasında dönüşümcü liderlik, iş stresi, örgütsel sinizm ilişkisinde psikolojik sözleşme ihlalinin aracılık rolü incelenmiştir. Sonucunda psikolojik sözleşme ihlalinin dönüşümcü liderlik, iş stresi, örgütsel sinizm ilişkisinde kısmi aracılık rolü olduğu görülmüştür.

2.ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonucuna göre diğer araştırmalara ve yöneticilere(okul müdürlerine) öneriler sunulmuştur. Çalışma Balıkesir ilinin merkez ilçelerinde 19 okul üzerinden gerçekleştirilmiştir. Farklı illerde daha çok sayıda örneklem çerçevesinde benzer çalışmaların yapılması karşılaştırmayı kolaylaştıracaktır. Çalışma öğretmenlerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir farklı meslek çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilmesi alan yazın açısından önem arz edecektir. Çalışma kamu sektöründe gerçekleştirilmiştir. Kamu ve özel sektör yönetim farklılıkları göz önüne alındığında özel sektör bazında da değerlendirilmesi daha farklı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

Araştırmada dönüşümcü liderlik algısının örgütsel stres etkisini ve örgütsel sinizm düzeyini azaltıcı rol oynadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple hem özel hem de kamu sektöründe çalışan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik davranışı algıları artırılmalıdır. Okul yöneticiliğine başlanırken istenen şartlarda dönüşümcü liderlik oranlarının yüksekliği esas alınması fayda teşkil edebilir ve Milli Eğitim Bakanlığınca bu konu hakkında eğitim çalışmaları öğretmenlerin stres düzeylerini azaltıcı çalışmalar

yürütülmelidir. Gökgöz ve Altuğ (2014)'nın çalışmalarında öğretim elemanlarının performanslarında örgütsel stresin etkileri incelenmiştir. Orta düzeyde stresin performansı arttırdığı fakat stres düzeyinin azaltılmasının başarıyı olumlu yönde etkileyeceği belirtilmiştir (Gökgöz ve Altuğ,2014: 519-530). Okul yöneticilerinin örgüt amaçları doğrultusunda adaletli olmaları, öğretmenlerin iş arkadaşları ile ilişkilerinde çatışmaların önüne geçmeleri, öğretmenlerin ihtiyacı olan araç gereçlerin teminin yeterli ölçüde sağlanması, başarılı oldukları durumlarda takdir etmeleri ve özgüven sağlamaları önem arz etmektedir.

Yurt içinde meslek grupları açısından bakıldığında öğretmenlerin stres düzeyinin 4. Sırada olduğu görülmektedir.Buna rağmen akademisyenlerin benzer görevler yürütmelerine rağmen stres düzeyleri daha düşük orandadır.Sebebinin maddi olanaklar ve değişen müfredat olduğu düşünülmektedir.Bunun yanında lisans üstü eğitimin stresi azaltılabileceği öngörülmektedir (Tekin vd.,2019: 79-89). Okullarda başarılı olmak, kalite ve verimlilik ile vizyonel çalışmalar sunmak bütünü ile öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı tutumuna bağlıdır (Ercan, Y.,2006: 739-756). Eğitim kurumlarında okul müdürlerinin, öğretmenlerin fikirlerinin dinlenmesi, örgütsel stresi azaltmaya ve sorun çözüme yönelik araştırmaların gerçekleştirilmesi, etkili iletişim yürütülmesi, strese sebep olacak iş koşullarının iyileştirilmesi vb. tavsiyelerde bulunulabilir.

3.14. Hipotezlere Ait Sonuçlar

HİPOTEZLER	
H1: Dönüşümcü Liderlik algısının Örgütsel Sinizm Üzerinde Anlamli Bir Etkisi Vardır	KABUL
H2: Örgütsel Stresin Dönüşümcü Liderlik Algısı Üzerinde Anlamli Bir Etkisi Vardır	KABUL
H3: Örgütsel Stresin Örgütsel Sinizm Üzerinde Anlamli Bir Etkisi Vardır	KABUL
H4: Örgütsel Stresin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Dönüşümcü Liderlik Algısının Aracılık Rolü Vardır.	RED
H5: Örgütsel Stresin Örgütsel Sinizm Üzerinde Etkisinde Dönüşümcü Liderlik Algısının Kısmi Aracılık Rolü Vardır.	KABUL

KAYNAKÇA

- ABRAHAM,R. (2000) "Organizational Cynicism: Bases and Consequences."**Genetic, Social, and General Psychology Monographs**, Vol.26, No.3, ss.92-269.
- AÇIKALIN, A.(2000) "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri Ve Empati Becerileri Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği)." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü**,Ankara.
- AHGHRAR (2008) "The Role Of School Organizational Climate In Professional Stress Among Secondary School Teachers In Tehran."**International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, Vol.21, No.4, ss.319-329.
- AKAT,İ.,BUDAK,G. VE BUDAK,G.. (1997) **İşletme Yönetimi**. İzmir:Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.
- AKBOLAT, M., IŞIK, O. &KAHRAMAN, G. (2014). "Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranış Gösterme Eğilimi. "**Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.4, Sayı.2,ss.84-95.
- AKCAN.G., ÜNSAR, A. S., & KÜÇÜKKANCABAŞ, S. (2014). "Liderlik Davranışlarının Çalışanların Stres Düzeylerine Etkisi: Bir Alan Araştırması." **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt.14,Sayı.26, ss.51-74.
- AKGÜNDÜZ.S.,(2006) "Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma,"Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi** , İzmir.
- AKPOLAT, T., & OĞUZ, E. (2015)" İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi." **Mersin University Journal of The Faculty of Education**, Cilt.11,Sayı.3,ss.947-971.
- AKTAŞ,A. M. (2001)"Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri ". **Ankara Üniversitesi SSF Dergisi**, Cilt.56,Sayı.4, ss.1-18.
- AKTAŞ, A. AKTAŞ, R. (1992), "İş Stresi", **Milli Prodüktivite Dergisi**, MPM Yayını, ss: 153-171.
- ALICI,B. &. (2019) "Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Stresi Düzeylerine Göre İncelenmesi." **Folklor/Edebiyat**,. Cilt.25,Sayı,97, ss.213-229.

- ALTAN, S. (2018) "Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar." **Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt.2, Sayı.3, ss.137-158.
- ALTINÖZ, M., ÇÖP, S., & SIGINDI, T. (2011) "Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma." **Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi** Cilt.11, Sayı.27, ss.1-31 .
- ALUCULESE, A. C., MAHIKA, E. C., RADULESCU, R., & NISTOREANU, P. (2015) "Organizational Stress for Retail Store Employees in Romania Is Spa Tourism a Solution?." **Romanian Economic Journal**, Vol.18, No.55, ss.1-22.
- ANDERSSON, L. (1996) "Employee Cynicism: an Examination Using a Contract Violation Framework," **Human Relations**, Vol.49, No.11, ss.1395-1418.
- ANDERSSON, LM. and BATEMAN, TS. (1997) " Cynicism in The Workplace: Some Causes and Consequences." **J. The Organ We Are. Behavior**, doi: 10.1002 / (SICI) 1099-1379 (199709) 18: 5 <449 :AID-JOB808> 3.0.CO; 2-O. Vol.18, No.5, ss.449-469.
- ARABACI, I. B. (2010) "The Effects Of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels On The Job Satisfaction Of Educational Inspectors." **African Journal of Business Management**, Cilt.4, Sayı.13, ss: 2802-2811.
- ARIKAN.S. (2001) "**Liderlik**", **Yönetim ve Organizasyon**, (Ed. Salih Güney), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ARSLAN, E. T. (2012) "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi". **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. Cilt.13, Sayı.1, ss.12-27.
- ARSLAN, M. (2009) "Yeni İlköğretim Programının Uygulanmasında İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerine İlişkin Öğretmen Görüşleri", Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Ankara.
- ASLAN, F. K., & BOYLU, Y. (2014), "Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma." **Journal Of Recreation And Tourism Research** Cilt .1, Sayı .2, ss.1-12
- ASLAN, M., & BAKIR, A. A. (2018) " Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadıkları Örgütsel Stres Kaynakları " **1 Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi**, Cilt. 7, Sayı. 4, ss.349-365.
- AYDIN, B., ÇOLAK, B., BALCI, Y., & KARTAL, M. (2010) "Adli Tıp Uzman ve Asistanlarında Örgütsel Stres Düzeyi ve Etkileyen Faktörler." **The Bulletin of Legal Medicine**, Cilt.15. Sayı.2, ss.53-58.

- AYDIN,İ. (2008) **İş Yaşamında Stres**.3.bs: Ankara ,Pegem AkademiYayınları.
- AYTAÇ, S. (2009) "İş Stresi Yönetimi El Kitabı: İş Stresi, Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları." **Türk-İş Yayını**. ss.1-34
- BALCI, A. (2014) "Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Beykent Üniversitesi**, İstanbul.
- BALTAŞ, A., &BALTAŞ, Z. (2002) **Stres ve Stresle Başa Çıkma Yolları**: İstanbul.Remzi Yayınevi.
- BARUTÇUGİL ,İ.(2006) **Yöneticinin Yönetimi**, İstanbul,Kariyer Yayıncılık.
- BASS,B.M .(1990)"From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision",**Organizational Dynamics**, Winter,Vol.18,No.3,ss.19-31.
- BASS, B.M. (1999)." Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". **European Journal of Work And Organizational Psychology**, Vol.8,No.1, ss:9-32.
- BASS, B., M. ve BRUCE.J. A. (1993), "Transformational Leadership and Organizational Culture", **Public Administration Quarterly**, Vol,17,No,1, ss.112-121.
- BASS, B.,M., &RIGGO, R. E. (2006) "Transformational leadership" ,Londra, **Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates,Publishers**.Newyork.
- BAŞ, S. (2018) "Lise Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Değişimi Yönetme Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi",Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Kastamonu Üniversitesi**, Kastamonu.
- BAŞARAN, İ.E. (1983) **Örgütsel Davranış**, Ankara: Üniversitesi Eğitim Fakültesi , Yayınları .No:108.
- BAYRAMOĞLU, G., UYSAL, E., & KARKI, A.(2020). "Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Stresin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü." **Journal of Organizational Behavior Review**, Cilt,2,Sayı,2, ss.115-137.
- BAYSAK, B., & BOZKURT,(2020) S. "The Relationship Between Transformational Leadership,Firm Performance and The Role Of Entrepreneurship Orientation." **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt,19.Sayı,37, ss.353-371.
- BERNERTH, J.B., ARMENAKIS, A.A., FEILD, H.S., WALKER, J. (2007)" Justice, Cynicism, And Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables". **Journal of Applied Behavioral Science**, Cilt.43,No.3, ss:303-326.

- BERNARDİN, J. H. & J. E. RUSSEL, (1998) "Human Resource Management" : **An Experiential Approach**, Irwin: McGraw-Hill.
- BERSON, Y.; AVOLİ, BRUCE J. (2004) 'Transformational Leadership And The Dissemination Of Organizational Goals": **A Case Study Of A Telecommunication Firm**', **The Leadership Quarterly**, Vol.15, No.5, ss. 625-646.
- BİLGİÇ, H. F. (2017). "Liderlik İle Örgütsel Sinizm İlişkisi". **Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AKSOS)**. Cilt,2 , Sayı,6 , ss.90-208.
- BOLAT, T., & SEYMEN, O. A. (2003) "Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde" Dönüşümcü Liderlik Tarzı" nın Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme." **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.6, Sayı.9, ss.59-85.
- BOLT, F. JAMES. (2000) "Üç Boyutlu Liderliğin Geliştirilmesi", İstanbul: Geleceğin Lideri, Form Yayınları.
- BRAHAM, BARBARA., J. (1998) **Stres Yönetimi**, (Çev. Vedat G. Diker), İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- BRANDES, P., DAS, D. (2006) "Placing Behavioral cynicism at Work: Problems and Creating Performance Effects", in Perrewé, PL, and Ganster, DC (Ed.) Employee Health, Coping and Methodologies (Occupational stress and Well Being, Volume 5), "Emerald Group. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(05\)05007-9](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(05)05007-9). Vol.5, ss.233-266.
- BRANDES, P., CASTRO, S. L., JAMES, M. S., MARTİNEZ, A. D., MATHERLY, T. A., FERRİS, G. R., & HOSHWARTER, W. A. (2008) "The Interactive Effects Of Job İnsecurity and Organizational Cynicism On Work Effort Following a Layoff". **Journal of Leadership & Organiz.** Vol.14.No.3, ss.233-247.
- BRANDES, P., DHARWADKER, R., & DEAN Jr., J.W. (1999) "Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes". **The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia**, Vol.2, ss.150-153.
- BROWN ,FW VE DODD, NG (1999), "Birlikleri Bir Araya Toplayın Veya Trenleri Zamanında Çalıştırın: Koşullu Ödül ve Dönüşümsel Liderliğin Görelî Önemi ve Etkileşimi", **Leadership & Organization Development Journal** , Vol.20, No.6, ss. 291-299.
- BROWN, M. VE CREGAN, C. (2008) "Organizational Change Cynicism: The Role Of Employee Engagement." **Hum. Source. Manage.**, No.47, no.4, ss.667-686. No.47, No.4, ss.667-686.
- BURNS , J. M. (1978) **Leadership**. New York: Harper & Row, Newyork.

- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇAKMAK, E. K., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş., & DEMİREL, F. (2010) **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, 5. bs.: Ankara: Pegem Akademi.
- CALLAGHAN, P., TAK-YING, S. A., & WYATT, P. A. (2000) "Factors Related to Stress and Coping Among Chinese Nurses In Hong Kong." **Journal of Advanced Nursing**, Vol.31,No.6, ss.1518-1527.
- CAM,E.,(2004)"Çalışma Yaşamında Stres Ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar." **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**,Cilt.1, Sayı.1,ss.1-10.
- CAMKURT, M. Z. (2007) "İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi". **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt.21,Sayı.1, ss.80-106.
- CELEP, C.,(2004) **Dönüşümcü Liderlik**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- CEMAL,M., &BABA, V. (2000) "Work stress and burnout Among Canadian Managers and Nurses: an Empirical Examination". **Canadian Journal of Public Health / Revue Canadienne De Sante Publique**,Vol:91.No:6, ss.454-458. Erişim tarihi: 01.Eylül 2020, <http://www.jstor.org/sta>.
- CEVİZCİ,A.(2002) **Paradigma Felsefe Sözlüğü**. İstanbul:Paradigma Yayınları.
- CEVİZCİ,A. (1999) **Felsefe Sözlüğü**, İstanbul: Paradigma Yayınları.
- CHUDZICKA-CZUPALA, A., CHURUPALA-PIANK, M., &GRAWSKI, D. (2014) "Why May Teachers Become Cynical at Work? Predictors of Organizational Cynicism 122 among Polish Teachers–Research Report". **The New Educational Review**, Vol.38,No.4, ss.262-272.
- COŞKUN, F. (2005) "Askeri Yöneticilerin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri, Doğu Anadolu Bölgesi Örneği". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Van.
- CRAMPTON, S. M., HODGE, J. W., MISHTRA,J. M., &PRICE, S. (1995) "Stress and Stress Management"**SAM Advanced Management Journal**,Vol.60,No.3, ss.10-29.
- ÇAKAR, U. (2002) "Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderlik Davranışı Üzerindeki Etkisi".Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı** , İzmir.
- ÇAKICI, A. & DOĞAN, S. (2014) "Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksek okullarında Bir Araştırma". **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Vol.15,No.1, ss.79-89.

- ÇAKICI, A.(2008) “Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanın Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.17,Sayı.1, ss.117-134.
- ÇAKINBERK, A., &DEMİREL, E. T. (2010) "Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği." **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı.24, ss.103-119.
- ÇELİK,M. &ÖZDEMİR,A. (2016) "Çalışanlarının Tekno-Stres Seviyelerinin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi :Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma." **IV. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı**.4-5 Kasım.2016,Adana, ss.256-263.
- ÇELİK, V. (1998) "Eğitimde Dönüşümcü Liderlik". **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**, Cilt .4,Sayı. 4,ss.423-442.
- ÇEVİK, A., &NİYAZI, C. A. N. (2020) "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışlarının Yordayıcısı Olarak Okul Yöneticilerinin Makamsal Güç Kaynakları." **Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi**, Vol.5 Sayı .1, ss.13-30.
- ÇIRPAN, H.,(1999)“Lider mi, Yönetici mi?", **Active Bankacılık ve Finans Dergisi**. Cilt 7, Haziran-Temmuz, ss.1-5.
- DARTEY-BAAH, K., & AMPOFO, E. Y. (2015)"Examining the influence of Transformational and Transactional Leadership Styles on Perceived Job Stress Among Ghanaian Banking Employees". **International Journal of Business and Management**, Vol .10,No. 8,ss.161-170.
- DEAN Jr, J. W., BRANDES, P., & DHARWADKAR, R. (1998) "Organizational Cynicism". **Academy of Management Review**,Vol. 23,No .2, ss.341-352.
- DEMİR, M., AYAS, S., &YILDIZ, B. (2018) "Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma ilişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt.16,Sayı. 32,ss.231-254.
- DEMİRCİ,M.K.(1999)“Önderlik Kuramları ve Dönüşümcü Önderlik İlişkisi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı**, Kütahya.
- DEMİRÇELİK, E., & KORKMAZ, M. (2017). "Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki". **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**,Cilt.7,Sayı. 12,ss.33-53.
- DRAFKE, M.W. and S. KOSSEN (1998) "The Human Side Of Organizations", Seventh Edition, **Addison Wesley Longman**, Inc. New York, ss:410-426.

- DURRAH, O., CUHAUDHERY, M., & GHARİB, M. (2019) "Organizational Cynicism and Its Impact On Organizational Pride In Industrial Organizations". **International Journal Of Environmental Research and Public Health**, Vol. 16.No .7, ss 1-16.
- DÜLKER, A. P. (2019) "Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir ili Örneği".Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**,Balıkesir.
- EATON, A. (2000) "A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. York University", **Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program to Psychology**, Toronto.
- EFİL, İ., (2010) "**İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**". Bursa: Dora Yayınları.
- EFİLTİ, S., GÖNEN, Y., & ÖZTÜRK, F. (2008) "Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması" **7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi**, No. 24, ss.1-14.
- EKİNCİ, H., & EKİCİ, S. (2003) "İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma." **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Vol .27,No. 1, ss.109-120.
- ELSAİD, AM ve MOSTAFA, BN (2015) "Transformational Leadership In A Hierarchical Context: A Study Of Gender Differences In The Mobile Communications Sector In Egypt." **Journal of Applied Business Research**, No:32 , ss.355-366.
- ERCAN, A., & KAZANÇOĞLU, İ. (2019) "Algılanan Örgütsel Sinizmin Mesleki Tükenmişlik Olgusunda İlişkisi: Satış Personeli Üzerine Bir Araştırma." **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Vol .11,No. 2, ss.1-19.
- ERCAN, Y. (2006) "Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi." **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Vol.16, ss.739–756.
- ERDEM, A. R. & ULUSOY, H. (2017) " Ortaöğretim Öğretmenlerinde Örgütsel Stres: Huzursuzluk (The Organizational Stress In Secondary Education Teachers: Restless)", **Eyfor 8 Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu**, 19-21 Ekim 2017,Ankara, Türkiye, Bildiri Kitabı, ss.433-454
- ERDOĞAN, İ. (1996) **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul,Avcıol Yayınları.
- ERDOĞRUCA, P. (2011) "Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki."Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Konya.

- ERDOST, H. E., KARACAOĞLU, K., & REYHANOĞLU, M. (2007) "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi". **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, 25-27 Mayıs, 2007, ss.514-524.
- EREN, EROL. (2001) **Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar**, 5. bs.:İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- EREN, EROL. (2000) **Yönetim ve Organizasyon**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- ERGEN, H., & ŞAHİN, N. C. E. (2017) "İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri: Mersin Örneği." **Hacettepe Eğitim Araştırmaları Dergisi**, Cilt .3, Sayı .1, ss.1-21.
- ERGENELİ, A., GOHARB, R. ve TEMİRBEKOVA, Z., (2007) "Transformational Leadership: Its Relationship to Culture Value Dimensions", **International Journal of Intercultural Relations**, Cilt .31, Sayı.6, ss.703– 724.
- ERKUNT, G. (2015) "Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Örgüt Kültürü Üzerine Etkileri." Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Kocaeli.
- EROĞLU, F. (2000) **Davranış Bilimleri**, 5.bs.:İstanbul, Beta Yayınları.
- FERRES, N. and CONNEL, J. (2004) "Emotional Intelligence In Leaders: An Antidote To Cynicism Against Change ?" **Strat. Change**, Vol. 13, no. 21, ss.61-71.
- GEORGE, D., & MALLERY, M. (2003) **SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide and Reference Guide for Reference**, 4.ed: ABD, **Allyn & Bacon Publisher**.
- GİLL, R., LEVİNE, N., & PİTT, D. C. (1998) " Leadership and Organizations For The New Millennium." **The Journal of Leadership Studies**, Vol .5, No .4, ss.46-59.
- GOMES, T. C., ESTÍVALETE, V. D. F. B., & RAMADAM, A. O. (2020) " Justiça Organizacional Estresse No Trabalho de Bancários." **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Vol.20, No.2, ss.994-1001.
- GÖKDENİZ, İ. (2005) "Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama." **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.13, ss:173-189.
- GÖKGÖZ, H., & ALTUĞ, N. (2014) "Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma." **Ege Academic Review**, Cilt .14, Sayı. 4, ss.519-530.
- GÖKKAYA, K. (2003) **Sosyal Bilgilere Giriş. Konu Alanı Ders Kitabı İnceleme Kılavuzu-Sosyal Bilgiler**. Ankara: Gündüz Eğitim Yayıncılık.

- GÖKKAYA, Ö., (2003) "Bilgi Çağında Organizasyon ve Dönüştürücü Liderlik", **Kocaeli Üniversitesi,İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Bildiriler Kitabı**,17-18 Mayıs 2003, Derbent-İzmit, ss.793-800.
- GÖKKAYA,Ö. (2005) "Örgüt Dönüşümünde Transformasyonel Liderliğin İncelenmesi."Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Gebze.
- GÖKYER, N., & TÜRKOĞLU.İ,(2008) "Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki." **Eğitim ve Bilim Dergisi**,. Cilt .43,Sayı .196,ss.317-340.
- GULZAR, F. H., &RASHİD, K. (2020)" A Study of the Organizational Stress in Public and Private Sector Secondary School Teachers." **Bulletin of Education And Research**, Vol .42,No .1, ss.101-110.
- GÜÇLÜ, N.,KALKAN , F., & DAĞLI, E. (2017) **Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulu**. Cilt 37,Sayı 1. ss.177-192.
- GÜL, H. ve.AĞIRÖZ .,A. (2011) "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama". **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**,Cilt .8,Sayı .2, ss.27-47.
- GÜLLÜOĞLU.,Ö. (2012) "Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma." **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Istanbul University Faculty of Communication Journal**, Sayı .43, ss.77-104.
- GÜMÜŞ, M.,(1999) **Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar**,İstanbul: Alfa Yayınları.
- GÜN, F., (2017) " Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki."Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**, Ankara.
- GÜNAY, G, ,CANAN Ç.,(2001)" Yetki Devri ve Personelin Güçlendirilmesi İlişkisi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Uygulama", **İstanbul,Üniversitesi- IX.Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**.İstanbul,24-26 Mayıs, ss.759-769.
- GÜNEY ,S. (2001) **Stres ve Stresle Başa Çıkma İçinde Yönetim ve Organizasyon**, Editör. S.Ankara, Güney, Nobel Yayın.
- GÜNEY, S.(2018) "Örgütsel Stres Faktörlerinin Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisinde Dönüşümsel Liderliğin Düzenleyici Rolü"**6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı**, 2-3 Kasım2018. ss:591-601.
- GÜNEY , S.,(2011) **Örgütsel Davranış**,1.bs.:İstanbul, Nobel Yayınevi.

- GÜRER, A., & BOZACI, I. (2019) "The Role Of Leader-Member İnteraction in The Effect Of Stress After a Traumatic Event in The Workplace to Customer Orientation: a Field Study in The Call Center." **Hitit University Journal of Social Sciences Institute**, Cilt. 12,Sayı. 2, ss 481-497.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2016) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, 3.bs.:Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- GÜRBÜZ,S.;F.ŞAHİN.(2017) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, 4.bs.:Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- GYENSARE, KUMEDZRO, Le, SANDA, a. and BOSO, N. (2017) "Linking Transformational Leadership to Turnover İntent in the Public Sector: The İmplications of Participation, Emotional Commitment, and The Psychological Climate", **African Journal of Economic and Management Studies**, Vol. 8, No. 3, ss .314-337.
- HANÇERLİOĞLU, O., (1995) **Düşünce Tarihi**, , 6. bs.:İstanbul.Remzi Kitabevi.
- HARMS, P. D., CREDE, M., TYNAN, M.,LEON , M., &JEUNG, W. (2017). "Leadership and Stress: A Meta-Analytic Review". **The Leadership Quarterly**, Vol. 28,No. 1, ss.178–194.
- HEREWATİ,Y.; LUPİKAWATİ,M.; PURWATİ,E.(2018) "The Influence Of Learning Organization And Organizational Stress On Performance Of Creative Industry Smes With The Creativity Of Its Owners/Actors As Mediator" **Russian Journal of Agricultural And Socio-Economic Sciences**, Vol .73, No. 1, ss.65-78.
- HİTT, W.D. (1988) **The Nature of Leadership**, Ohio. Battele Press, Columbus.
- HUSSAN, A., &NAWAZ, A. (2019) "The Psychological Capital As Predictor For Organizational Commitment And Occupational Stress." **Gomal University Journal of Research**, Vol. 35,No. 2, ss.1-12.
- İÇERLİ, L., &YILDIRIM, M. H. (2012) "Örgütsel Sinizmin ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki : Sağlık Sektöründe Araştırma". **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**,Cilt. 4,Sayı. 1, ss.167-176.
- İNCİ,M.,(2001) "Dönüştürücü Liderlik Yaklaşımı ve Uygulamadan Örnekler", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi ,**Marmara Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı** , İstanbul.
- İNCİR G. ERTAŞ.S.,(1993) **İmalat Sanayi İşyerindeki Ergonomik Uygulamalara Genel Bakış**,Ankara, MPM Yayınları.

- İSCAN.,Ö. F. (2006) "Dönüşümcü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü." **Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler** .Cilt.11,Sayı.6, ss.160-177
- IVEY, G. W., &KLİNE, T. J. (2010) "Transformational and Active Transactional Leadership in The Canadian Military." **Leadership & Organization Development Journal**. Vol.31.No.3,ss.246-262.
- JİANG.,Z , HU, X , WANG, Z , JİANG X .(2019) " Concealing İnformation as an Obstacle to Development: The Role Of The İntermediary Of Psychological Security and the Moderate Role of Organizational Cynicism ." **Journal of Organizational Behavior** .Vol.40,No.7, ss.800 - 818.
- JUDGE, T.A., & PİCCOLO, R.F. (2004) "Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity." **J. Appl. Psychol.**,Vol.89,No.5, ss.755- 768.
- JUNG, D., Chow, C., & Wu, A. (2003)" The Role of Transformational Leadership in." **Hypotheses and Some Preliminary Findings. The Leadership Quarterly**. Vol.14,No.5,ss.525-544.
- KAHVECİ, G., &DEMİRTAŞ, Z. (2015) "İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi." **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt .14,Sayı .52,ss.69-85.
- KALAGAN, G., & GÜZELLER, C. O. (2010) "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi." **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt .27,Sayı .27, ss.83-97.
- KALAYCI, Ş. (2016). **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**. 1.bs.:Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KANG.,LK,(2017)" The Effect of Transformational Leadership and Work Stress On Organizational Cynicism - The Mediating Effect of Psychological Contract Violation" **.Korea Resources Development Journal**, Vol.1,No .20,ss.125-156.
- KAPLANOĞLU, E. (2014) "Mesleki Stresin Temel Nedenleri Ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma." **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı.64,ss.131-150.
- KAPUSUZ, T. (2015) "Dönüşümcü Liderliğin Çalışanların Yönetmel Etik Algısı Üzerindeki Etkisi " Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,**Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı**,Ankara.

- KARACAOĞLU, K., &İNCE, F. (2012) "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği." **Business & Economics Research Journal**, Cilt.3,Sayı.3,ss. 77–92.
- KASALAK, G., &BİLGİN A., M. (2014) " The Relationship Between Perceived Organizational Support And Organizational Cynicism Of Research Assistants. Educational Sciences: Theory and Practice" **Educational Sciences: Theory & Practice**, Cilt.14,Sayı.1, ss.125-133.
- KAYA, A. ve KAYA, Y. (2007)" Küçük ve Orta Boy İşletme Yöneticilerinin Stres Kaynaklarını Tespit Etmeye Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma", **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.23,Sayı.2,ss. 41-62.
- KAYMAZ, K. (2019) "Örgütsel Stres Algısında Cinsiyet Temelli Farklılıklar ve Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma." **Business and Economics Research Journal**, Cilt.10,Sayı.2, ss.483-497.
- KEÇİCİOĞLU, T. (1998) **Değişim Yolunda İyi Bir Öğrenci ve İyi Bir Öğretmen: Liderlik ve Liderler**.İstanbul, Kalder Yayınları.
- KERSE, G., &KARABEY, C. N. (2019). "Örgütsel Sinizm ve Özdeşleşme Bağlamında Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi." **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt.14,Sayı.1, ss.83-108.
- KHAN, S.-U.-R., ANJAM, M., ABU FAİZ, M., KHAN, F. ve KHAN, H. (2020)" Analysis Of The Effects Of Transformative Leadership On Employee Job Satisfaction With Organizational Learning Culture Interaction ". **Original Research**, Vol.10,No.2,ss.1-9 .
- KINGİR, SAİD VE MUSTAFA ŞAHİN ,(2005) **Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler İçinde: Yönetici ve Liderlik**, (Editör: Mehmet Tikici), Ankara: Nobel Yayın.
- KİRİŞ, B., & ASLAN, H. (2019) "Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Öğretmen Algıları". **Electronic Journal Of Social Sciences**, Cilt.18,Sayı.72, ss.1656–1675.
- KOÇAK, D., KERSE, G., &YÜCEL, İ. (2019) "Örgütsel Vatandaşlığın Zorunlu Olması İş Tatminini Etkiler mi? İş Stresi Bağlamında Bir İnceleme." **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt.21,Sayı.2, ss.547-560.
- KOÇAK, R. D., & BOYALI, G. A. E. (2020) "Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Sermaya, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm İlişkisi." **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Cilt.11,Sayı.26, ss.136-153.
- KOÇEL, TAMER, (2011) **İşletme Yöneticiliği**. İstanbul: Beta Basım.

- KONAKLIOĞLU, E., & İşletmeciliği, T. (2018) "Konaklama İşletmelerindeki Liderlik Davranış Türlerinin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve Psikolojik İyi Oluşa Etkisi: Türkiye ve İtalya Üzerine Bir Çalışma." **Journal of Turkish Tourism Research**, Cilt.2,Sayı.3, ss.45-6.
- KORKMAZ, M. &DEMİRÇELİK , E. (2015) "Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki". **10. Ulusal Eğitim Kongresi**, 7 - 9 Mayıs 2015, Gaziantep. ss.33-53
- KUSMANİNGTYAS, A. (2020) "The Influence Of Transformational Leadership, Organizational Climate, and Job Stress on Competence, Work Motivation, And Performance." **In 17th International Symposium on Management (INSYMA 2020)** ss.115-119. Atlantis Press.
- KUTANIŞ, R. Ö. ve E.ÇETİNEL, (2010) “Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?”, **Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi**, Cilt: 12,Sayı:2 ss:186-195.
- LAI, F.-Y., TANG, H.-C., LU, S.-C., LEE, Y.-C., & LIN, C.-C. (2020) "Transformational Leadership And Job Performance": **The Mediating Role Of Work Engagement**. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>, ss.1-11.
- LYONS, J. B., & SCHNEIDER, T. R. (2009) "The Effects of Leadership Style On Stress Outcomes". **The Leadership Quarterly**, Vol.20,No.5, ss.737-748.
- MALİK, W. U., JAVED, M., & HASSAN, S. T. (2017) "Influence of Transformational Leadership Components On Job Satisfaction And Organizational Commitment". **Pakistan Journal of Commerce And Social Sciences (PJCSS)**, Vol.11,No.1, ss.147-166.
- MATTAR, DM. (2019) " Our Transformational Leader Is Changeable, We Are Extremely Stressed!", **Management Research Review**, Vol. 43 ,No.5, ss.625-644.
- MANOPPO, VP (2020)" Transformational Leadership As a Factor That Reduces Intention To Leave Work: Mediating Work Stress And Organizational Citizenship Behavior", **TheTQMJournal**/<https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020097>.Vol.32,No.5,ss.1-18.
- MANSUROVA, S. (2017) "İşletmelerde Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Örgüt Kültürüne Etkisi ve Bir Uygulama"Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü**. İstanbul.
- MANTI,M. (2020)"Akademisyenlerde Örgütsel Stres ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki",Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,**Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Denizli.

- MARTİN-FERNANDEZ, S., de LOS RÍOS, I., CAZORLA, A., & MARTÍNEZ-FALERO, E. (2009) "Pilot Study on The Influence of Stress Caused By The Need to Combine Work and Family on Occupational Accidents in Working Women." **Safety Science**, Vol.47,No.2,ss.192-198.
- MCCLOUGH, A. (1998) "Cynicism and The Quality of an Individual's Contribution to an Organizational Diagnostic Survey/Цинизм и качество индивидуальных вкладов в диагностическое обследование организации." **Organization Development Journal**, Vol.16,No.2, ss.31-41.
- MENON, NITYAMALYNI ve K. B. AKHILESH (1994) "Functionally Dependent Stress Amon"., **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 9,No. 3, ss. 13-22.
- METE.,U. (2018)" Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi",Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- MİNİBAŞ, J., &ERKMEN, T. (2008) **Yönetim Kültür İletişim**, İstanbul, Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- MOMENİ, K., & HAYAVİ, G. (2017) " Effect of Perceived Organizational Policy On Work Stress And Turnover İntention, Role Of Organizational Cynicism İn Mediation." **Journal of Industrial And Organizational**. Vol:3, No:2,ss:1-20.
- MOUSA, M. (2018) "The Impact Of Cultural Diversity Challenges On Dimensions Of Organizational Cynicism: A Study From Egypt", **Journal Of Global Responsibility** , Vol. 9 ,No.3, ss. 280-300.
- MUTLU, H. M. (2007) "Dağıtım Kanallarında Kanal Üyelerinin Rol Performansını Etkileyen Etmenler Üzerine Bir İnceleme." Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü**, Kocaeli.
- NARTGÜN, S. S., &KARTAL, V. (2013) "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri/Teachers' Perceptions On Organizational Cynicism and Organizational Silence." **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt.2,Sayı.2, ss.47-67.
- NASEER.,S., RAJA, U., SYED, F. ve BAİG, MUA (2020) " When and Why Organizational Cynicism Leads To Cwbs. ", **Personnel Review, Ahead-of-print No. Ahead-Of-Print**. Vol.49,No.9,ss.1-18
- NAUS, A.J.A.M., (2007) "Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization." **Unpublished Doctoral Thesis, Universiteit Maastricht**. Netherlands.

- NAUS, F., ITERSON, A. V., ROE, R. (2007) "Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees' Responses to Adverse Conditions in The Workplace." **Human Relations**, Vol.60,No.5, ss.683-718.
- GÜÇLÜ, N. KALKAN, F. & DAĞLI, E. (2017) "Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki." **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt.37,Sayı.1, ss.177-192.
- NIELSEN, K. & CLEAL, B. (2011) "Under Which Conditions Do Middle Managers Exhibit Transformational Leadership Behaviors? An Experience Sampling Method Study on the Predictors of Transformational Leadership Behaviors". **The Leadership Quarterly**, Vol.22,No.2, ss:344-350.
- NIELSEN, K. & DANIELS, K. (2012) "Does Shared and Differentiated Transformational Leadership Predict Followers' Working Conditions and Well-Being?", **The Leadership Quarterly**, Vol.23,No.2, ss.383-397.
- NORTHOUSE, P. G. (2004) **Leadership: Theory and Practice** (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- NORHOUSE, PETER G. (2001) **Leadership Theory and Practice**, Second edition. **Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.** Vol.21.No.1,ss.15-17.
- OH, SR, PARK, OI ve MOON, H. (2011) "The Impact Of The Transformational Leadership Of The Child Care Center Director On The Organizational Commitment Of Child Care Teachers." **Korean Journal Of Community Life Science**, Vol.22,No.1, ss.181-194.
- OJHA, D., ACHARYA, C., & COOPER, D. (2018) "Transformational Leadership And Supply Chain Ambidexterity: Mediating Role of Supply Chain Organizational Learning And Moderating Role Of Uncertainty." **International Journal of Production Economics**, No:197, ss.215-231.
- OKUCU, M., FAK, A. S., TEZCAN, H., & OKTAY, A. (1997) "Koroner Arter Hastalığı Tanısında Adenozin Stres Ekokardiyografi." **Türkiye Klinikleri Kardiyoloji Dergisi**, Cilt.10,Sayı.2, ss.78-82.
- ÖRÜCÜ, E., & ÜNGÜREN, E. (2013) **Örgütsel Davranış**. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- ÖZEN, H. Ö. (2013). "Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Stresten Etkilenme Düzeyleri: Zonguldak İlinde Görevli Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma." **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt.4,No.8.ss: 75-95.

- ÖZGENER, Ş., ÖĞÜT, A., & KAPLAN, M. (2008) "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm.Örgütsel Davranışta Seçme Konular": **Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar**, M. Özdevecioğlu, H. Karadal (Ed.)1.bs: ss.54-68, Ankara: İlke Yayınevi.
- ÖZGENEL, M. VE HIDIOĞLU, A. (2019) "Liderlik Stillerine Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum: Örgütsel Sinizm." **Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**,Cilt.20,Sayı.2, ss.1003-1043.
- ÖZKALP, E., & KIREL , Ç. (2001) "Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim Yayınlar."**Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın**,Sayı.1804.ss.149-170.
- ÖZLER, D. E., &ATALAY, C. G. (2011)" A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism And Burnout Levels Of Employees İn Health Sector." **Business And Management Review**, Cilt.1,Sayı.4, ss.26-38.
- ÖZLER, D. E., ATALAY, C. G., &ŞAHİN , M. D. (2010)"Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?" **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt.2,Sayı.2,ss.47-57.
- PARK, HYYUNSUN & CHUNG, HYUNSUN & PARK, DONGGUN. (2015)." The Effect Of Supervisors' Abusive Supervision On Organizational Cynicism." **Korean Journal Of Industrial And Organizational Psychology**. 10.24230/kjiop.v28i2.Vol.28,No.2,ss.225-248.
- PEHLİVAN, İ. (1995) **Yönetimde Stres Kaynakları**, Pegem Yayınları, Personel Geliştirme Merkezi, Sayı:16. Ankara, ss:11-73.
- PELİT, N., &PELİT, E. (2014) **Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- PHANEUF, J. É., BOUDRIAS, J. S., ROUSSEAU, V., & BRUNELLE, É. (2016) "Personality and Transformational Leadership: The Moderating Effect of Organizational Context." **Personality And Individual Differences**, No:102, ss:30-35.
- PİELSTİCK,DEAN.(1998) "The Transforming Leader: A Meta-Ethnographic Analysis", **Community College Review**, Vol:26,No:3. ss:15-34,Winter.
- POLATCAN, M. (2012). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki: Karabük İli Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**.Sakarya.
- POWELL, T.P. AND ENRIGHT, SM.,(1990) **Anxiety And Management**,Routledge, London.

- PUNİ, A. , MOHAMMED, I. ve ASAMOA, E. (2018) "Dönüşümcü Liderlik ve İş Tatmini: Koşullu Ödülün Moderatör Etkisi", **Leadership & Organization Development Journal** , Vol: 39 ,No:4, ss:522-537.
- QUICK, J. C., & QUICK, J. D. (1984) **Organizational Stress And Preventive Management**. New York: McGraw-Hill.
- RABİE, N., KARİMİ, F., & SADİGH, A.N. (2016) "The Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on The Formation of Organizational Cynicism in The Agricultural Bank of Tehran." **Management Science Letters**, Vol. 6,No.6,ss.443-454.
- REZANİ ZEİNABADİ, H. (2013), REZANI ZEINABADI, H. (2013)" Social Change Outcomes of Transformational Leadership: A Comparison of Male and Female Principals of Public Primary Schools in Iran", **International Journal of Educational Management**", **International Journal of Educational Management**, Cilt. 27 ,No. 7, ss. 730-743. <https://doi.org/10.1108/ijem-04-2012-0051>.
- REHAN, M., IQUBAL, M.Z., FATİMA, A., & NAWAB, S. (2017) "Organizational Cynicism and Its Relationship With Employee's Performance in Teaching Hospitals of Pakistan." **International Journal of Economics & Management Sciences**, Vol.6,No.3, ss.1- 6.
- ROBBİNS, S. P., & JUDGE, T. A. (2003) **Organizational Behavior** Prentice Hall. New Jersey, USA.
- RUBİN, RS, DİERDORFF, EC, BOMMER, WH ve BALDWIN, TT (2009) "Do Leaders Reap What They Sow? Leader And Employee Outcomes Of Leader Organizational Cynicism in Relation to Change.", **The Leadership Quarterly** , Vol. 20,No.5, ss.680-688.
- SABUNCUOĞLU, Z.,(2005) **İnsan Kaynakları Yönetimi** ,5.bs.:Bursa. Alfa Aktüel Basın Yayın Dağıtım Ltd.Şti.
- SAGIR, T., & OĞUZ, E. (2012) "Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi." **International Journal of Human Sciences**,Cilt.9,Sayı.2 , ss.1094-1106.
- SALEM, I. (2015) "Transformational Leadership: The Relationship With Job Stress And Job Burnout İn Five-Star Hotels." **Tourism and Hospitality Research**, Vol. 15,No.4, ss.240-253. Erişim tarihi: 19 Nisan 2020, <https://www.jstor.org/stable/26366460> .
- SANNER-STIEHR, E., & KUENY, C.R. (2017) "From the Top-Down: Transformational Leadership Considerations For Health Care Organizations." **Journal of Hospital Administration**, Vol.6,No.4, ss.1-9.

- SARIDEMİR, T. (2015)" Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi ",Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez, **İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.İstanbul.
- SAYGILI, S.,(1996) **Strese Son**, İstanbul, Türdav Yayınevi.
- SCHERMERBORN Jr., J.R., J.G. HUNT, and R.N. OSBORN (1988) **Managing Organizational Behavior**, 3.Ed., John Wiley&Sons, Inc., NewYork, ss.532.
- SCHERMERBORN Jr., J.R., J.G. HUNT, and R.N. OSBORN (1997) **Organizational Behavior**, 6. bs.: John Wiley&Sons, Inc., NewYork, ss.414.
- SCHERMERHORN, J.R. (1993) **Management for Productivity** (4 ed.). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- SELYE, H. (1977) **Stress Without Distress**. Teach Yourself Books, Vol.3, No.21, ss.23-25.
- SERİKİ, OK , EVANS, KR. , JEONS, H.-J. DANT, RP ve HELM, A. (2016) "Unintended Effects Of Marketing Messages On Salespeople's Cynicism", European Journal Of Marketing, **European Journal Of Marketing** , Vol.50 ss.1047-1072.
- SETTİ, I., & ARGENTERO, P. (2013) "The İnfluence Of Operational and Organizational Stressors On The Well-Being Of Municipal Police Officers." **La Medicina Del Lavoro**, Vol.104,No.5, ss.368–379.
- SEZGİN, O., TOLAY, E., & SÜRGEVİL, O. (2016) "Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma." **Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi**. Cilt.12,Sayı.45,ss.411-438.
- SLOTERDİJK, P. (1987) "**Of Cynical Reason, Trans**". Michael Eldred. (Minneapolis: U of Minnesota P, 1987). Specifically in The Last Part of His Book, Vol.40. ss.384-533.
- SOLOMON,ROBERT.C,FERNANDO,FLORES.(2001) **Güven Yaratmak: İş Dünyasında, Politikada, İlişkilerde ve Yaşamda**.Ankara, MESS Yayınları.
- SMİTH, T. D., DEJOY, D. M., & DYAL, M. A. (2020). "Safety Specific Transformational Leadership, Safety Motivation And Personal Protective Equipment Use Among Firefighters." **Safety Science**, Vol.131, ss.1-5 ,104930.
- SOYSAL, A. (2009) "Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma." **Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences**, Cilt.14, Sayı.2, ss:333-359.

- SOYSAL, A. (2009) "İş Yaşamında Stres", **Çimento İşverenler Dergisi**, İstanbul, Cilt.23, Sayı.1.ss.17-40.
- STOKES, D. M. (2013) "Exploring The Relationship Between Cultural Intelligence, Transformational Leadership, And Burnout In Doctorate Of Education Students." **Virginia Üniversty**.Lychnburg.
- STONEA.G., RUSSELL, R.F., & PATTERSON, K. (2004) "Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus." **The Leadership and Organization Development Journal**, Vol.25,No.4, ss.349-361.
- STORDEUR, S., D'HOORE, W., & VANDENBERGHE, C. (2001) "Leadership, Organizational Stress, and Emotional Exhaustion Among Hospital Nursing Staff." **Journal of Advanced Nursing**, Vol:35.No:4,ss.533-542.
- ŞAHİN, H. (2005) "Örgütsel Stres". **Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik Bülteni**, Sayı.1, ss.54-56.
- ŞENSES, B.(2018) "Örgütsel Sinizm: Liderin Davranış Tarzına Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum." **Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama**, Cilt.1,Sayı.1, ss.13-28.
- ŞİMSEK, H , DİLKAN A, (1997) "Kurumsal Değişim ve Liderlik: Yönetmel Liderler ve Dönüştürücü Liderler", **21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu**, Deniz Harp Okulu, İstanbul, Cilt.2, ss.473-481.
- ŞİRİN, E. (2011) "İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- ŞİRİN, Y. E., AYDİN, Ö., & BİLİR, F. P. (2018) "Transformational-Transactional Leadership and Organizational Cynicism Perception": **Physical Education and Sport Teachers Sample. Universal Journal of Educational Research**, Cilt.6,Sayı.9 ss.2008-2018.
- TASLAK, S., & DALGIN, T. (2015) "Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi : Sağlık Çalışanları Üzerine Araştırma." **Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi** , Cilt.34,ss.139-158.
- TAYMUR, İ., & HAKAN TÜRKÇAPAR, M. (2012). "Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi". **Current Approaches in Psychiatry/Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, Cilt.4,No.2,ss.154-177.
- TEKİN, E., ÇİLESİZ, Z. Y., & Selçuk, G. E. D. E. (2019) "Farklı Mesleklerde Çalışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma." **Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)**,Cilt.9,No.1,ss. 79-89.

- TEKİNGÜNDÜZ, S., & KURTULDU, A. (2015) "The Analysis of Relationship Between İntention to Leave, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Leadership and Job Stress: A Hospital Example İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Liderlik ve İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Liderlik Ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Hastane Örneği." **Journal of Human Sciences**. Cilt.12,Sayı.1,ss.1501-1517.
- TELMAN, N., (1986) “**Stres ve İnsan**”, Stres Yönetimi Semineri, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE), 25-26 Aralık, ss:3,Gebze-Kocaeli.
- TENGİLİOĞLU,D. (2005) “Kamu Ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt.4,No.14, ss.1-16.
- TERZİ, A. R., DERİN, R. (2016) " Relation Between Democratic Leadership And Organizational Cynicism." **Journal of Education and Learning**, Cilt.5,Sayı.5,ss.193-204.
- TEZCAN, M.,(1997) **Türk Kişiliği ve Kültür-Kişilik İlişkileri**, Cilt.191 Ankara, TC Kültür Bakanlığı.
- THITE, M., (1999) “Identifying Key Characteristics of Technical Project Leadership”, **Leadership & Organization Development Journal**, Vol.20,No.5, ss.253-261.
- TİCHY, N.M. and DEVANNA, M.A. (1990) "The Transformational Leader.The Key to Global Competitiveness", **Wiley**, New York, NY.
- TOHEED H.,TURİ , J. A., &RAMAY, M. I. (2019) "Exploring the Consequences of Organizational Cynicism." **International Journal of European Studies**, 1. Sonel İncelemesi, 2019;Vol.3,No.1.ss.1-7.
- TUTAR, H. (2000). **Kriz ve Stres Ortamında Yönetim**.İstanbul. Hayat Yayınları.
- TÜRK DİL KURUMU, “Çevrimiçi” www.tdk.gov.tr, erişim tarihi: 02/01/2020.
- TWİGG, N. W., & KANG, B. (2011) "The Effect Of Leadership, Perceived Support, İdealism, And Self-Esteem On Burnout". **Journal of Behavioral Studies in Business**, Vol.4,No.1, ss.1–19.
- ULUTAŞ, S. (2010) "Kriz Yönetimi ve Dönüşümcü Liderlik"Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,**Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, İzmir.
- UYVAL, H. T., & YILDIZ, M. S. (2014) "İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizm Etkisi." **Journal of International Social Research**, Cilt.7,Sayı.29,ss.835-849.
- ÜNSAL, P., &AKTAŞ, G.(1999) "İlkokul Öğretmenleri Tarafından Algılanan İş Stresi ". **Psikoloji Çalışmaları**, Sayı.21, ss.139-154.

- VAN OORTMERSSEN, L. A., CANİSELS, M. C., & VAN AASSEN, M. F. (2020) "Coping With Work Stressors and Paving The Way For Flow: Challenge and Hindrance Demands, Humor, And Cynicism." **Journal of Happiness Studies**, Vol:21,No:6, ss:2257-2277.
- WESTERLAKEN, K.M., &WOODS, P.R. (2013) "The Relationship Between Psychopathy And The Full Range Leadership Model." **Personality and Individual Differences**, Vol.54,No.1, ss.41-46.
- WU, C., NEUBERT, M.J., & Yi, X. (2007) "Transformational Leadership Cohesion Perceptions And Employee Cynicism About Organizational Change: The Mediating Role of Justice Perceptions." **The Journal of Applied Behavioral Science**, Vol.43,No.3, ss.327-351.
- YANARDAĞ, U., & DİKMEN, T.(2003) "Öğretmenlerin Stres Düzeyleri Üzerine Karma Bir Araştırma:Sosyal Hizmet Mesleği Perspektifinden Bir Tartışma". **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı.31, ss.120-136.
- YASİN, T. ve KHALİD, S. (2015) "Organizational Cynicism, Work Related Quality Of Life And Organizational Commitment İn Employees". **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)**, Cilt.9,Sayı.2, ss.568-582.
- YAVUZ, E. (2008) "Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi."Yayınlanmamış Doktora Tezi. **Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü**. Ankara.
- YAVUZ, E. (2009) "İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma." **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt.1,No.2,ss: 51-69.
- YAZICI, A.Ş., &AKYOL, B. (2017) "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmen Özerkliği Arasındaki İlişki." **Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt.4,Sayı.10, ss.189-208.
- YAZICIOĞLU, Y., & ERDOĞAN, S. (2004) **SPSS Uygulamalı Bilimsel Arastırma Yöntemleri**. Ankara: Detay Yayıncılık, ss.49-50.
- YILDIRIM, R., & METİN, A. Ş. Ç. I.(2020) " Öğretmen Adaylarının Örtük Program Kaynaklı Stres Algılarının Örgüt Kültürü Açısından Değerlendirilmesi." **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt.18,Sayı.1.ss. 219-232.
- YILDIRIM, Y., TAŞMEKTEPLİGİL, M. Y., &ÜZÜM, H. (2011) "Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması (Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması)." **Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi**, Sayı.13,Sayı.1,ss.103-108.

- YILMAZ, A., & EKİCİ, S. (2006) "Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma." **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.11,Sayı.1.ss.31-58.
- YİM, J. S. C., &MOSES, P. (2016) "Work Factors and Teacher Satisfaction: The Mediating Effect of Cynicism Toward Educational Change." **Issues in Educational Research**, Vol. 26, No. 4, 2016,ss.694-709.
- ZEL, U. (2001) **Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri. Yönetim ve Organizasyon**.Ankara,Nobel Yayınları..
- ZEL,U.(1997) "Harekete Geçirici Liderlik ve İşe Yönelik Liderlik", **MPM-Verimlilik Dergisi**, Ankara, Vol.4,No.13, ss.64-69.
- ZOPİATİS, A., &COSTANTİ, P. (2010) "Leadership Styles and Burnout: Is There an Association?" **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol.22,No.2, ss.300-320.

EKLER

EK1:Anket Formu

Sayın Katılımcı, Bu anket, Bandırma 17 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Tezli **Yüksek Lisans Programı bünyesinde hazırlanan tez** çalışması için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışma iş görenlerin çeşitli durumlar hakkında fikirlerini almak amacı ile uygulanmıştır. Sorulara vereceğiniz cevaplar ile bu bilimsel araştırmaya önemli katkı oluşturacaktır. Vereceğiniz bilgiler kişisel bazda kesinlikle gizli kalacak, hiçbir kişi ve kurumla paylaşılmayacaktır. Araştırmamıza ilgi gösterip, anketimize zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

BÖLÜM 1

DEMOGRAFİK SORULAR

1.Cinsiyetiniz:

- a) Kadın b) Erkek

2.Yaşınız

- a) 18-24 b) 25-35 c) 35-45 d) 45 ve üstü

3)Medeni durumunuz

- a) Evli b) Bekar

4)Eğitim Durumunuz

- a)Lise b) Meslek Yüksek Okulu c) Lisans d) Yüksek Lisans e) Doktora

5)Kurumda Çalışma Süreniz

- a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl arası c) 5-10 yıl arası d) 10 yıl ve üzeri

BÖLÜM 2

Örgütsel sinizm ile ilgili aşağıdaki size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

BÖLÜM 3

Örgütsel stres ile ilgili aşağıdaki size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Çok yoğun çalışmak zorundayım					
2	Çok hızlı çalışmak zorundayım					
3	Yaptığım iş çok fazla çaba harcamamı gerektirir					
4	İşim yeni şeyler öğrenmeme imkân sağlıyor					
5	İşim üst düzeyde beceri ve uzmanlık gerektiriyor					
6	Yaptığım iş ilk olarak benim harekete geçmemi gerektiriyor					
7	İşimde nasıl çalışacağımın kararını kendim verebiliyorum					
8	İşimde ne yapacağının kararını kendim verebiliyorum					
9	İş ortamım sakin ve hoştur					
10	Üstlerim ile iyi geçinirim.					
11	İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinirim					
12	İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.					
13	Eğer kötü günümdeysen iş arkadaşlarım beni anlar					
14	İş arkadaşlarım beni destekler					

BÖLÜM 4

Dönüşümcü liderlik ile ilgili aşağıdaki size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Liderimiz onun yanında olmamız için bizi iyi hissettirir.					
2	Liderime olan inancım tamdır.					
3	Liderimle birlikte olduğum için gurur duyarım.					
4	Liderimiz ne yapıldığını ve ne yapılması gerektiğini birkaç basit kelime ile açıklar.					
5	Liderimiz ne yapılabileceği hakkında ilgi çekici vizyonlar sağlar					
6	Liderimiz işlerimizdeki anlamı bulmamız için bize yardım eder.					
7	Liderimiz eski problemler hakkında yeni şekillerde düşünmemiz için bize olanak sağlar					
8	Liderimiz kafa karıştırıcı şeylere yeni bakış açısıyla bakmamızı sağlar.					
9	Liderimiz daha önceden hiç sorgulamadığımız fikirler hakkında tekrar düşünmemizi söyler.					
10	Liderimiz kendimizi geliştirmemiz için bize yardım eder.					
11	Liderimiz yaptıklarımız hakkında ne düşündüğünü bilmemize izin verir.					
12	Liderimiz reddedilmiş görünen kişilere kişisel ilgi gösterir.					