



JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 01.06.2021
Published /Yayınlanma 29.10.2021
Article Type/Makale Türü Research Article

Citation/Alıntı: Tura, M. vd. (2021). İlkokulda Görev Müdürlerin Toksik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(75), 2496-2502.
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2502>

Mehmet TURA
<https://orcid.org/0000-0001-8817-0140>

Milli Eğitim Bakanlığı

Berat ÖZDOĞAN
<https://orcid.org/0000-0003-4311-7770>

Milli Eğitim Bakanlığı

Bülent HUMAR
<https://orcid.org/0000-0002-2065-2060>

Milli Eğitim Bakanlığı

Mehmet Can DEMİR
<https://orcid.org/0000-0002-7768-1727>

Milli Eğitim Bakanlığı

Şerif ALİOĞLU
<https://orcid.org/0000-0001-6003-4569>

Milli Eğitim Bakanlığı

Muharrem İZMİR
<https://orcid.org/0000-0002-1844-1707>

Milli Eğitim Bakanlığı

Serdar YAMAN
<https://orcid.org/0000-0001-5997-0085>

Milli Eğitim Bakanlığı

Suat AĞAÇHANLI
<https://orcid.org/0000-0001-5610-5731>

Milli Eğitim Bakanlığı

İLKOKULDA GÖREV MÜDÜRLERİN TOKSİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TOXIC LEADERSHIP BEHAVIORS OF PRINCIPALS WORKING IN PRIMARY SCHOOL AND JOB SATISFACTION LEVELS OF TEACHERS

ÖZET

Bu araştırmanın amacı İlkokulda Görev Müdürlerin Toksik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin ortaya koymayı hedeflemektedir. Korelasyonel çalışma kapsamında yapılan araştırmaya Diyarbakır ili Sur ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapmakta olan 291 öğretmen katılmıştır. Araştırmada verilerin toplanması amacıyla öğretmenlerin demografik bilgilerini belirlemeye yönelik "Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu", "Toksik Liderlik Ölçeği" ile "İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda okul müdürlerinin toksik liderlik davranışlarının düşük, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri orta derecede olduğu sonucuna varılırken bu iki değişken arasında negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Okul Müdürü, Toksik, Toksik Liderlik, İş Doyumu.

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the relationship between the toxic leadership behaviors of principals working in primary schools and the job satisfaction levels of teachers. 324 teachers working in primary schools in Sur district of Diyarbakır province participated in the research conducted within the scope of the correlational study. In order to collect data, "Personal and Professional Information Form", "Toxic Leadership Scale" and "Job Satisfaction Scale" were used to determine the demographic data of the teachers. As a result of the study, it was concluded that the leadership behaviors of the school principals were low and the job satisfaction levels of the teachers were at a mediocre level, and the rewards a high level of the negative relation ship between the set variables.

Keywords: School Principal, Toxic, Toxic Leadership, Job Satisfaction.

1. GİRİŞ

Lider, insanları ikna eden ve önsezerleriyle etkileyip belli amaçlar doğrultusunda sürükleyen şahıs olarak kabul edilir. Yöneticiler, bazen kıvrak zekâyâ dayalı ferdi nitelikleri, bazen fiziksel nitelikleri ve bazen de aileden gelen konum gibi sebeplerle takipçilerine hükmetmiştir. Esasında iddia, liderlikteki nitelikler yaklaşımının bir aşlıdır. Pedagogların odaklandığı hususların başında liderlerin örgütlerini nasıl güçlendirdikleri ve izleyenlerinin etkililiğini nasıl artırdıkları gelir (Pelletier, 2012; Lipman-Blumen, 2011). Okul iklimini etkilemek için kuvveti, niteliği ve durumu olan okul müdürü kabiliyetli ise; güven duygusu, açık iletişim, beraberlik ve etkili geri dönüşüm mekanizmaları geliştirebilirken, öbür yandan şayet okul müdürleri okulları ile ilgili ciddi bilgilere, yanlış hükümler verebilirler (Kelly, Thornton ve Daugherty, 2005). Bu sebepten, yöneticilerin gösterdikleri liderlik tavırları çalışanların iş doyum düzeylerini azaltabilir veya düşürebilir.

Yöneticinin, toplumdaki saygınlığı, o kişinin topluluk kararlarına katılım derecesi ile değil; yöneticilerinin etkinliğinin itibarı ile yakından bağlantılıdır (Breiger, 2002). Fakat bu güçten yararlanma giderek bir duruma dönüşebilir. Son dönemlerde yöneticiliğin zayıf yanları birçok araştırmacının dikkatini çekmiş ve birkaç araştırmada yer almıştır. Kimi çalışmalarda “yıkıcı liderlik” (Woestman ve Wasonga, 2015), “kötü davranan liderlik” (Tepper, 2007), “narsist liderlik” (Paunonen, Lönnqvist, Verkasalo, Leikas ve Nissinen, 2006), “zorbalık” (Ferris, Zinko, Brouer, Buckley ve Harvey, 2007) ve “toksik liderlik” (Wilson-Starks, 2003; Williams, 2005; Dobbs, 2014) kavramları analiz edilmiştir. Yöneticiliğin negatif sonuçlarını ortaya koyan Toksik Liderlik konusu da bu anlamda çokça tartışılmaktadır (Allum, 2011; Kasalak ve Aksu, 2016; Kırbaç, 2013; O’Neill, 2017; Pelletier, 2012; Reed, 2004; Reyhanoğlu ve Akın, 2016; Uysal, 2018; Yavaş, 2016; Zagross ve Jamileh, 2016). Toksik liderlik kavramı ilk olarak Whicker’in (1996) çözümlemesinde ortaya atılmıştır. Whicker (1996), örgütlerde liderliği üç farklı şekilde belirtmiş olup bunları; güvenilir, geçici ve toksik olarak gruplandırmıştır. Ona göre toksik liderler; art niyetli, kinci, tedirgin ve yakınmacı kişilik özelliklerine sahiptirler (Whicker, 1996). Toksik liderliği; elemanların çalışma şevkini düşüren, keyiflerini kaçıran ve onların isteksiz şekilde çalışmalarına sebep olan, yıkıcı bir liderlik çeşidi olarak tanımlamış ve hatta toksik liderliğin; denetleyici, narsisizm ve otoriterliği içeren ve farklı şekilleri olan bir görüş olduğunu belirtmiştir (İskit, 2019: 34-36). Toksik liderlik bir toplumdaki çalışanlara kötü sonuçlar ortaya çıkaran ve örgütün genel olarak verimliliğini düşüren, kötü özelliklere sahip liderlik biçimidir (Reyhanoğlu ve Akın, 2016). Toksik liderler gruptaki işleri güçleştirebilir, bireylerin gücünü tüketebilir, çalışanlarının psikolojisini bozabilir, projelerini ve kariyerini yok edebilir (Lubit, 2004). “Bozucu”, “despot”, “katı” ve “toksik” (zehirli) olarak isimlendirilen (Goldman, 2011) toksik liderlik, farklı kötü liderlik tavırlarını (işyerinde despotluk, huşunet, yıkıcı liderlik gibi) da içermesi sebebiyle bu liderlik çeşitlerini de içine alan bir tanımdır. Toksik liderliği “kıymet bilmezlik”, “menfaatçilik”, “egoist” ve “kötü ruhsal durum” alt kapsamlarıyla ile bakmak mümkündür (Çelebi, Güner ve Yıldız, 2015).

Genel anlamda çalışan personellerin çalıştığı işe aidiyet duygusunun bir tepkisi olarak ifade edilebilecek iş, iş doyum kavramı, personellerin işlerine ilişkin duygularının bir tepkimesidir. İlk 1920’li senelerde ortaya konmuş, 1930-1940 senelerinde önemli hâle gelmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005). İş doyum için değişik yazarlar farklı farklı tanımlamalarda bulunmuştur. İş doyum; genel anlamda, çalışan personelin iş ve işle ilgili olan etkenlerden aldığı zevki ve hazzı ifade etmektedir. Diğer bir deyişle çalışanın işiyle alakalı duygusal reaksiyonlarının toplamıdır (Eğinli, 2009). İş doyum çalışma ile alakalı istenilen ve istenilmeyen tecrübelerin tamamı ve dengelenmesiyle neticelenen bir tutum denilebilir (Başaran, 2004). Diğer bir ifadeyle iş doyumunu rahatlatıcı bir his olarak tanımlamak gerekirse, bir çalışmanın değişik yönlerine ilişkin beslenen olumlu davranışların tümü ya da çalışma çevresinden, işin kendisinden, idarecilerden, iş grubundan ve iş düzenlemesinden elde edilmeye çalışılır (Akıncı, 2002). Başka bir tanımla iş doyum kavramı, insan kaynakları yönetimi alanında değişik araştırmacılar değişik biçimlerde algılanmakta (Evans, 1997) ve bu şekilde iş doyum kavramıyla ilgili değişik tanımlamalar geliştirildi. Yapılan bu değişik tanımlamaların ortak noktası ise, işe karşı geliştirilen pozitif davranış, çalışma ortamında veya çalışmayla alakalı arzu edilen tecrübeler, çalışanın işinden beklentileri ve bu beklentilerin karşılanma düzeyidir.

İş doyum, diğer iş gruplarında olduğu kadar öğretmenlik mesleği açısından da büyük önem taşımaktadır. Bir öğretmenin mesleğinde başarıya ulaşabilmesi ve eğitimde kaliteyi ön planda tutarak mesleğini icra etmesi için iş doyumuna sahip olması gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleklerinde yaşamış oldukları sorunlar öğretmenlerin performanslarını, kişisel ve mesleki gelişimlerini, doyumlarını ve verimliliklerini olumsuz yönde etkilemektedir (Demirel, 2015). Bunun tersi durumunu düşündüğümüz de iş doyum yüksek çalışan iş ve örgütsel bağlılık sahibi kabul gördüğünden istifa, iş

gören devir hızı, iş stresi gibi düşük olması hedef edilen çıktılara da sahip olması beklenir. İşten elde edilmiş olan doyumun çalışanların güven duygusunu artırması beklenir ve bireysel performansı da artırabilir.

Sonuç itibarıyla, okul müdürleri toksik liderlik davranışları gösterdiklerinden öğretmenlerin iş doyumları düzeylerini etkilediğini varsayabiliriz. Gerekli alan yazını taraması incelendiğinde bu iki değişkenle ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda çalışmanın hedefi, okul müdürlerin toksik liderlik davranışları sergilediklerinden öğretmenlerin iş doyumları düzeylerini üzerinde bir etkisi olup olmadığının incelenmesidir. Bu hedefe yönelik olarak aşağıda yer alan sorular yanıtlanmaya çalışılmıştır:

- Öğretmenlerin algılarına göre ilkökul müdürlerinin toksik liderlik davranışları hangi düzeydedir?
- Öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik algıları ne düzeydedir?
- İlkokulda görev yapan müdürlerin toksik liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin iş doyum seviyeleri arasında bir bağlantı var mıdır?

2. YÖNTEM

Araştırmada, tarama modellerinden, betimsel tarama deseni kullanılmıştır (Karakaya, 2012). Bu araştırma yöntemi nesnelere, toplumların, kurumların yapısını ve olayların işleyişini ifade etmek amacıyla kullanılır (Cohen, Manion ve Morrison, 2007). Bu araştırmada, okul müdürlerin toksik liderlik davranışları sergilediklerinden öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Dolayısıyla betimsel tarama yöntemi bu araştırma için en uygun yöntem olarak belirlenmiştir. Demografik özellikler aşağıda yer alan Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	144	44.4
	Erkek	180	55.6
Eğitim durumu	Lisans	277	85.5
	Yüksek Lisans	47	14.5
Kıdem	1-5 yıl	136	42.0
	6-10 yıl	99	30.6
	11-15 yıl	65	20.1
	16 ve üstü	24	7.4
Okuldaki görev süresi	0-3 yıl	206	63.6
	4-10 yıl	97	29.9
	11-20 yıl	17	5.2
	21 ve üstü	4	1.2

3. VERİLERİN TOPLANMASI

Ülkemizde yaşanan Covid-19 pandemisi nedeniyle verilerin toplanmasında online yöntemi kullanılması tercih edilmiştir. Bu noktada, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, çevrimiçi formlara dönüştürülmüş ve öğretmenlere e-posta üzerinden ulaştırılmıştır. Formlar her IP adresinde bir adet form doldurulabilecek şekilde düzenlenmiştir. Kayıp veri içeren veri toplama formları kapsam dışında bırakılarak öğretmenler tarafından eksiksiz olarak doldurulan 324 ölçek analiz için kullanılmıştır.

4. VERİ TOPLAMA ARACI

4.1. Toksik Liderlik Ölçeği

Toksik liderlik davranışlarını ölçmek için Andrew A. Schmidt (2008)’in uyguladığı “Development and Validation of the Toxic Leadership Scale” ölçeğinden yararlanarak geliştirilen toksik liderlik ölçeği, Çelebi, Güner ve Yıldız (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toksik liderlik ölçeği; değer bilmezlik, çıkarıcılık, bencillik ve olumsuz ruhsal durum alt boyutları olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır.

4.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin kendi algılarına/görüşlerine göre iş doyumlarını ölçmek için 20 maddeden oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Dawis, England, ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek, Baycan (1985) tarafından Türkçeye adapte edilerek güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmış ve güvenilirlik katsayısı (Cronbach alfa) 0.77 olarak

hesaplanmıştır. 5'li Likert tipi olarak tasarlanan Minnesota İş Doyum Ölçeği, Hiç memnun değilim, 1 puan; Memnun değilim, 2 puan; Kararsızım, 3 puan; Memnunum, 4 puan; Çok memnunum, 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin bütün maddeleri olumlu yükleme sahiptir (ters puanlanan madde yoktur). İçsel ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyuttan meydana gelen Minnesota İş Doyum Ölçeğinin bütün puanlarının toplanması ile de genel iş doyum düzeyini vermektedir.

5. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ

Tüm istatistikler SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin frekans ve yüzdelik değerlerine ait tanımlayıcı istatistikler belirlenmiştir. Elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadıklarının belirlenmesi için görsel kısmı için histogram ve olasılık grafikleri, analitik olarak Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır.

	Cronbach's Alpha
Değer Bilmezlik	.865
Çıkarıcılık	.915
Bencillik	.886
Olumsuzluk Ruhsal Durum	.871
İçsel İş Doyumu	.876
Dışsal İş Doyumu	.855
Toplam İş Doyumu	.997

Cronbach's Alpha katsayısının 0.70 ve yukarıdaki değerleri güvenilir olarak kabul görmektedir (Field, 2009). Alt boyutları değerleri 0.70 üzerinde olduğunda iki ölçekte güvenilir olarak kabul edilir.

6. BULGULAR

Araştırmaya katılımcı olarak ölçekleri cevaplayan öğretmenlerin iş doyum ve okul müdürlerin toksik liderlik algıları ve standart sapma değerlerine aşağıya çıkarılmış olan Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. İş Doyumu ve Toksik Liderlik Ölçeklerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

	\bar{X}	Ss
Değer Bilmezlik	2.41	0.93
Çıkarıcılık	2.56	1.06
Bencillik	2.65	1.06
Olumsuzluk.Ruhsal Durum	2.62	1.05
İçsel İş Doyumu	3.58	0.70
Dışsal İş Doyumu	3.23	0.78
Toplam İş Doyumu	3.44	0.69

Tablo 2'deki veriler ışığında, öğretmenlerin toksik liderlik algılarının ortalamaları boyut bazında değer bilmezlik için $\bar{X} = 2.41$; çıkarıcılık için $\bar{X} = 2.56$; bencillik için $\bar{X} = 2.65$; olumsuz ruhsal durum için $\bar{X} = 2.62$ 'dir. Öğretmenlerin toksik liderlik algılarının en yüksek bencillik, en düşük ise değer bilmezlik olarak saptanmıştır. Öğretmenleri iş doyum algı düzeyleri ise; içsel iş doyum $\bar{X} = 3.58$, Dışsal iş doyum $\bar{X} = 3.23$ ve toplam iş doyum $\bar{X} = 3.44$ olarak tespit edilmiştir.

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin iş doyum algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki bağlantıyı ortaya çıkarmak için pearson momentler çarpımı korelasyon analizi uygulanmış veriler aşağıda yer alan Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. İş Doyumu ve İş Doyumu ve Toksik Liderlik Algıları arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
İçsel İş Doyumu	1						
Dışsal İş Doyumu	.772**	1					
Toplam İş Doyumu	.958**	.922**	1				
Değer Bilmezlik	-.375**	-.448**	-.430**	1			
Çıkarıcılık	-.380**	-.498**	-.456**	.889**	1		
Bencillik	-.318**	-.422**	-.384**	.793**	.849**	1	
Olumsuz Ruhsal Durum	-.313**	-.400**	-.372**	.777**	.832**	.859**	1

Korelasyon analizi sonucunda; Toksik liderlik alt boyutlarından değer bilmezlik ile İçsel İş doyum, dışsal iş doyum ve toplam iş doyum arasında negatif doğrultulu ve orta seviyede anlamlı bir bağlantı saptanmıştır. Çıkarıcılık ile İçsel, dışsal ve toplam iş doyum arasında negatif doğrultulu ve orta seviyede anlamlı bir bağlantı tespit edilmiştir. Bencillik ile İçsel İş doyum, dışsal iş doyum ve toplam iş doyum arasında negatif doğrultuda ve orta seviyede anlamlı bir bağlantı tespit edilmiştir. Olumsuz ruhsal durum

ile içsel iş doyum, dışsal iş doyum ve toplam iş doyumunu arasında negatif doğrultulu ve orta seviyede anlamlı bir bağlantı tespit edilmiştir.

7. TARTIŞMA ve SONUÇ

Toksik liderliğin iş görenler üzerinde güven kaybı, verimsizleşme, iletişimi kesme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılmada yükseliş gibi olumsuz sayılabilecek etkiler bulunmaktadır (Steele, 2011). Söz konusu olumsuz etkiler; iş görenlerin kurumlara yönelik aidiyetlerini, iş doyum düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin toksik liderlik algılarının alt boyutlarının görece düşük seviyede yer aldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin toksik davranış algı durumlarının “katılmıyorum” seviyesinde yer aldığı görülmüştür. Kahveci, Bahadır ve Kandemir (2019), Dobbs (2014), Demirel (2015) ve Çetinkaya'nın (2017) yapmış oldukları araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlar ışığında öğretmenler okul müdürlerinin kendisine için çalışan kişilere farklı davrandığını, kişisel çıkarlarına fazlasıyla önem verdiğini, kendi başarısızlıklarını çalışanlarına yüklemeye çalıştığını, keyfi davranış ve kararlarına sahip olduğunu düşünmektedirler. Araştırmada yer alan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri orta düzeyde olduğu saptanmıştır. İş doyumunun alt boyutlarıyla ilgili yaklaşık puanlar incelendiğinde ise öğretmenlerin içsel doyum seviyelerinin ve dışsal doyum seviyelerinin orta seviyede yer aldığı görülmektedir. Bütün sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, araştırmada yer alan öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin genel olarak olumlu olduğu fakat iş doyumlarının üst düzeyde yer almadığı söylenilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre, toksik liderlik alt boyutlarından değer bilmezlik ile İçsel, dışsal ve toplam iş doyumunu arasında negatif doğrultuda ve orta seviyede anlamlı bir bağlantı tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle öğretmenlere değer verilmediği takdirde öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşeceği söylenilebilir. Çıkarıcılık ile İçsel, dışsal ve toplam iş doyumunu arasında negatif yönlü ve orta düzeyde elle tutulur bir bağlantı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre okul müdürlerinin çıkarlarını her şeyden önde tutmaları halinde öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşeceği söylenilebilir. Bencillik ile İçsel, dışsal ve toplam iş doyumunu arasında negatif yönlü ve orta seviyede elle tutulur bir bağlantı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre okul müdürlerinin bencillik davranışları sergilediklerinde öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşeceği söylenilebilir. Olumsuz ruhsal durum ile İçsel, dışsal ve toplam iş doyumunu arasında negatif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir bağlantı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre okul müdürlerinin olumsuz ruhsal durumlarının öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşeceği söylenilebilir. Elde edilen bu sonuç ulusal alan yazında yer alan Kahveci, Bahadır ve Kandemir (2019) araştırmasında toksit liderlik ile örgütsel bağlılık arasında ve toksik liderliğin bileşenleri ile örgütsel bağlılık arasında negatif doğrultuda güçlü seviyede anlamlı bir bağın var olduğu görülmüştür. Bazı yazarlar ise toksik liderliğin örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyerek işten ayrılma düşüncesini tetiklediği sonucuna varmıştır. Elde edilen bu sonuçlar ışığında bir kurumun verimlilik düzeyi, çalışan personellerin performans ve iş doyumunu bakımından toksik liderlik olumsuz bir değişken şeklinde nitelenebilir.

Netice itibarıyla toksik liderliğin genel olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerini düşürdüğü söylenilebilir. Okul müdürlerinin bu liderlik davranış düzeyinin düşük olması için maarif müfettişleri tarafından gerekli denetleme faaliyetlerinin yerine getirilmesi ve belirlenen zehirli tutum ve davranışlar hakkında gerekli yaptırımların uygulanmasının bir çözüm olarak görülebileceğini söyleyebiliriz.

8. ÖNERİLER

Okul müdürlerinin, okul başarısını ve verimlilik durumunu şahsi menfaatlerinden önemli görmesi ve bunun yanında öğretmenlere eşit davranılmasına dikkat edilmelidir.

Bu araştırmada, detaylı bilgiye ulaşmak için karma yöntem kullanılarak da araştırma yapılabilir. Çalışmanın geneline bakıldığında öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin orta seviyede yer aldığı, iş doyumunun üst seviyede yer almadığı belirlenmiştir. Bundan dolayı öğretmenlerin iş doyum yeterliğini ve kendilerine karşı sahip oldukları saygı düzeyini yükseltmek amacıyla okuldaki çalışma koşulları, verilen özlük hakları, maaş ve çalışma koşullarında iyileştirme çalışmalarına gidilmesi, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini daha ileri düzeylere yükseltebilecek öneriler olarak sunulabilir.

Bu çalışmada veriler ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden toplanmıştır. Farklı okul türünde de aynı çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Allum, F. (2011). Silvio Berlusconi and his 'toxic' touch. *Representation*, 47(3), 281- 294.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(4), 1-25
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönelimsel Davranış*. Ankara: Nobel.
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of satisfaction between different occupational groups* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Bölümü. İstanbul.
- Breiger, R. L. (2002). 9. Poststructuralism in organizational studies. In *Research in the Sociology of Organizations: Social Structure and Organizations Revisited* (Vol.: 19, p.295–305). [https://doi.org/10.1016/S0733-558X\(02\)19009-4](https://doi.org/10.1016/S0733-558X(02)19009-4)
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. New York: Routledge
- Çelebi, N., Güner, H. ve Yıldız, V. (2015). Toksik liderlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 249-268.
- Çetinkaya, H. (2017). *Okul Yöneticilerinin Toksik (Zehirli) Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Demirel, N. (2015). *Öğretmen Algularına Göre Okul Müdürlerinin Toksik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Gaziantep Şehir Kâmil ilçesi örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Dobbs, J.M. (2014). The relationship between perceived toxic leadership styles, leader effectiveness, and organizational cynicism. University of San Diego, School of Leadership and Education Sciences, Proquest.
- Eğimli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research*, 39(3), 319-331.
- Ferris, G.R., Zinko, R., Brouer, R.L., Buckley, M.R. & Harvey, M.G. (2007). Strategic bullying as a supplementary, balanced perspective on destructive leadership. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 195-206.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage publications.
- Harvey, M., Treadway, D. & Heames, J. (2007). The occurrence of bullying in global organizations: A model and issues as associated with social / emotional contagion. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(11), 2576-2599.
- İskit, B. (2019). *Liderliğin Karanlık Yüzüne Bir Bakış: Toksik Liderlik Kavramı ve Toksik Liderliğin İşgören Motivasyonu ve Tutumları Üzerindeki Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kahveci, G., Bahadır, E., ve Kandemir, İ. K. (2019). Okul Yöneticilerinin Toksik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52(1), 225-249.
- Karakaya, İ. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. A. Tanrıoğen (Edt.) *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı.
- Kasalak, G. ve Aksu, M. B. (2016). Örgütler nasıl zehirlenir? Öğretim elemanlarının örgütsel toksisite algıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(4), 676-694.
- Kelly, R. C., Thornton, B. ve Daugherty, R. (2005). Relationships between measures of leadership and school climate. *Education*, 126(1), 17-28

- Kırbaç, M. (2013). *Eğitim Örgütlerinde Toksik Liderlik*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Lipman-Blumen, J. (2011) Toxicleadership: A Rejoinder. *Representation*, 47(3), 331-342.
- Lubit, R. (2004) Thetyranny of toxic Managers: An emotional intelligence approach to dealing with difficult personalities, *Ivey Business Journal*, 14-34.
- O'Neill, J. (2017). The toxic university: zombie leadership, academic rockstars, and neoliberalideology. *Journal of Education Policy*, 33(3), 440–44. DOI: 10.1080/02680939.2017.1418729.
- Paunonen, S.V., Lönnqvist, J.E., Verkasalo, M., Leikas, S., ve Nissinen, V. (2006). Narcissism and emergent leadership in military cadets. *The Leadership Quarterly*, 17(5), 475-486.
- Pelletier, K.L. (2012). Perceptions of and reactions to leader toxicity: Do leader follower relationships and identification with victim matter? *The Leadership Quarterly*, 23(3) 412-424.
- Reed, G. E. (2004). Toxicleadership. *Military Review*, 67-71.
- Reyhanoğlu, M. ve Akın, Ö. (2016). Toksik liderlik örgütsel sağlığı olumsuz yönde tetikler mi? *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 442-459
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Schmidt, A., A. (2008). Development and Validation of the Toxic Leadership Scale. Unpublished Master Thesis. University of Maryland, College Park. LLC: Proquest. [Available online at: http://www.google.com.tr/books?id=w016NLI9C4C&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false] Retrieved on: October 1, 2013.
- Smith, N., & Fredricks-Lowman, I. (2019). Conflict in the workplace: a 10-year review of toxic leadership in higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 1-14.
- Steele, J. P. (2011). Antecedents and consequences of toxicleadership in the U.S. Army: A two year review and recommended solutions (Technical Report No: 2011–3) (ss. 1–42). Kansas, U.S.: Center forArmyLeadership.
- Tepper, B.J. (2007). Abusive supervision in workorganizations: Review, Synthesis, Andresearchagenda. *Journal Of Management*, 33(3), 261-289.
- Uysal, O. K. (2018). *Ortaokullarda örgütsel toksisitenin kaynaklarının, etkilerinin ve örgütsel toksisiteyle başa çıkma stratejilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII). Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project
- Williams, C.D.F. (2005). Toxicleadership in the US Army, USA: Army War Coll Carlisle Barracks Pa.
- Whicker, M. (1996). *"Toxicleaders: When Organizations Go Bad"*, QuorumBooks, Westport, ABD.
- Wilson-Starks, K.Y. (2003). *Toxic leadership*. Transleadership, Inc. 719-534, 26.03.2019 tarihinde www.transleadership.com adresinden erişilmiştir.
- Woestman, D.S., & Wasonga, T.A. (2015). Destructive leadership behaviors and work place attitudes in schools, *NASSP Bulletin*, 99(2), 147-163.
- Yavaş, A. (2016). Sectoral differences in the perception of toxic leadership. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 229, 267–276.
- Zagross, H. & Jamileh, Z. (2016). Relation ship between toxic leader ship and jobstress of know ledge workers. *Studies in Business and Economics*, 11(3), 84- 89.