

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ

Refik BALAY*, Ahmet KAYA** ve Ali CÜLHA***

Özet

Örgütsel kültür ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma, betimsel ve ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Şanlıurfa il merkezinde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırma evrenden alınan ve 330 kişiden oluşan örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada İpek (1999) tarafından geliştirilen ‘Örgüt Kültürü Ölçeği’ ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen, Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan ‘Örgütsel Sinizm Ölçeği’ kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının genel olarak orta düzeyde olduğu, örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğu ve öğretmenlerin örgüt kültürü algısı ile örgütsel sinizm algısı arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Örgüt Kültürü, Sinizm ve Örgütsel Sinizm

Relationship Between Organizational Culture and Organizational Cynicism

Abstract

This study, which has been carried out to identify the level of the relationship between the organised culture and organised cynicism, was prepared according to the descriptive and correlational scanning model. The universe of the research was made up by the teachers who work in the centre of Sanliurfa. The research was experimented on 330 people from the universe ‘Organisational Culture Scale ‘ developed by Ipek (1999) and ‘Organisational Cynicism Scale ‘ developed by Brandes (1997) and translated into Turkish by Tokgoz and Yilmaz (2008) were used in this study. In the end of the study, it was ascertained that teachers’ perception of organisational culture and organisational cynicism are at medium – level in general and there is a positively low correlation between between the perception of organisational culture and organisational cynicism.

Key Words: Culture, Organizational Culture, Cynicism and Organizational Cynicism

* Doç.Dr., Harran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, refikbalay@hotmail.com

** Yrd. Doç. Dr., Harran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, akaya574@hotmail.com

*** Yüksek lisans Öğrencisi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ali.63.44@hotmail.com

GİRİŞ

Örgütler, buldukları toplumun kültürel varlığının bir ürünü olup, ancak insanların varlığı ile anlam kazanan bir yapıdadırlar. İnsanları birbirinden farklı kılan bazı kişisel davranışlar, inançlar, tutumlar, huylar ve amaçlar olduğu gibi örgütler de zamanla belli özelliklere sahip bir kişilik geliştirebilmektedir. Bu durum örgüt kültürü olarak ifade edilmektedir (Kıral, 2008). Örgütsel sinizm ise çağımızın bir hastalığı olan, örgütleri etkileyen ve daha çok iş görenlerde görülen bir tutumdur. Sinizm başkalarının niyetlerine güvenmeme ve muhatapların gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak açıklanabilir. Sinizmin birçok tanımı yapılmıştır fakat sinizmin olumsuz bir davranış olduğu ve bilişsel, duygulanım ve davranışsal bileşenleri olduğu noktasında görüş birliği vardır (Andersson, 1996; Dean, Brandes and Dharwadkar, 1998).

Örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm gibi örgütsel özellikler örgüt çalışanlarının performanslarını, tutumlarını ve davranışlarını etkilemektedir. Örgütlerdeki bu özelliklerin örgüte olan etkilerini doğrudan inceleyen araştırmalar olduğu gibi, söz konusu özelliklerin birbirleri ile ilişkisini inceleyen araştırmalar da mevcuttur. İlgili literatür incelendiğinde, örgüt kültürü ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin inceleneceği bu araştırmanın, literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

I. KÜLTÜR VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Toplumların oluşumunda bireyler mihenk taşı ise onları bir arada tutan harç kültürüdür. Aynı durum örgütler için de geçerlidir. Nasıl ki toplumu oluşturan bireyler topluma ait kültürü, yani ona ait değerleri, inançları, normları kabul edip onun etrafında yaşıyorlarsa, örgütte çalışan bireyler de örgütün kültürünü kabul edip ona göre yaşamaktadırlar (Kıral, 2008). Kültür insan hayatındaki maddi ve manevi tüm yaşam pratiklerini içeren dinamik bir kavramdır ve yaşama dair her ne varsa tümünü kapsayan inançlar ve değerler manzumesidir (Nişancı, 2012). Kültür, yol göstericidir ve kişiler arası bağı güçlendirerek paylaşılan değerleri artırır, çalışanları örgüte ve örgütü de topluma bağlar. Kültür, iş görenlerin işlerini nasıl yapacaklarını, sorunlara nasıl yaklaşacağını, kararlar alınırken neler yapılması gerektiğini, iş arkadaşlarıyla ilişkilerini normlar, değerler ve inançlar aracılığı ile geniş ölçüde etkileyen bir unsurdur (Çelik, 2011).

Schein (1984)' e göre, örgütsel kültür; iş görenlerin hem örgüte hem de çevreye uyum sırasında öğrendiği, örgütsel hedeflere ulaşma yönünde oluşturulmuş programları algılamanın, düşünmenin ve hissetmenin yolu olarak öğretilen değer ve normlarının tümüne denir. Çelik (2012)' e göre ise örgüt kültürü bir örgütün temel değerleri ve inançları ile bunları çalışanlara ileten sembol, tören ve mitolojilerin tümüdür.

Örgütlerde insan davranışlarını düzenleyen, etkileyen ve çalışanların ortak bir amaca yönelmelerini sağlayan bir kültür yapısı mevcuttur. Örgüt kültürü olarak adlandırılan bu yapı, doğru bir şekilde yönlendirilmediğinde, örgütün amaçları istenilen düzeyde gerçekleştirilemez. Bu durumda örgütün varlığı tehlikeye girer (İra ve Şahin, 2011). Örgüt kültürü, çalışanların performansını, dolayısıyla etkililiklerini belirleyen örgütsel özelliklerden biridir. Nasıl ki bir toplumun kültürünün o toplumun yaşamını sürdürmesinde hayati bir önemi varsa, örgüt kültürünün de örgütün işleyişinde önemli bir rolü vardır (Denison and Mishra, 1995; Akt: İpek, 2012).. Paylaşılan değerler bütünü olarak örgütsel kültür, üyelerin ortak bilinç ya da mesleki bilinç edinmelerini olanaklı kılar (Aytaç, 2004). William ve Ouchi örgütsel kültürü semboller, törenler, efsaneler, iş görenlerin değerleri ve inançları olarak belirlemişlerdir (Hoy and Miskel, 1991; Akt: Çelik, 2012).

Literatürde örgüt kültürü konusunda farklı sınıflamalar yapılmıştır. Pheysey; Harrison ve Handy'nin örgütsel kültür modellerinden de faydalanarak dört boyuttan oluşan bir örgüt kültürü modeli geliştirmiştir.

II. PHEYSEY'İN ÖRGÜTSEL KÜLTÜR MODELİ

Pheysey (1993); güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü boyutlarından oluşan örgütsel kültür modelini, Harrison ve Handy' nin örgütsel kültür modellerinden yararlanarak geliştirmiştir.

Güç Kültürü: Güç kültürünün içinde yer alan kişiler, baskın olanlar ve itaat edenlerdir (Pheysey, 1993). Güç kültürünün egemen olduğu örgütlerde liderlikte güç, adalet ve iyiliğin esas alınmasıdır. Liderlerden bütün gücün sahibi olmalarıyla birlikte her şeyi bilmeleri de beklenmektedir. Liderin emri altında olanların gönüllü ve itaatkâr olmaları beklenir. Olumsuz olan taraf ise bu örgütlerde kurallara uymanın temelinde korkunun olmasıdır (Harrison, 1972; Akt: Pheysey, 1993).

Rol kültürü: Bu kültürde örgütün belirlenen amaçları ve yetkileri örgütün hissedarları tarafından yöneticilere devredilmiştir. Yöneticilerin altında, farklı düzeylerde alt yöneticiler vardır. Bununla birlikte alt düzeyde ki görevleri yerine getirmek için görevlendirilmiş iş görenler yer alır. En üst düzeyde ise üst düzey yönetici olarak birkaç kişi yer almaktadır. Büyük örgütler örnek olarak verilebilir (Pheysey,1993).

Başarı kültürü: Bu örgütlerde kurallara uymaktan daha çok işin yapılması daha önemlidir. Örgütte çalışanlar yapmakta oldukları işe odaklanmışlardır ve bu kültürle etkileşimin sonucu olarak, kendi sorunlarını kendileri çözmeye motive olmuşlardır. Küçük danışmanlık örgütleri ve araştırma enstitüleri başarı kültürüne sahip örgütlere örnek verilebilir (Pheysey, 1993).

Destek kültürü: Destek kültüründe, üyeler arası ilişkilerle gelişen ortaklık, aitlik ve dostluk gibi değerlerin oluşumu söz konusudur. Bu kültürde, çalışanların kendini

örgüte ya da bir gruba ait hissetmesi, örgüte bir katkısının olduğuna inanmasını sağlayacaktır. (Harrison, 1972; Akt: Pheysey, 1993).

III. SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bireylerin sadece kendi çıkarlarını gözetmesine, çıkarlarını her şeyin ve herkesin üzerinde tuttuğuna inanan ve herkesi çıkarıcı olarak gören kimse ‘sinik’ olarak adlandırılmış, bu durumu açıklamaya çalışan düşünce ise "sinizm" olarak tanımlanmıştır (Andersson vd., 1997). Oxford İngilizce sözlüğü sinik insanı, sürekli hata bulan, küçümseyen, insan davranışlarının ve güdülerinin samimiyetine inanmama eğilimi gösteren ve bunu alaycı yollarla belirtmek isteyen kişi olarak tanımlar (Bakker, 2006). Umutsuzluk, yılma, engellenme, tükenme ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen sinizm; aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirilir. Sinizm hakkındaki yaygın düşünce; dürüstlük, doğruluk ve içtenlik gibi ahlaki erdemlerin bireysel çıkarlar için feda edildiği yönündedir (James, 2005).

Örgütler ekonomik, politik, sosyal, teknolojik nedenlerle kontrol edemediği dış çevre faktörlerine karşı değişen ve gelişen çevreye ayak uydurabilmek için değişime zorlanmaktadır. Yeniden yapılanma, küçülme, kademe azaltma gibi çalışanları etkileyen değişim çabaları; çalışanların örgüte ve değişim çabalarına karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Örgüt yönetimlerinin hatalı ve başarısız uygulamaları neticesinde çalışanlarda örgütlerine yönelik güvensizlik, yılma, monotonluk, tedirginlik, kuşku, yabancılaşma ve benzeri bir takım olumsuz düşünce, tutum ve davranışların gelişmesine neden olmuştur (Gül ve Ağıröz, 2011). Örgütlerin kalkındırılmasında çalışan tutumları ve algılarının oluşturulmasının, örgütlerin önünde önemli bir engel olduğu söylenebilir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003). Örgütlerde meydana gelen bu olumsuz davranışların birçok çalışan tarafından gösterilmesinin temel nedenlerinden biri örgütsel sinizm kavramıdır (Dean vd., 1998: 341).

Abraham (2000), örgütsel sinizmi; ‘bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır’ diyerek tanımlamış ve bu inancın, güçlü bir olumsuz duygusal tepkiyle beraber itibar sarsıcı ve kritik davranışlara neden olduğunu belirtmiştir. Helvacı ve Çetin (2012)’ e göre örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütüne karşı negatif bir tutumdur. İş görenlerin örgütün kararlarına karşı bir inançsızlık ve niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel sinizmle ilgili en yaygın tanımlardan biri Dean, Brandes ve Dharwadkar, (1998)’ nin tanımıdır. Dean vd. (1998)’e göre örgütsel sinizm kavramı çalışanın çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Bu tutumlar üç boyutta ele alınmaktadır.

Bilişsel (İnanç) Boyut: Örgütsel sinizmin bu boyutu; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla meydana gelen, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik bir inançtır. Bu yönüyle sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili olan inançsızlık eğilimidir. (Dean vd., 1998).

Duyuşsal (Duygu) Boyut: Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu örgütte meydana gelen olumsuz durumlar neticesinde ortaya çıkan duygusal tepkiler oluşturmaktadır (Dean vd., 1998). Duygusal boyut, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkileri içermektedir (Abraham, 2000).

Davranışsal Boyut: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, iş görenlerin örgütle ilgili olarak, çevresine olumsuz bilgiler aktarması, şikayet etmesi, eleştiride bulunması olarak ifade edilmektedir (Dean vd., 1998).

Abraham (2000) örgütsel sinizmin kaynağının çalışanların kişisel değerleri ve örgütün değerleri arasındaki uyumsuzluk algısı olduğunu ifade etmiştir. Kişisel ve örgütsel değerler farklı olduğunda çalışanların davranışı bu değerlerin birine uymayacaktır. Örgütsel değerler daha baskın olma eğiliminde olduğundan ve çoğu zaman bu değerlere öncelik verilmektedir.

IV. ÖRGÜTSEL SINİZMİN NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Sinizm, çalışanların örgütün dürüstlükten yoksun olduğu, aldatıcı ve sözüne güven duyulamadığı durumlarda gelişmektedir (Dean ve diğerleri, 1998). Sinizm bir kere oluştuğundan sonra yöneticileri, müşterileri, tüm örgütü ve toplumun bütün kesimlerini kapsayabilmektedir (Andersson, 1996).

Örgüt içinde sinizme neden olan birbirinden farklı unsurların olduğu görülebilir. Bu nedenlerden bazıları; yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma olarak söylenebilir (Andersson, 1996; Reichers, Wanous and Austin, 1997; Wanous, Reichers and Austin, 1994; Akt: Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2010).

Örgütlerde yaşanan sinizm birçok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir (Altınöz, Çöp ve Sığındı). Ödül ve cezaların dağıtım yetkisini ellerinde bulunduran kişilere ya da makamlara karşı umutsuzluk, hüsrana, hayal kırıklığı ve güvensizlik meydana gelebilir (Andersson and Bateman, 1997). Bu duyguyu yaşayan bireyler düşük performans gösterebilirler (Byrne and Hochwarter, 2007).

Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütleri de bireylerin (öğretmenler, okul yöneticileri, memurlar) tutumları, ilgileri, yaşam biçimleri, kültürleri, inançları, değerleri ve kişilik özellikleri gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Bu kapsamda,

örgüte yönelik sinizm duygusu eğitim örgütündeki iş görenlerde de görülebilir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Bu bağlamda araştırmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığına bağlı liselerde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemektir. Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları cinsiyet, mesleki kıdem, okulda geçirilen süre ve yöneticilerin yönetim stili değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları hangi düzeydedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları cinsiyet, mesleki kıdem, okulda geçirilen süre ve yöneticilerin yönetim stili değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki hangi düzeydedir?

V- METODOLOJİ

A. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada, betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı liselerde görev yapan öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının düzeyi ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi için betimsel tarama modeli, örgüt kültürü ve sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenler ve birbirleriyle olan ilişkilerinin incelenmesi amacıyla da ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

B. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2012-2013 eğitim ve öğretim yılının ikinci döneminde Şanlıurfa il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı elli iki resmi lisede görev yapan 1784 öğretmen oluşturmaktadır. 1784 kişiden oluşan bu evrenin % 5 tolere edilebilir hata payı ile en az 320 kişiden oluşan bir örneklem grubu ile temsil edilebileceği ileri sürülmüştür (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Örneklem grubu belirlenirken basit seçkisiz örnekleme tekniği kullanılmış; bu kapsamda seçkisiz olarak ulaşılan 330 öğretmen, araştırmanın örneklem grubunu oluşturmuştur. Örneklem grubunda yer alan öğretmenlere uygulanan 400 anketin 364 'ü (% 91) geri dönmüş, bunların içinden sağlıklı doldurulmadığı tespit edilen 34 anketin çıkarılması sonucunda geri kalan 330 (% 82. 5) anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'te gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular

	Özellik	N	Yüzde(%)
Cinsiyet	Bayan	123	37.3
	Erkek	207	62.7
Mesleki Kıdem	1-5	120	36.4
	6-10	111	33.6
	11-19	82	24.8
	20 ve üzeri	17	5.2
Okulda Geçirilen Süre	0-3	190	57.6
	4-7	102	30.9
	8-11	25	7.6
	12 ve üzeri	13	3.9
Yöneticinin Yönetim Stili	Demokratik	174	52.7
	İlgisiz	93	28.2
	Otoriter	63	19.1

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 330 öğretmenin 123’ ü (% 37.3) bayan, 207’si (% 62.7) erkektir. Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin 120’ si (%36.4) 1-5 yıl arasında, 111’ i (%33.6) 6-10 yıl arasında, 82’ si (%24.8) 11-19 yıl arasında, 17’si (%5.2) 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Okulda geçirilen süreye göre öğretmenlerin 190’ı (%57.6) 0-3 yıl çalıştıkları okulda bulunurken, 102’ si (%30.9) 4-7 yıl, 25’ i (%7.6) 8-11 yıl, 13’ si (3.9) 12 yıl ve üzeri çalıştıkları okulda bulunmaktadır. Öğretmenlerin 174’ ü (% 52.7) okul yönetiminin yönetim stiline demokratik olduğunu, 93’ ü (%28.2) okul yönetiminin yönetim stiline ilgisiz olduğunu, 63’ ü (%19.1) okul yönetiminin yönetim stiline otoriter olduğunu belirtmişlerdir.

C. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, İpek (1999) tarafından geliştirilen; Güç, Rol, Başarı ve Destek Kültürü alt boyutlarından oluşan ‘Örgüt Kültürü Ölçeği’ ile Brandes (1997) tarafından geliştirilen; Bilişsel, Davranışsal ve Duyuşsal Sinizm alt boyutlarından oluşan, Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan ‘Örgütsel Sinizm Ölçeği’ kullanılmıştır. Örgüt kültürü ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alpha katsayısı ile hesaplanmış 0.926 olarak belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği ise 0.900 olarak tespit edilmiştir.

D. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma kapsamında yapılan analizlerde 0.05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, Likert tipi 5’li derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin verdikleri yanıtların puanları, Örgüt Kültürü Ölçeğinde ‘hiç uygun değil’ (1), ‘çok az uygun’ (2), ‘biraz uygun’(3), ‘oldukça uygun’(4), ‘tamamen uygun’(5) olarak puanlanmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinde ise ölçek maddeleri “hiçbir zaman” (1), “nadiren” (2), “bazen” (3), “çoğu zaman ” (4) ve “her zaman” (5) olarak puanlanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesi SPSS (Statistical Package For Social Science) paket programı ile bilgisayar ortamında yapılmıştır. Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm düzeyini belirlemek amacıyla öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel sinizm algılarının aritmetik ortalama ve standart sapmasına bakılmıştır. Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise analizlerde, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi; tek yönlü varyans analizi, Tukey testi, Kruskal Wallis-H testi, kolerasyon ve regrasyon testleri kullanılmıştır.

Tablo 2’ de örgüt kültürü ölçeğinde yer alan seçeneklere ilişkin sınırlar ve gruplamalar verilmiştir.

Tablo 2. Örgüt Kültürü Ölçeğinde Yer Alan Seçeneklere İlişkin Sınırlar ve Gruplamalar

Seçenekler	Sınırlar	Düzeyle	Sınırlar
Hiç uygun değil	1	1.00-1.79	Düşük düzey
Çok az uygun	2	1.80-2.59	
Biraz uygun	3	2.60-3.39	Orta düzey
Oldukça uygun	4	3.40-4.19	Yüksek düzey
Tamamen uygun	5	4.20-5.00	

Tablo 3’te örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan seçeneklere ilişkin sınırlar ve gruplamalar verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinde Yer Alan Seçeneklere İlişkin Sınırlar ve Gruplamalar

Seçenekler		Sınırlar	Düzeyler	Sınırlar
Hiçbir zaman	1	1.00-1.79	Düşük düzey	1.00-2.59
Nadiren	2	1.80-2.59		
Bazen	3	2.60-3.39	Orta düzey	2.60-3.39
Çoğu zaman	4	3.40-4.19	Yüksek düzey	3.40-5.00
Her zaman	5	4.20-5.00		

E. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu kısımda araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının düzeyleri, örgütsel sinizm algılarının düzeyleri, örgüt kültürü ve örgütsel sinizmin çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılmasına, örgüt kültürü ile örgütsel sinizm ilişkisinin düzeyine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarındaki Algılarının Düzeyi

Tablo 4’te öğretmenlerin örgüt kültürü ve alt boyutlarındaki algı düzeylerine ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin örgüt kültürü ve alt boyutlarındaki algı düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

	N	\bar{X}	Ss
Örgüt Kültürü	330	3.25	0.619
Güç Kültürü Alt Boyutu	330	3.21	0.721
Rol Kültürü Alt Boyutu	330	3.26	0.647
Başarı Kültürü Alt Boyutu	330	3.20	0.814
Destek Kültürü Alt Boyutu	330	3.32	0.892

Tablo 4’te araştırmaya katılan öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının genel olarak orta düzeyde ($\bar{X}=3.25$) olduğu görülmektedir. Örgüt kültürünün alt

boyutları açısından bakıldığında, öğretmenlerinin en fazla *destek kültürü* alt boyutunda ($\bar{x}=3.32$) örgütsel kültür algısına, daha sonra sırasıyla *rol kültürü* alt boyutunda ($\bar{x}=3.26$), *güç kültürü* alt boyutunda ($\bar{x}=3.21$) ve *başarı kültürü* boyutunda ($\bar{x}=3.20$) örgütsel kültür algısına sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarının Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında, bazı değişkenlere bağlı olarak, öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının düzeylerine ilişkin bulgular ise aşağıda verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerinin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tabloda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgüt kültürü algılarına ilişkin t- Testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Kız	123	3.32	0.60	328	1.608	0.109
Erkek	207	3.21	0.62			

*p<.05

Tablo 5' e göre öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgüt kültürü algılarının düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t(328) = 1,608, p>.05$].

Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tabloda mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgüt kültürü algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 6. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kareler		Sd	F	P	Fark
				Kaynağı	Toplamı				
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	120	3.20	0.65	G. Arası	2.266	3	1.987	0.116
	6-10 yıl	111	3.25	0.61	G. İçi	123.919	326		
	11-19 yıl	82	3.26	0.58					
	20 yıl ve üzeri	17	3.59	0.48	Toplam	126.185	329		

*p<.05

Tablo 6' ya göre, öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [F(3;326)=1.987, p>05]. Mesleki kıdem değişkenine ait en yüksek aritmetik ortalama sıralaması mesleki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerde ($\bar{x} = 3.59$), mesleki kıdemi 11-19 yıl olan öğretmenlerde ($\bar{x} = 3.26$), mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde ($\bar{x} = 3.25$) ve mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerde ($\bar{x} = 3.20$) şeklindedir.

Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tabloda okulda çalışılan süre değişkenine göre öğretmenlerin örgüt kültürü algılarına ilişkin Kruskal Wallis-H testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgüt Kültürü Algılarının Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Örgüt Kültürü	Okulda çalışılan süre	N	Sıra Ort.	X^2	p	Fark
	Örgüt Kültürü	0-3	190	161.18	3.511	.319
4-7		102	165.01			
8-11		25	177.66			
12 ve üzeri		13	209.08			

Tablo 7' de öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre, öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($X^2=3.511$ ve $p=0,319$).

Okuldaki Yöneticilerin Yönetim Stili Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tabloda okulda yöneticilerin yönetim stili değişkenine göre öğretmenlerin örgüt kültürü algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 8. Yöneticilerin Yönetim Stili Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı		Sd	F	p	Fark
				Kareler	Toplamı				
Yönetim Stili (1) Demokratik	174	3.36	0.54	G.Arası	8.761	2	12.199	.000	1-2
(2) İlgisiz	93	2.99	0.67	G.İçi	117.423	327			3-2
(3) Otoriter	63	3.32	0.60	Toplam	126.185	329			

* $p<.05$

Tablo 8' de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının okuldaki yöneticilerin yönetim stili değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir [$F(2;327)= 412.199$; $p<0.05$] .

Öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının okuldaki yöneticilerin yönetim stili değişkenine göre aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3.36$) ile ($\bar{X}=2.99$) arasında değiştiği görülmektedir. Bu verilere göre öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının en yüksek oranda ($\bar{X}=3.36$) aritmetik ortalama ile okul yöneticilerinin yönetim stiline demokratik olduğu okullarda görülürken en düşük oranda ($\bar{X}=2.99$) aritmetik ortalama ile okul yöneticilerinin yönetim stiline ilgisiz olduğu okullarda görülmektedir.

Öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının okuldaki yöneticilerin yönetim stili değişkenine göre göstermiş olduğu anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre farkın okul yöneticilerinin yönetim stiline demokratik olduğu okullarda görev yapan öğretmenler ile yönetim stiline ilgisiz olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin algıları arasındaki farktan ve okul yöneticilerinin yönetim stiline otoriter olduğu okullarda görev yapan

öğretmenler ile okul yöneticilerinin yönetim stiline ilgisiz olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin algıları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarındaki Algılarının Düzeyi

Tablo 9’ da öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarındaki algı düzeylerine ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarındaki Algı Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

	N	\bar{x}	Ss
Örgütsel Sinizm	330	2.60	0.840
Bilişsel Sinizm Alt Boyutu	330	2.81	0.929
Davranışsal Sinizm Alt Boyutu	330	2.45	1.008
Duyuşsal Sinizm Alt Boyutu	330	2.47	1.009

Tablo 9 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının genel olarak orta düzeyde ($\bar{x}=2.60$) olduğu görülmektedir. Öte yandan örgütsel sinizmin alt boyutları açısından bakıldığında, öğretmenlerinin en fazla *bilişsel sinizm* alt boyutunda ($\bar{x}=2.81$) örgütsel sinizm algısına, daha sonra sırasıyla *duyuşsal sinizm* alt boyutunda ($\bar{x}=2.47$) ve *davranışsal sinizm* boyutunda ($\bar{x}=2.45$) örgütsel sinizm algısına sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında, bazı değişkenlere bağlı olarak, öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının düzeylerine ilişkin bulgular ise aşağıda verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tabloda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına ilişkin t- Testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin t -Testi sonuçları

	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Kız	123	2.60	0.91	328	0.056	.955
Erkek	207	2.60	0.79			

*p<.05

Tablo 10' da öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [t(328)=- 0.056, p>.05].

Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tabloda mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 11. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	P	Fark
(1) 0-5 yıl	120	2.47	0.81	G. Arası	6.446	3	3.100	0.027	1 - 2
Mesleki Kıdem (2) 6-10 yıl	111	2.78	0.82	G. İçi	225.979	326			
(3) 11-19 yıl	82	2.60	0.83						
(4) 20 yıl ve üzeri	17	2.37	0.95	Toplam	232.425	329			
Toplam	330	2.60	0.84						

*p<.05

Tablo 11' deki bilgilere göre, öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir [F(3;326)=3.100, p<.05]. Buna göre mesleki kıdem değişkenine ait en yüksek aritmetik ortalama sıralaması mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde (\bar{X} = 2.78) , mesleki kıdemi 11-19 yıl olan öğretmenlerde (\bar{X} = 2.60), mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerde (\bar{X} = 2.47) ve mesleki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan

öğretmenlerde ($\bar{x} = 2.37$) şeklindedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre göstermiş olduğu anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre farkın mesleki kıdemi 0 – 5 yıl olan öğretmenlerle 6 – 10 yıl olan öğretmenlerin algıları arasındaki farktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Buna göre mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 2.47$), 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 2.78$) olduğundan bu fark mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin lehinedir.

Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tabloda okulda çalışılan süre değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına ilişkin Kruskal Wallis-H testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 12. Örgütsel Sinizm Algılarının Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Okulda Çalışılan Süre	N	Sıra Ort.	X^2	p Fark
Örgütsel Sinizm	0-3 yıl	190	159.98	3.167	.367
	4-7 yıl	102	173.23		
	8-11 yıl	25	186.74		
	12 yıl ve üzeri	13	144.69		

Tablo 12’ de öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($X^2=3.167$ ve $p=0,367$).

Okul Yönetiminin Yönetim Stili Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tabloda okulda yöneticilerin yönetim stili değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 13. Yöneticilerin Yönetim Stili Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	p	Fark	
Yönetim Stili	(1) Demokratik	174	2.29	0.71	G.Arası	35.145	2	29.127	.000	1-2
	(2) İlgisiz	93	3.00	0.78	G.İçi	197.280	327			1-3
	(3) Otoriter	63	2.86	0.79	Toplam	232.425	329			
	Toplam	330	2.60	0.84						

*p<.05

Tablo 13' te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okuldaki yöneticilerin yönetim stili değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir [F(2;327)= 29.127; p<0.05] .

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okuldaki yöneticilerin yönetim stili değişkenine göre aritmetik ortalamalarının ($\bar{x}=3.00$) ile ($\bar{x}=2.29$) arasında değiştiği görülmektedir. Bu verilere göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının en yüksek oranda ($\bar{x}=3.00$) aritmetik ortalama ile okul yöneticilerinin yönetim stiline ilgisiz olduğu okullarda görülürken en düşük oranda ($\bar{x}=2.29$) aritmetik ortalama ile okul yöneticilerinin yönetim stiline demokratik olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarında görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okuldaki yöneticilerin yönetim stili değişkenine göre göstermiş olduğu anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre farkın okul yöneticilerinin yönetim stiline demokratik olduğu okullarda görev yapan öğretmenler ile okul yöneticilerinin yönetim stiline ilgisiz olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin algıları arasındaki farktan ve okul yöneticilerinin yönetim stiline demokratik olduğu okullarda görev yapan öğretmenler ile okul yöneticilerinin yönetim stiline otoriter olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin algıları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algıları İle Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları

Aşağıdaki tabloda öğretmenlerin örgütsel kültür algıları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Testi Sonuçları

	Bilişsel Sinizm	Davranışsal Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Güç Kültürü	Rol Kültürü	Başarı Kültürü	Destek Kültürü	Örgüt Kültürü	Örgütsel Sinizm
Bilişsel Sinizm	1	.552	.648	-.126	.016	-.241	-.368	-.252	.875
Davranışsal Sinizm	.552	1	.624	-.132	-.025	-.128	-.229	-.171	.829
Duyuşsal Sinizm	.648	.624	1	-.083	.083	-.140	-.236	-.136	.872
Güç Kültürü	.126	.132	-.083	1	.620	.546	.449	.764	-.133
Rol Alt Kültürü	.016	-.025	.083	.620	1	.460	.337	.714	.028
Başarı Kültürü	-.241	-.128	-.140	.546	.460	1	.677	.869	-.203
Destek Kültürü	-.368	-.229	-.236	.449	.337	.677	1	.824	-.331
Örgüt Kültürü	-.252	-.171	-.136	.764	.714	.869	.824	1	-.222
Örgütsel Sinizm	.875	.829	.872	-.133	.028	-.203	-.331	-.222	1

Tablo 14’te görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel kültür algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde düşük düzeyde ($r = -0.222$, $p < 0.05$) bir ilişki vardır.

Tablo 14’te öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının destek kültürü alt boyutu ile örgütsel sinizm algılarının bilişsel sinizm alt boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde ($r = -0.368$, $p < 0.05$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Ayrıca Tablo 14’te öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının destek kültürü alt boyutu ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde orta düzeyde ($r = -0.331$, $p < 0.05$) bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algıları İle Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki Regresyon Testi Sonuçları

Aşağıdaki tabloda öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve örgüt kültürü algılarına ilişkin regresyon testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ve Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Regresyon Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std	β	t	p	F	R^2
Örgüt Kültürü	Örgütsel Sinizm	.164	.040	-0.222	4.132	.000	17.071	0.049

Tablo 15’ te regresyon uygulanarak öğretmenlerin örgüt kültür algılarının örgütsel sinizm algılarının varlığına göre ne ölçüde yordadığı belirlenmiş ve bu işlemler sonucunda [$R = -0,222$, $R^2 = ,049$, $F = 17.071$, $p < .05$] olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları, örgüt kültürü algılarını 0.049 oranında yordamaktadır ($R^2 = 0.049$). Bu bulguya göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, örgüt kültürü algılarını anlamlı şekilde bir yordadığı; ancak yordama gücünün istatistiksel açıdan zayıf olduğu söylenebilir. Dolayısıyla bu bulgulardan hareketle, örgüt kültürüne ilişkin olumlu algı arttıkça örgütsel sinizm algısının azaldığı, örgüt kültürüne ilişkin olumsuz algı arttıkça da örgütsel sinizm algısının arttığı söylenebilir.

SONUÇ

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının genel olarak orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgüt kültürü algılarının düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Korkut (2008) ve İpek (2012) ‘in yaptığı araştırma sonuçlarına göre de öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Bu durum, öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgüt kültürü algılarının düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açmadığı ve okullarda örgüt kültürüne ilişkin uygulamalarda hem kadın hem de erkek öğretmenlere farklı tutumların olmadığı şeklinde açıklanabilir.

Öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Ancak meslekteki kıdem arttıkça öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının aritmetik ortalaması da artmaktadır. İpek (2012)’in yaptığı araştırma sonuçlarına göre de öğretmenlerin örgüt kültürü algıları deneyime bağlı olarak arttığı görülmektedir. Bu sonuç öğretmenlik mesleğinin ilk yıllarında örgüt kültürü algılarının düşük düzeyde olduğunu, meslekte deneyim kazandıkça bu algının düzeyinin arttığını göstermektedir. Bu durum mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, beklentilerinin farklı olması ve bazı olaylarla ilk kez karşılaşmaları onların çalıştıkları okula uyum sağlamalarını güçleştirebileceği bunun yanında tecrübeli öğretmenlerin yaşadıkları

bazı durumları daha önce de yaşamış olabileceklerinden bu uyumun daha kolay olabileceği ile açıklanabilir.

Öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının buldukları okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Korkut (2008)'un da yaptığı araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgüt kültürünü algılama düzeyleri buldukları okulda geçirdikleri süre değişkenine göre anlamlılık göstermemektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin bir okuldaki çalışma süresinin az veya fazla olması onların örgüt kültürü algılarının üzerinde etkili olmadığı şeklinde açıklanabilir.

Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları okuldaki yöneticilerin yönetim stiline göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farkın okul yöneticilerinin yönetim stiline demokratik olduğu okullarda görev yapan öğretmenler ile okul yöneticilerinin yönetim stiline ilgisiz olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin algıları arasındaki farktan ve okul yöneticilerinin yönetim stiline otoriter olduğu okullarda görev yapan öğretmenler ile okul yöneticilerinin yönetim stiline ilgisiz olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin algıları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre okul yönetiminin yönetim stiline ilgisiz olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının düşük düzeyde olduğu ifade edilebilir. Buna göre okul yönetiminin ilgisiz bir yönetim sergilemesi, öğretmenlerin de okula ilişkin düşüncelerini olumsuz etkileyeceği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının genel olarak orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kalağan ve Güzeller (2010), Helvacı ve Çetin (2012) 'in yaptıkları araştırma sonuçlarına göre de öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu sonuç öğretmenlerin bayan veya erkek olmaları onların örgütsel sinizm algılarını etkilemediğini göstermektedir.

Araştırmanın bulguları öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu fark mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları lehinedir. Kalağan ve Güzeller (2010)'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre de mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerle mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuş ve bu farkın mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha idealist olmaları ve bazı şeyleri değiştirebileceklerine olan

inançlarının daha üst seviyede olması fakat zamanla yapılan uygulamaları gördükçe bu inancın yerini olumsuz düşüncelere bırakabileceği ile açıklanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak Helvacı ve Çetin (2012) ' in yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları okuldaki yöneticilerin yönetim stili değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farkın yönetim stiline demokratik olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin algıları ile yönetim stiline ilgisiz olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin algıları arasındaki farktan ve yönetim stiline demokratik olduğu okullarda görev yapan öğretmenler ile yönetim stiline otoriter olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin algıları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre okul yönetiminin demokratik bir tutum sergilemesi öğretmenlerin kuruma daha çok güvenmelerini ve kuruma ilişkin olumsuz düşüncelerinin azalmasını sağlayabilir.

Öğretmenlerin örgütsel kültür algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu durumda örgütsel sinizm algısının düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının düzeyinin düşük olması beklenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları, örgüt kültürü algılarını 0.049 oranında yordamaktadır ($R^2=0.049$). Bu bulguya göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, örgüt kültürü algılarını anlamlı şekilde bir yordadığı; ancak yordama gücünün istatistiksel açıdan zayıf olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- ABRAHAM, Rebecca. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Generic, Social And General Psychology Monographs*, Vol; 126(3), 269-292.
- ALTINÖZ, Mehmet, ÇÖP, Serdar., SİĞİNDİ, Taner. (2010). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Vol 2; 2.
- ANDERSSON, Lynne.M. and BATEMAN, Thomas.S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects, *The Journal of Organizational Behavior*, Vol 18; 449-470.
- AYTAÇ, Ömer. (2004). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol 14; (1), 189-217.

- BAKKER, Erik. De. (2006). Integrity and Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication, Vol; 20, 119-136.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener., ÇAKMAK, Ebru. Kılıç., AKGÜN, Özcan. Erkan., KARADENİZ, Şirin. ve DEMİREL, Funda.(2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, Sayfa:98.
- BYRNE, Zinta. S. and HOCHWARTER, Wayne. A. (2007). “Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism”, Journal of Managerial Psychology, Vol; 23(1), 54-72.
- ÇELİK, Vehbi. (2012). Okul Kültürü ve Yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- ÇELİKTEN, Mustafa. (2011). Okul Örgütü ve Yönetimi: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi (Ed. V. Çelik), Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- DEAN, James. W., BRANDES, Pamela. and DHARWADKAR, Ravi. (1998). “Organizational Cynicism”, Academy Of Management Review, Vol; 23(2), 341-352.
- DEMİREL, Yavuz. ve KARADAL, Himmet. (2007). Örgüt Kültürünün Örgüt İçi Bireysel Becerilerinin Kullanımına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol; 12(39), 253-270.
- GÜL, Hasan. ve AĞIRÖZ, Aliye., 2011. Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Vol; 13(2), 28.
- HELVACI, Mehmet. Akif. ve ÇETİN, Ahmet. (2012). İlköğretim okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi, Ankara, Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Vol; 7(3), 1475-1497.
- İPEK, Cemalettin. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Vol; 18(3), 399-434.
- İRA, Nejat. ve ŞAHİN, Semiha. (2011). Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Vol; 9, 1.
- JAMES, Matrecia. S. L. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of potential Positive and Negative Effects on School Systems, Unpublished Doctoral Dissertation, College of Business, The Florida State University, USA.

- JOHNSON, Jonathan. L. and O'LEARY-KELLY, Anne. M. (2003). "The Effects of Psychology Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Change Violations are Created Equal", *Journal of Organizational Behavior*, Vol; 24, 627-647.
- KALAĞAN, Gamze. ve GÜZELLER, Cem.Okta. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Vol; 27, 83-97.
- KIRAL, Erkan. (2008). Örgüt Mecazları: Kültür Olarak Örgütler (Ed. A. Balcı), Ankara: Ekinoks Yayınevi, 57.
- KORKUT, Adem.(2008). İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgüt Kültürünü Algılama Düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- NİŞANCI, Zehra. Nuray. (2012). Toplumsal Kültür - Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları.
- PHEYSEY, Diana.C. (1993). *Organizational Cultures: Types and Transformations*. London: Routledge.
- SCHEİN, H. Edgar. (1984). "Coming to a New Awareness of Organizational Culture", *Sloan Management Review*, Vol; 25, 2.
- TOKGÖZ, Nuray. ve YILMAZ, Hakan. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol; 8 (2), 283- 305.