

**TC
SİİRT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI**

Zehra ADIGÜZEL GÖK

**ALGILANAN ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
YARATICILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Veysel OKÇU

SİİRT-2019

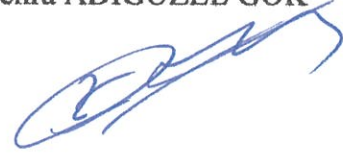
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Siirt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Algılanan Örgüt İklimi İle Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

13.12.2019
Zehra ADIGÜZEL GÖK



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Doç. Dr. Veysel OKÇU danışmanlığında, Zehra ADIGÜZEL GÖK tarafından hazırlanan bu çalışma 13/12/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Veysel OKÇU
Jüri.Üyesi : Doç. Dr. Hüseyin Fazlı ERGÜL
Jüri.Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SAYLIK

İmza:

İmza:

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

13.12.2019

İmza

Doç. Dr. Veysel OKÇU
Enstitü Müdürü

Bu tez çalışması Siirt Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırmalar Projeleri (BAP) Koordinatörlüğü tarafından 2018-SİÜSOS-017 No'lu proje ile desteklenmiştir.

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****ALGILANAN ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL YARATICILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ****Zehra ADIGÜZEL GÖK****2019,121 sayfa****Tez Danışmanı : Doç. Dr. Veysel OKÇU****Jüri Üyesi (Başkan) :Doç. Dr. H. Fazlı ERGÜL****Jüri Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SAYLIK**

Bu araştırma, algılanan örgütsel iklim ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Batman ili merkezinde bulunan 65 ortaokulda görev yapan toplam 1974 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise küme örnekleme yöntemiyle seçilen 24 ortaokulda görev yapan 756 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada "Örgüt İklimi Ölçeği", "Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde frekans ve yüzde, standart sapma, aritmetik ortalama, bağımsız örneklem t-testi, ANOVA testi, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analiz teknikleri kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt iklimine, örgütsel yaratıcılığa ve örgütsel sinizme ilişkin algılarının araştırmada kullanılan bağımsız değişkenlerin bazılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde; emredici müdür davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde; umursamaz öğretmen davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında ise negatif yönde ve düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Örgüt ikliminin destekleyici müdür davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında ise negatif yönde ve orta düzeyde; samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi

öğretmen davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde ve düşük düzeyde; emredici müdür davranışları ve kısıtlayıcı müdür davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde; umursamaz öğretmen davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında ise negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise, algılanan örgüt ikliminin öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı birer yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler : Örgüt iklimi, örgütsel yaratıcılık, örgütsel sinizm, öğretmen, ortaokul

ABSTRACT**MASTER THESIS****INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONED
ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHERS 'LEVELS OF
ORGANIZATIONAL CREATIVITY AND ORGANIZATIONAL CINISM****Zehra ADIGÜZEL GÖK****2019, 121 pages****Thesis Advisor: Assoc. Prof. Veysel OKÇU****Jury (Chair) : Assoc. Prof. H. Fazlı ERGÜL****Jury:Assistant Prof. Ahmet SAYLIK**

This study was conducted to investigate the relationship between perceived organizational climate and teachers' levels of organizational creativity and organizational cynicism. In the research, relational screening model was used. The population of the study consists of 1974 teachers working in 65 secondary schools in Batman city center in 2017-2018 academic year. The sample of the study consists of 756 teachers working in 24 secondary schools selected by cluster sampling method. In this research, "Organizational Climate Scale", " Organizational Creativity Scale and "Organizational Cynicism Scale" were used. Frequency and percentage, standard deviation, arithmetic mean, independent sample t-test, ANOVA test, Pearson correlation analysis and regression analysis techniques were used in the statistical analysis of the data.

It was determined that the perceptions of the teachers participating in the study on organizational climate, organizational creativity and organizational cynicism were statistically significant differences in some of the independent variables used in the research. As a result of the correlation analysis, supportive principal behaviors, sincere teacher behaviors and collaborative teacher behaviors were found to be positive and moderate in terms of organizational creativity levels of organizational climate. There is a positive and low level between the behaviors of commanding principals and organizational creativity of teachers; negative and low level of relationship was found between unconcerned teacher behaviors and organizational creativity levels of teachers.

Supportive behaviors of organizational climate and organizational cynicism levels of teachers were negatively and moderately; there is a negative and low level between sincere teacher behaviors and collaborative teacher behaviors and teachers' organizational cynicism levels; there is a positive and low level between the behaviors of commanding principals and restrictive principals and organizational cynicism levels of teachers; It was found that there was a positive and moderate relationship between unconcerned teacher behaviors and teachers' organizational cynicism levels. There was a negative and moderate relationship between organizational creativity and organizational cynicism levels of teachers. As a result of the regression analysis, it was determined that perceived organizational climate is a significant predictor of teachers' organizational creativity and organizational cynicism levels.

Key Words :Organizational climate, organizational creativity, cynicism, teacher, secondary school

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecine başladığım ilk günden bu yana araştırmamın her safhasında verdiği destek ve yol göstericiliğinden dolayı değerli danışmanım Doç. Dr. Veysel OKÇU'ya teşekkürlerimi sunarım.

Tez savunmasında tezime değerli katkılar sunan Doç. Dr. Hüseyin Fazlı ERGÜL ve Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SAYLIK hocama müteşekkirim.

Yüksek lisans sürecinde katkılardan dolayı başta bölüm başkanımız Doç. Dr. Nazım ÇOĞALTAY olmak üzere, Prof. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU, Doç. Dr. Hacı İsmail ARSLANTAŞ, Dr. Öğr. Üyesi Vahap BOZ, Dr. Öğr. Üyesi Rasim TÖSTEN, Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI ve burada sayamadığım tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Eğitim hayatım boyunca benden desteklerini esirgemeyen anneme ve babama, yüksek lisans yapmam konusunda beni teşvik eden ablama, çalışmalarım da bana yardımcı olan değerli eşim Muhammed İkbâl GÖK'e teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

TC	1
ÖZET	i
ABSTRACT	iii
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1.GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amaç ve Alt Amaçları	4
1.3.Araştırmanın Önemi	6
1.4.Sınırlılıklar	6
1.5.Tanımlar	7
İKİNCİ BÖLÜM	8
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1.ÖRGÜT İKLİMİ	8
2.1.1.Örgüt İklimi Tanımı	8
2.1.2.Örgüt İklimi Tipleri	9
2.1.2.1.Açık İklim	9
2.1.2.2.Kapalı İklim	10
2.1.2.3.Bağımsız İklim	11
2.1.2.4.Kontrollü İklim	12
2.1.2.5.Samimi İklim	12
2.1.2.6.Babacan İklim	13
2.1.3.Örgüt İklimi Boyutları	14
2.1.4.Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler	17
2.1.4.1.Örgütsel Amaçlar	17
2.1.4.2.Örgütsel Yapı	18
2.1.4.3.Örgütsel İletişim	19
2.1.4.4.Örgütün Çevresi ve Fiziki Koşulları	21

2.1.4.5.Ödüllendirme	22
2.1.4.6.Liderlik Tipi	22
2.1.4.7.Örgütsel Değerler ve Normlar	23
2.1.4.8.Çalışanların Özellikleri	23
2.1.5.Okul İklimi	24
2.2.YARATICILIK	26
2.2.1.Örgütsel Yaratıcılık.....	28
2.2.2.Örgütsel Yaratıcılığın Tanımı ve Önemi.....	28
2.2.3.Örgütsel Yaratıcılık Boyutları	30
2.2.3.1.Bireysel Yaratıcılık	30
2.2.3.2.Yöneltil Yaratıcılık	31
2.2.3.3.Toplumsal Yaratıcılık.....	31
2.2.4. Örgütsel Yaratıcılığın Engelleri	32
2.2.4.1.Bireysel engeller	33
2.2.4.2.Örgütsel engeller	34
2.2.4.3.Toplumsal Engeller	34
2.2.5.Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler ve Özellikleri	35
2.2.6.Örgütsel Yaratıcılıkta Yöneltil Tutum ve Davranışlar.....	36
2.2.6.1. Meydan Okuma.....	36
2.2.6.2.Özgürlük.....	36
2.2.6.3.Kaynaklar	37
2.2.6.4.Sıcak Temaslar	37
2.2.6.5.Teşvik.....	38
2.2.6.6.Örgütsel Destek.....	38
2.2.6.7.Odaklaşma.....	39
2.2.7.Eğitim Örgütlerinde Yaratıcılık.....	39
2.2.8.Yaratıcı Okul	40
2.2.8.1.Yaratıcı okulun yönetimi.....	41
2.2.8.2.Yaratıcı Okulda Öğretmen	43
2.3.ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	44
2.3.1.Sinizm Kavramının Kökeni.....	44
2.3.2.Sinizm Tanımı.....	44
2.3.3.Sinizm Türleri.....	46
2.3.3.1. Kişilik Sinizmi	46

2.3.3.2.Toplumsal Sinizm	46
2.3.3.3.İşgören Sinizmi.....	47
2.3.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	47
2.3.3.5.Meslek Sinizmi	47
2.3.4.Örgütsel Sinizm	48
2.3.5.Örgütsel Sinizm Boyutları	49
2.3.5.1.Bilişsel (İnanç) Boyut.....	49
2.3.5.2.Duyuşsal (Duygu) Boyut.....	50
2.3.5.3.Davranışsal (Eylemsel) Boyut	50
2.3.6. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Etkenler	51
2.3.6.1.Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Etkenler	51
2.3.6.2.Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Etkenler	52
2.3.7.Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	54
2.3.8.Okullarda Sinizm	55
2.4.ÖRGÜT İKLİMİ, ÖRGÜTSEL YARATICILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM...	55
2.4.1.Örgüt İklimi ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişki	55
2.4.2.Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki	56
2.4.3.Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki	57
2.5.Konu İle İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	58
2.5.1.Örgüt İklimi	58
2.5.2.Örgütsel Yaratıcılık.....	60
2.5.3.Örgütsel Sinizm	62
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	65
3.YÖNTEM.....	65
3.1.Araştırma Modeli.....	65
3.2.Evren ve Örneklem	65
3.3. Veri Toplama Araçları	66
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu	66
3.3.2.Örgüt İklimi Ölçeği	67
3.3.3.Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği.....	67
3.3.4.Örgütsel Sinizm Ölçeği	68
3.4.Verilerin Analizi	69
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	70
4. BULGULAR.....	70

4.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	70
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	71
a) Cinsiyet.....	71
b) Eğitim Düzeyi	72
c) Mesleki Deneyim	72
d) Okuldaki Görev Süresi	74
3) Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	75
4) Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	75
a) Cinsiyet.....	75
b) Eğitim Düzeyi	76
c) Mesleki Deneyim	76
d) Okuldaki Görev Süresi	77
5) Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	78
6) Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	78
a)Cinsiyet.....	78
b) Eğitim Düzeyi	79
c) Mesleki Deneyim	80
d) Okuldaki Görev Süresi	81
7) Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	81
8) Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	83
4.8.1.Öğretmenlerin algularına göre örgüt iklimi ile bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık alt boyutlarına ilişkin Regresyon Analizi	83
4.8.2.Öğretmenlerin algularına göre örgüt iklimi ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarına ait regresyon Analizi.....	85
BEŞİNCİ BÖLÜM	89
5.SONUÇ ,TARTIŞMA VE ÖNERİLER	89
Sonuçlar	89
5.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	91
5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	91
5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	93
5.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	94
5.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	95
5.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma	96
5.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	96

5.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	98
ÖNERİLER	101
Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	102
Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	102
KAYNAKÇA	103
EKLER.....	122
EK-1. Araştırma İzin Belgesi	122
EK-2. Ölçek Formu	122
EK-3. Ölçek Kullanım İzni	127
ÖZGEÇMİŞ	131



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Yaratıcılığı güçlendiren ve engelleyen faktörler	32
Tablo 3.1. Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Özellikler	66
Tablo 3.2. Örgüt İklimi ve ve Alt Boyutlarına İlişkin Croanbach Alpha Katsayıları	67
Tablo 3.3. Örgütsel Yaratıcılık ve ve Alt Boyutlarına İlişkin Croanbach Alpha Katsayıları.....	68
Tablo 3.4. Örgütsel Sinizm ve ve Alt Boyutlarına İlişkin Croanbach Alpha Katsayıları.....	69
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgüt İklimine İlişkin Alguları	70
Tablo 4.2.1. Cinsiyete göre algılanan örgüt ikliminin alt boyutları ve t-Testine ilişkin Bulgular	71
Tablo 4.2.2. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkenine göre algılanan örgüt iklimi alt boyutları düzeylerine ilişkin t - testi sonuçları.....	72
Tablo 4.2.3. Öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre algılanan örgüt iklimi alt boyutları düzeylerine ilişkin Anova testi sonuçları	73
Tablo 4.2.4. Öğretmenlerin okuldaki görev süresi değişkenine göre algılanan örgüt iklimi alt boyutları düzeylerine ilişkin t - testi sonuçları.....	74
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Alt Boyutlarına İlişkin Görüşleri	75
Tablo 4.4.1. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık alt boyutları düzeylerine ilişkin t- testi sonuçları	75
Tablo 4.4.2. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkenine göre örgütsel yaratıcılık alt boyutları düzeylerine ilişkin t - testi sonuçları.....	76
Tablo 4.4.3. Öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre örgütsel yaratıcılık alt boyutları düzeylerine ilişkin Anova testi sonuçları	77
Tablo 4.4.4. Öğretmenlerin okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel yaratıcılık alt boyutları düzeylerine ilişkin t - testi sonuçları	77
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarına İlişkin Görüşleri.....	78
Tablo 4.6.1. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerine ilişkin t – testi sonuçları	79
Tablo 4.6.2. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerine ilişkin t - testi sonuçları	79
Tablo 4.6.3. Öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerine ilişkin Anova testi sonuçları.....	80

Tablo 4.6.4. Öğretmenlerin okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerine ilişkin t- testi sonuçları.....	81
Tablo 4.7. Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm arasındaki korelasyon analizine ilişkin bulgular	82
Tablo 4.8.1. Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile örgütsel yaratıcılığın bireysel, yönetsel ve toplumsal alt boyutlarına ilişkin regresyon analiz sonuçları .	83
Tablo 4.8.2. Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarına ait regresyon analizi sonuçları	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgüt yapısını etkileyen içsel ve dışsal faktörler	18
--	-----------

KISALTMALAR DİZİNİ

ÖYÖ : Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği

Akt. : Aktaran

Çev. : Çeviren

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

vb. : Ve benzeri

vd. : Ve diğerleri

% : Yüzde

Sd : Serbestlik Derecesi

\bar{X} : Aritmetik Ortalama

S : Standart Sapma

p : Anlamlılık Düzeyi

N: Araştırmaya Katılan Kişi Sayısı

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde; problem durumu, araştırmanın amacı ve alt amaçları, araştırmanın önemine, varsayımlar, sınırlılıklar ve bazı terimlerin tanımlarına yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

Bilim ve teknolojinin hızla geliştiği ve değiştiği günümüzde, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için kendilerini sürekli yenileyen ve geliştiren bir yapıda olmaları büyük önem arz etmektedir. Örgütlerin kendilerini geliştirme ve değiştirmelerinde nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyaç çok önemli bir faktör olarak yer almaktadır. Bu bağlamda, örgütü oluşturan en önemli unsurun nitelikli insan gücü kaynağı olduğu varsayılırsa, işgörenlerin örgütü algılayış biçimi de dikkat çeken bir öge olarak göze çarpmaktadır (Gündüz, 2008).

Örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden ayıran özellikler, örgüt içerisindeki işgörenlerin davranışlarını etkileyen unsurlar kısacası örgütün genel havasıdır (Ertekin, 1978, 91; Hoy ve Miskel, 2010). Balcı ve Aydın (2003) örgüt iklimini, örgütün psikolojik ortamı olarak, Bursalıoğlu (2012, 24) ise, örgüt içerisindeki işgörenlerin ve gruplar arasındaki ilişkilerin ortaya çıkardığı ürün olarak belirtmiştir. Litwin ve Stringer (1968, 29) örgüt iklimini, örgütün çevresi tarafından doğrudan ya da dolaylı yollardan algılanan ve onların davranışlarını etkileyen çevresel etkenler, örgüte dair beklentiler ve güdüler olarak ifade ederken, Barutçugil (2004, 216) ise, işgörenlerin örgüt içerisindeki davranışların nasıl olması gerektiğine ilişkin düşüncelerinin sonucunda oluşan genel hava olarak betimlemektedir. Memduhoğlu ve Şeker'e (2011,7) göre örgüt iklimi; okulun genel yapısını ve işleyişini, okulun karakter özelliğini, okul içerisindeki yönetici, öğretmen, öğrenci ve diğer çalışanların eğilimlerini, eğitim programlarının planlanmasını ve okul içerisinde uygulanması üzerinde etkili olmaktadır. Örgüt iklimi örgüt tarafından meydana getirilen, kendisine has bir özelliği olan, içerisinde bulunanları etkileyen ve onlardan etkilenen genel havası olarak ifade edilebilir.

Örgüt iklimi, örgütlerin kendilerine has özelliklerini yansıtır. Örgütün fiziksel yapısı tüm işgörenler tarafından benzer şekilde algılanmasına karşın örgütün psikolojik yapısını yansıtan örgüt iklimini algılayış biçimleri tüm işgörenler tarafından farklı farklı algılanmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010,197). Örgüt ikliminin işgörenler üzerindeki etkisine dair araştırmalar Hawthorne araştırmalarında göze çarpmaktadır. Araştırma sonucunda işgörenlerin örgüt iklimine dair olumlu algılarının iş performanslarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Tutar ve Altınöz, 2010,198).

Örgütleri birbirlerinden ayıran birçok özellikler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları örgütün amacı, örgütü oluşturan işgörenlerin farklı özellikleri ve yöneticilerin yönetsel anlayışı/davranışları vb. özelliklerdir. Günümüz yönetim anlayışında işgörenler, örgütlerin amaçlarına ulaşmalarında önemli bir etken olarak görülmektedir. İşgörenler örgüt içerisindeki sorunlara çözüm üretmekte, yeni ve orjinal fikirler sunmaktadır (Çavuşoğlu, 2007, 61). Örgüt yönetimi açısından yaratıcılık, örgütlerin ileriye gitmelerini, günümüzde artan rekabet ortamında ayakta kalmayı ve farklılık yaratabilmeyi, yeni ve özgün fikirler üretmeyi içerir (Çavuşoğlu, 2007, 61). Yaratıcılık öncelikle bireyseldir, örgütsel yaratıcılığın geliştirilmesinin ön koşulu ise işgörenlerin yaratıcılıklarını sergileyebilecekleri bir ortamın oluşturulması ve yaratıcılık için farklı yönetsel düzenlemelerin yapılması ile ancak mümkün olabilecektir (Çekmeceliöglü, 2002, 553). Okullarda örgütsel yaratıcılığın sağlanabilmesi, okul yöneticilerinin yönetim tarzının demokratik olmasıyla mümkün olabilecektir. Bu bağlamda, okul yöneticileri, okuldaki tüm işgörenlerle iletişim içerisinde olması, kararları birlikte alması, çalışanları destekleyici davranışlar sergilemesi, yaratıcı fikirleri teşvik etmesi ve yeniliklere açık bir yapıda olması büyük önem taşımaktadır. Okullarda yaratıcılığı sağlamak isteyen öğretmenler ise; farklı bakış açısına sahip olmalı, azimli ve sabırlı bir şekilde çalışmalı, tutum ve davranışları birbiriyle uyumlu olmalıdır (Yılmaz ve Izgar, 2009, 948).

Günümüz okullarında önemli olan bilgi aktarmak, bilgiyi ezberletmek değil öğrencilerde merak duygusu uyandırarak, eleştirel ve yaratıcı düşüncelerin gelişmesini sağlamak olmalıdır. Bu bağlamda yaratıcı okullar, öğrencilerdeki merak duygusunun sürekli canlı tutulduğu, öğrencilerinin yaptıklarının ödüllendirildiği, soru sormalarının desteklendiği, yaratıcı düşünceleri için cesaretlendirildiği, bilişsel becerilerin kazandırıldığı kurumlardır (Sungur, 2001, 59). Örgütsel yaratıcılığın sağlanması için

sağlıklı bir örgüt iklimine ihtiyaç vardır. Örgüt iklimi ise, örgütteki liderlik biçiminden, kültüründen, örgütsel yapıdan ve işgörenlerin kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Ayrıca işgörenlerin örgüte karşı duygu ve davranışları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Örgüt iklimi konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde yaratıcılığı ve inisiyatif destekleyen örgütlerde işgörenlerin yaptıkları işten tatmin olma derecelerini pozitif yönde etkilediği, bunun sonucunda işten ayrılma düşüncelerini azalttığı, buldukları örgütlere olan bağlılığını arttırdığını ve bunların sonucunda işgörenlerin performansını arttırdığı anlaşılmaktadır (Shalley, Gilson ve Blum, 2000, 217).

Günümüzde iş imkanlarının ve çeşitliliğinin artması ile birlikte işgörenler açısından farklı çalışma alanları ortaya çıkmıştır. Bu açıdan bakıldığında işgörenler olumsuz duygular besledikleri örgütler yerine kendilerini mutlu ve rahat hissettikleri örgütlerde çalışmayı tercih etmektedir (Balcı, 2002). Teknolojik gelişmelerin etkisiyle beraber artan rekabet ortamı, yaşanan ekonomik krizler, çalışanlara verilen ücretlerin düşüklüğü, çalışma sürelerinin uzun olması gibi nedenler işgörenlerin örgüte karşı negatif tutumlar beslemesine ve bunun sonucunda örgütsel sinizme neden olduğu görülmektedir (Kılıç, 2013,19). Örgütsel sinizm, işgörenin örgüte karşı geliştirdiği dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte karşı hissedilen negatif duygular ve bu inanç ve duyguların bireyde oluşturduğu örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışları gösterme eğilimleri gibi olumsuz tutumu şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir anlatımla örgütsel sinizm, işgörenlerin karamsarlık ve hayal kırıklığı sonucu örgüte karşı geliştirdikleri bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyuttaki olumsuz tutumlarıdır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, 435).

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için ve bu amaçları gerçekleştirmelerinde en önemli etkenlerden biri işgörenlerin örgüte karşı hissettikleri duygu, düşünce ve tutumlardır. Negatif yönlü bu duygu, düşünce ve tutumlar işgörenlerin verimliliklerini azaltmaktadır. Bu nedenle örgütler, işgörenleri olumsuz yönde etkileyen durumlarla mücadele etmek zorundadırlar (Pelit ve Pelit, 2014,107). Dolayısıyla tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinin de öncelikli konularından biri de, işgörenlerin örgütsel sinizmle ilgili algılarını bilmek ve bu algıların yol açabileceği sorunlara dikkat çekilmesi önem arz etmektedir. Örgütsel sinizmin örgüt içerisindeki işgörenlerin iletişimini, motivasyonunu, iş doyumunu, güveni ve yaratıcılığı vb. olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir.

Yapılan literatür taramasında örgüt iklimi (Aydın, 2011; Ayık ve Savaş, 2014; Akbaba ve Erdoğan, 2014; Diş, 2015; Doğan ve Üngören, 2012; Onoye, 2004; Selamat, Samsu ve Kamalu, 2013; Şahin, 2004; Şentürk, 2010; Tahaoğlu, 2007; Pomroy, 2005; Putter, 2010) ile ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. Ancak örgüt iklimi ile örgütsel yaratıcılık (Balay, 2010; Özdemir, 2013; Yurter, 2016; Yahşi, 2014), örgüt iklimi ve örgütsel sinizm (Işık, 2017; Özden, 2013) arasındaki ilişkinin incelenmesi ile ilgili araştırmaların bulunmasına rağmen araştırıldığı kadarıyla arzu edilen düzeyde olmadığı dikkat çekmektedir. Olumlu iklime sahip örgütlerde görev yapan işgörenlerde yaratıcılıklarını daha fazla ortaya koyma eğilimleri vardır. İşgörenler kendilerini rahat ve güvende hissettikleri ortamda var olan yaratıcılıklarını sergilemekte ve bu konuda örgüt içerisindeki diğer bireylere örnek olabilmektedir. Aksi durumda ise buldukları örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemekte, örgütsel vatandaşlık davranışları azalmakta ve örgüt içerisinde çalışmaktan hoşnut olmamaktadır (Abraham, 2000).

Okulların sahip oldukları olumlu ikliminin, okul içerisindeki tüm işgörenleri pozitif yönde etkilemesi beklenir. Kendilerini güvende hissedene, okuldaki tüm işgörenlerle iletişim içerisinde olan ve bulunduğu ortamda olmaktan mutlu olan öğretmenlerin işlerinde daha başarılı oldukları, kendilerini geliştirmek adına daha fazla çaba gösterdikleri ve buldukları ortamı etkiledikleri, aynı ortamdan da etkilendikleri söylenebilir (Akbaba ve Erdoğan, 2014). Olumlu iklime sahip okullarda öğretmenlerin özgün ve yaratıcı fikirler sundukları, okuldaki problemlerle ilgili çözüm önerileri ürettikleri, okula karşı olumlu duygular besledikleri ve kendilerini okulun bir parçası olarak gördükleri söylenebilir. Bu durum ise okullardaki eğitim-öğretimin kalitesini ve aynı zamanda öğrencilerin başarısını pozitif yönde etkileyebilir. Bu bağlamda yapılan araştırma ile Batman il merkezindeki kamu kurumlarına bağlı ortaokul öğretmenlerinin örgüt iklimi ile ilgili algıları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.2.Araştırmanın Amaç ve Alt Amaçları

Bu araştırmanın amacı, algılanan örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algıları ne düzeydedir?
- 2) Öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algıları;
 - a) Cinsiyet,
 - b) Eğitim düzeyi,
 - c) Mesleki kıdem,
 - d) Okuldaki çalışma süresi, değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3) Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıkla ilgili algıları ne düzeydedir?
- 4) Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıkla ilgili algıları;
 - a) Cinsiyet,
 - b) Eğitim düzeyi,
 - c) Mesleki kıdem,
 - d) Okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 5) Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları ne düzeydedir?
- 6) Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları;
 - a) Cinsiyet,
 - b) Eğitim düzeyi,
 - c) Mesleki kıdem,
 - d) Okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 7) Algılanan örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

8) Algılanan örgüt iklimi öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel yaratıcılıklarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Eğitim, bireylerin ve ülkelerin geleceği için paha biçilmez bir hazinedir. Bu bağlamda okullardaki işgörenlerin çalışma atmosferinin olumlu olması, öğretmenlerin kendilerini geliştirmesine, var olan yaratıcılıklarını ortaya çıkarmasını sağlar. Bu sayede okullardaki eğitim öğretim faaliyetleri daha başarılı bir şekilde yerine getirilmesi beklenir. Olumsuz bir çalışma atmosferinin ve katı kuralların olduğu okullarda ise, öğretmenlerin negatif tutumlar beslemeleri, çalışmaktan hoşlanmamaları ve iş performanslarının düşmesi kaçınılmazdır.

Bu araştırma ile öğretmenlerin görev yaptıkları okulun iklimine ilişkin algıları onların örgütsel yaratıcılıklarına ve örgütsel sinizm düzeylerine nasıl etki yaptığı araştırılmaktadır. Örgütü oluşturan tüm paydaşların tutum ve davranışları örgüte karşı bağlılık, sinizm, sessizlik, tükenmişlik, iş doyumu, motivasyon, iklim, yaratıcılık vb. birçok davranışı etkilediği söylenebilir. Bu örgütsel davranışlar doğrudan ya da dolaylı olarak birbiriyle ilişkilidir. Bu değerlendirmeler ışığında örgüt ikliminin, örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Yapılan bu araştırma, okullardaki öğretmenlerin yaratıcılıklarının ortaya çıkması ve geliştirilmesinde, öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı hissettikleri olumsuz düşünce ve tutumlarının oluşmasında örgüt ikliminin önemini belirtmede kaynaklık edebilir. Bu bağlamda, yapılan olan bu araştırma alanyazına katkı sağlaması bakımından önem taşımaktadır.

1.4.Sınırlılıklar

Araştırma, 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında Batman il merkezindeki kamu kurumlarına bağlı ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden toplanan verilerle sınırlıdır.

1.5.Tanımlar

Örgüt İklimi: Örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgüt içerisindeki bireylerin davranışlarını etkileyen kısacası örgütün genel havasıdır. Bu araştırmada örgüt iklimi destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı alt boyutlarından alınan puanın toplamıdır (Hoy ve Miskel, 2010)

Örgütsel Yaratıcılık: Örgütün sahip olduğu çalışanların yaratıcılıklarının bileşenidir. Bu araştırmada örgütsel yaratıcılık bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık davranışları alt boyutlarından alınan puanın toplamıdır (Kalağan ve Güzeller, 2010, 84).

Örgütsel Sinizm: İşgörenlerin karamsarlık ve hayal kırıklığı sonucu örgüte karşı geliştirdikleri bilişsel, duyuşsal ve davranışsal(eylemsel) boyutta olan olumsuz tutumlarıdır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, 435).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.ÖRGÜT İKLİMİ

2.1.1.Örgüt İklimi Tanımı

Örgütsel iklim tanımlanması kolay bir kavram değildir. Etimolojik açıdan iklim (climate) sözcüğü Yunanca'dan gelmekte ve iklim anlamı taşımaktadır. İklim denince akla ilk gelen bölgenin hava durumlarıdır. Örgüt iklimi de örgütteki bireylerin örgütteki motivasyonları, örgüte karşı hissettikleri ait olma dereceleri, buldukları örgüte karşı hissettikleri olumlu veya olumsuz tüm duyguları olarak tanımlanabilir. Örgüt iklimi, genel bir ifadeyle örgütlerin çalışanların davranışları üzerindeki etkilerini anlamaya çalışan, insanların sergiledikleri değişik davranışları bireysel ve örgütsel olarak gruplandırarak örgüt iklimi bağlamında çözümlenmeye çalıştığı bir kavramdır (Ertekin, 1978, 91).

Örgüt ikliminin ortaya çıkışı endüstri ve örgüt psikolojisinin araştırmalarına konu olmasıyla birlikte 1960'lı yıllarda olmuştur. Özellikle sosyal bilimciler örgüt ikliminin iş yaşamı üzerinde etkisi ile ilgili araştırmalar yapmaya başlamışlardır. Örgüt ikliminin önemli olmasını sağlayan nedenlerden biri örgüt çalışanlarının örgüte karşı hisleri ve çalışanların psikolojik durumları olmuştur. Çalışanların örgüte karşı hissettiği duyguların örgüt içerisindeki davranışlarını etkilediği söylenebilir. Ayrıca olumlu örgüt iklimi çalışanların örgüte karşı güven duygusunu arttıracığından örgütün gelişmesini olumlu etkileyecektir. Örgüt ikliminin olumsuz olduğu işyerlerinde ise çalışanların motivasyonları düşmekte bu da işteki verimliliği düşürmektedir (Balay, 2013).

Alanyazında örgüt iklimi ile ilgili iki tanıma rastlanmaktadır. İlk tanımda örgüt iklimini çalışanların yaşadıkları durumlara karşı gösterdikleri ortak tepkiler olarak ifade edilirken, ikinci tanımda ise örgüt iklimini, örgüt içerisindeki bireylerin davranışlarına etki eden koşullar olarak belirtmişlerdir (Özdemir, 2006,11). Karcıoğlu'nun (2001, 270) tanımına göre örgüt iklimi örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını hem etkileyen hem de onlardan etkilenen, somut olarak görülmesi de örgüt çalışanları tarafından hissedilen ve bireylerin algılayabildiği psikolojik bir

kavramdır. İşcan ve Karabey'e (2007, 182) göre örgüt iklimi; örgütün genel özelliklerinin işgörenler tarafından nasıl görüldüğünü belirten ve işgörenlerin örgütteki olaylara ilişkin algılarını belirten kapsamlı bir kavramdır. Hoy ve Miskel örgüt iklimini ise örgütü işgörenlerin davranışları üzerinde etkili olan, örgütleri diğer örgütlerden ayıran özellikler olarak tanımlamışlardır. Örgüt ikliminin temel niteliklerini aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Poole, 1985, Akt: Hoy ve Miskel, 2012):

- Örgüt iklimi, örgütün tamamını ya da alt birimlerinin özelliklerini belirleyen geniş birimlerle ilgili bir kavramdır.
- Örgüt iklimi, örgütün bir bölümünü değil örgütü bir bütün olarak tanımlar ve duygusal tepkilerini bütüne karşı sergiler.
- Örgüt iklimi, örgütteki işgörenler için önemli olan ve sürekli yapılan örgüt içi uygulamalardan doğar.
- Örgüt iklimi, işgörenlerin sergiledikleri davranışları ve örgüte karşı tutumlarını etkiler.

Örgütler zaman içerisinde kendilerine has kişilik geliştirirler ve bu geliştirdikleri kişilikle örgütü ve örgüte katılanları etkilerler. Kısacası örgütün amaçlarına ve örgüt yapısına uygun bir iklim oluştururlar. Geliştirilen bu iklim örgüt içerisindeki işgörenleri ve örgütü oluşturan diğer paydaşları direk etkiler. Bu nedenle iklim, örgüte kendine has bir kişilik kazandırırken örgütteki işgörenlerin davranışlarını da etkiler (Dönmez ve Korkmaz, 2011, 174).

Buraya kadar yapılan tanımlarda örgüt iklimini; örgütü çevresindeki örgütlerden farklı kılan, zamanla örgütteki işgörenlerin davranışlarını etkileyen ve işgörenlerin davranışlarından etkilenen özellikler olarak ifade edilebilir.

2.1.2.Örgüt İklimi Tipleri

Halpin ve Croft, okullarda bulunan örgütsel iklim adlı çalışmasında altı farklı örgüt iklimi tipi olduğunu belirtmişlerdir. Altı örgüt iklimi tipi ve özellikleri aşağıdaki gibidir (Halis ve Uğurlu, 2008, 107).

2.1.2.1.Açık İklim

Örgüt içerisindeki çalışanların motivasyonlarının yüksek olduğu, yöneticiler ve çalışanlar arasında uyum olduğu, örgüt içerisinde etkili iletişimin olduğu iklim türüdür. Örgüt içerisindeki işgörenler işlerini severek yaparlar ve işteki verimlilikleri yüksektir. Örgütteki yöneticiler çalışanlarla uyum içerisindeyler, kendilerine karşı yapılan eleştirileri olumsuz olarak değil örgütün ilerlemesi için yapıcı eleştiri olarak yorumlarlar. Örgüt içindeki olumsuz davranışlar en alt seviyededir. Açık iklimi özelliğine sahip okullarda öğretmenler ile okul yöneticileri arasında işbirliği ve etkili bir iletişim söz konusudur. Okul yöneticileri öğretmenleri dinleyerek fikirlerine saygı duyar ve onları öerek destekte bulunur. Okul yöneticileri öğretmenleri yaptıkları işlerde özgür bırakarak sürekli denetlemezler, öğretmenlere en az sınırlayıcı ortamı yaratırlar. Ayrıca açık iklimde sahip öğretmenlerde kendi aralarında birbirlerini destekler ve samimi ilişkiler sergilerler. Birbirlerini teşvik ederler ve okul içerisinde işbirliği yaparlar (Çevik, 2010,19).

2.1.2.2.Kapalı İklim

Yöneticilerin örgüt içinde kararları kişisel olarak vererek işgörelere uygulattığı bir örgüt iklimidir. Çalışanların bu örgütlerde motivasyonları düşüktür ve işe karşı daha ilgisiz tutumlar sergilerler. Ayrıca örgüt içerisinde iletişim minimum seviyede ve resmi bir düzeydedir. Örgüt içerisindeki işgörelere arasında da kopuk bir iletişim söz konusur ve kendi aralarında çatışma yaşarlar. Kapalı iklimde yöneticiler ile çalışanlar arasında bir ast üst ilişkisi söz konusudur ve yöneticiler işgörelere mesafeli davranırlar. Yöneticiler işgörelere motivasyonlarını artırıcı, onları teşvik edici hareket etmezler. Birer örgüt olan okullarda kapalı iklim özelliklerine sahip ise idareciler ile öğretmenler arasında resmi ve minimum düzeyde bir iletişim olduğu ve öğretmenlerin idarecilere karşı güven problemi yaşadığı görülmektedir. Okuldaki idareciler öğretmenlerin başarılarını arttırmak için hiçbir çaba sarfetmezler ve bu konuda öğretmenlere kolaylık sağlamazlar. Okul idarecilere kendileri yapmadıkları halde öğretmenleri sürekli daha fazla çalışması konusunda uyarırlar ve bu da belli bir süre sonra öğretmenlerde bezginlik yaratır (Çevik, 2010, 20).

Öğretmenler okulda mutsuz oldukları için başka okulda çalışmak isterler. Okul idarecileri yapılması gereken işlemleri emrederek yaptırmaya çalışırlar. İdareciler kendilerini girişimde bulunmadıkları halde öğretmenlerin girişimci bireyler olmalarını

talep ederler fakat bu konuda yardımcı olmazlar. Söylemleri ile hareketleri birbirine uymaz. Öğretmenler idarecileri teşvik edici konuşmalar yaptıklarında samimi bulmazlar. Kısacası açık iklimin tamamen zıttı bir iklimdir. Kapalı iklimde işgörenler ve yöneticiler arası iletişim az, işgörenlerin motivasyonları düşük ve samimi bir ortam minimum seviyede iken örgüt içerisinde engellenme, işe karşı ilgisizlik, yakından kontrol etme boyutu ise maksimum düzeydedir. Kısacası, örgütteki işgörenler işe karşı duyarsız davranışlar sergilerler, işgörenler yaptıkları davranışlarda daha resmidir ve içten değildirler. Ayrıca kapalı örgütler açık iklime göre daha az gelişme gösterdiği için durağan bir yapıdadır (Peker, 1993, 30)

2.1.2.3.Bağımsız İklim

Bağımsız iklim tipinde yöneticiler işgörelere karşı mesafeli davranışlar sergilerler. Açık iklimle benzer özelliklere sahip olsalarda aralarındaki farklardan biri budur. Bağımsız iklim tipinde de kural koyucular yöneticilerdir. Fakat kuralları koyarken amaçları işgörelerin işini kolaylaştırmaktır. Koydukları kurallara uyulmasını talep ederler. En önemli amaçları örgütün verimliliğini arttırmak olduğu için işgörelere işbirliğine dayalı bir etkileşim söz konusudur. Örgüt içerisinde çıkan sorunları yöneticiler ve işgörelere beraber çözerler ve bu iklim tipinde işgörelere motivasyon düzeyleri yüksektir. Bağımsız iklim özelliğine sahip okullarda öğretmenler okul içerisindeki çalışanlarla okul dışında da görüşürler. “Açık iklim tipine göre en belirgin fark samimiyet ve yüksekten bakma boyutlarının ortalamadan yüksek oluşudur” (Emeksiz 2003, 46). Bu iklim tipinde öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarına ve sosyalleşmelerine diğer iklim tiplerine nazaran daha çok önem verilir. Öğretmenlerin moral ve motivasyonları açık iklim tipindeki kadar olmasa da yüksektir. Öğretmenler biçimsel işlerle çok da ilgilenmezler. Okul içerisinde ufak çaplı baskı grupları söz konusu olsa da bu öğretmenlerin birlikte uyum içerisinde çalışmasını engellemez. Okul idarecileri kurallar koyarken amaçları öğretmenlerin görevlerini kolaylaştırmak ve yönetime işlerlik kazandırmaktır. Koydukları kurallara herkesin uymasını isterler. Okul idarecileri öğretmenlere mesafeli davranmakla beraber onların sorunları ile ilgilenmek isterler. Okul idarecileri okulda verimliliği arttırmak adına ne baskıcı davranırlar ne de çeşitli zorlamalarda bulunurlar. Öğretmenler okulda verimi arttırmak adına kendilerince çalışırlar. Okul idarecileri okuldaki işlerin yapılması ve başarı sağlanması için

öğretmenlerle birlikte çalışır. Okul işlerinin başarımı için öğretmenler birlikte çalışırlar (Peker, 1993, 29).

2.1.2.4.Kontrollü İklim

Bu iklim tipini diğerlerinden ayıran en önemli özelliği üst düzey bir başarı bekleme ve görev odaklı olmasıdır. Bu iklim tipinde işgörenlerin motivasyon düzeyleri düşük, işgörenlerin birbirleriyle iletişimleri minimum düzeyde ve sosyal gereksinimlerinin karşılanma dereceleri düşüktür. Kuralları yöneticiler koyar ve bu kurallara uymak zorunludur. Örgütteki işgörenlerin birbirleriyle iletişimleri azdır. Birbirlerinin kişisel problemleriyle ilgilenmezler ve birbirlerine yardım etme düzeyleri minimum seviyededir. Örgüt içerisindeki işgörenler örgütün amaçları için uğraşmazlar, yaratıcı fikirler bulma eğilimi göstermezler. Çünkü onlara göre yöneticilerin söyledikleri en doğru olanıdır (Akhun, 2000).

Kontrollü iklim tipinde görevde başarılı olmak için bir baskı söz konusudur. Örgüt içerisindeki işgörenlerin hepsi sürekli çalıştıkları için diğer işgörenlerle iletişim kurmaya vakit bulmazlar. İşgörenler gereğinden fazla angarya işlerle uğraşmak zorunda kalırlar. Bu iklim tipinde önemli olan verilen görevin başarılı bir şekilde yerine getirilmesidir. Sosyal gereksinimlere önem verilmemesine rağmen işgörenlerin motivasyonları yüksektir. Bunun sebebi ise örgüt yöneticilerinin başarı odaklı olması ve verilen görevlerin başarılı bir şekilde yerine getirmelerine önem vermeleridir. Kontrollü iklim özelliğine sahip okullarda çalışan öğretmenler okul idarecilerinin okul için koydukları hedef ve amaçları eleştirmezler ve bu konuda şikayetçi değillerdir. Öğretmenlere göre onların okulda bulunma amaçları verilen işi yapmaktır. Bu iklim tipinde işgörenlerdeki iş doyumunu ve motivasyonun yüksek olmasının sebebi yaptıkları işte başarılı olmaktan kaynaklanır. (Gündüz, 2008, 15). Bu iklim özelliğine sahip okullarda esas olan verilen görevleri yerine getirmektir. Öğretmenler sürekli olarak yoğun bir tempo ile çalışırlar. Öğretmenlerin yaptıkları resmi iş yükü gereğinden çoktur. Verilen işlerin yapılmasında gönüllülük esasına göre hareket edilmez. Okul idarecileri yapılması gerekenleri söylerler ve öğretmenler bunları emir olarak algırlar. Okul idarecileri ile öğretmenler arasında bir mesafe söz konusudur. (Peker, 1993, 31).

2.1.2.5.Samimi İklim

Diğer iklim tiplerinin aksine bu iklim tipinde sosyallik ön planda tutulmuştur. Örgüt yöneticileri ile işgörenler arasında samimi ve dostane bir ilişki vardır. Yöneticilerin öncelikli hedefi örgütün amaçlarını gerçekleştirmek değil örgüt içerisinde samimi bir havanın oluşmasıdır. Bu nedenle işgörenlerin işe dönüklük düzeyleri daha düşüktür. Yöneticiler işgörelere yaptıkları işlerde müdahalede bulunmadıklarından iş yerleri işgörenler açısından oldukça rahat ortamlardır. Yöneticiler tarafından denetim yapılmaz. Samimi iklimde açık iklime oranla işgörenler arası iletişim daha yüksek, işgörenlerin moralleri hemen hemen aynı iken işe dönüklük düzeyleri açık iklime göre çok daha düşük seviyededir. İşgörenlerin sosyal gereksinimleri karşılandığından sosyal doyum seviyeleri oldukça yüksektir (Şentürk, 2010, 57).

Bu iklim kişisel olarak anlaşılrsa da kontrollü bir iklimdir. İşgörenlerin sosyal gereksinimlerinin karşılanması önemlidir fakat sosyal kontrole kıyasla verilen görevin tamamlanması hususuna ağırlık verilir. Bu nedenle çokta neşeli bir iklim olduğu söylenemez. Bu iklimde sergilenen davranışların özgün olmadığı söylenebilir (Halpin ve Croft, 1963,3).

2.1.2.6.Babacan İklim

Bu iklim türünde yöneticiler işgörenleri kontrolleri altında tutmak isterken aynı zamanda sosyal gereksinimlerini de karşılamak isterler. Fakat her ikisinde de başarılı olmadıkları söylenebilir. Kapalı iklim tipine benzer yanları olan bir iklimdir. Yöneticilerin örgüt içindeki her şeyden haberleri olması gerekir ve yöneticiler bunun için her yerde olmaya gayret gösterirler. Yöneticilerin aşırı kontrolcü olmak istemeleri ve sergiledikikleri tavırlardan ötürü işgörenler ile bir mesafe söz konusudur. İşgörenlerin örgüt içerisinde moral ve motivasyon düzeyleri, işteki performansları düşük düzeydedir. Babacan iklim özelliğine sahip okullarda idareciler hem öğretmenlerle samimi bir ilişki içerisinde olmak hem de onları kontrol altında tutmak istedikleri için her ikisinde de başarı sağlayamazlar. Öğretmenlerin moral ve motivasyonları düşüktür. Okul idarecilerini samimi bulmadıkları için okulu samimi bir ortam olarak değerlendirmezler. Bu nedenle genelde ya tek başlarına çalışırlar ya da küçük gruplar oluşturarak çalışırlar. Öğretmenler arasındaki ilişkilerin az olduğu ve okul dışına çıkmadığı görülür. Okul idarecileri öğretmenler için iyi birer örnek olmadıkları için öğretmenleri etkili çalışmalarını konusunda başarılı olamazlar. Okul

idarecileri okul içerisindeki herşeyden haberdar olmak isterler, öğretmenlere verilen tüm işlerin sorgulanmaksızın yapılmasını isteselerde bu konuda başarılı olamazlar (Peker, 1993, 30).

2.1.3.Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt iklimi, işgörenlerin buldukları örgüte ilişkin algılarını ifade etmektedir. Daha basit bir ifadeyle örgüt içindeki psikolojik ortamdır. Kimi işgörenler içinde bulunduğu örgüt ortamını samimi, sıcak, rahat bir şekilde çalışmayı sevdiği yer olarak görürken kimi işgörenler ise samimiyetsiz, sıkıcı, çalışırken mutlu olmadıkları bir yer olarak ifade ederler. İşte örgüt ortamlarının olumlu veya olumsuz algılanmasına neden olan çeşitli etkenler söz konusudur. Bu etkenler örgütün sahip olduğu fiziki şartları, işgörenler arasındaki iletişim, yöneticilerin işgörelere karşı sergiledikleri tavır ve davranışlar olabilir. Alanyazın incelendiğinde örgüt iklimi boyutlarının araştırmacıların bakış açılarına göre farklılaşmakta olduğu görülür. Örgüt iklimi boyutları oldukça geniş bir alandır ve bu nedenle araştırmacılar örgüt iklimi boyutlarına dair farklı sınıflamalar yapmışlardır. Litwin ve Stringer, örgüt ikliminin boyutlarını ve bu boyutların örgütteki bireyler üzerindeki etkilerini 9 alt boyutta ele almışlardır (Gray, 2007, 58-59):

Sorumluluk: Örgütteki işgörenlerin iş yerinde onlara verilmiş olan yapmakla sorumlu oldukları görevlerin yanında iş yerinde inisiyatif kullanarak işlerin düzene girip yürütülmesini sağlamaya yönelik birşeyler yapmaya çalıştıkları üzerinde durur. Yani işgörenin örgüt içerisindeki sorumluluğunu belirlemeye çalışır. Sorumluluk, örgütteki işgörenlerin verilen işleri kontrollü ve dikkatli bir şekilde yapmasını, yaptığı işleri sürekli takip ederek oluşan ya da oluşabilecek sorunlara dair çözümler bulmasını sağlar. İşgörende sorumluluk bilinci arttıkça örgüt içerisinde oluşabilecek problemlere dair çözümler bulma konusunda daha istekli ve cesaretli davranacaktır (Bayat, 2015, 24).

Samimiyet: Örgüt içerisindeki işgörenler arasında yardımlaşma olması beraberinde samimi ilişkilerin oluşmasını sağlamakta bu da örgüte olan bağlılık duygusunu arttırmaktadır. Samimiyet; ortak bir amacı gerçekleştirmek için çalıştığı hissi, örgüt içerisinde kazanılan başarılarından kendilerine pay çıkararak gurur duymaları, örgüt içerisinde kendilerini önemli hissetmeleri ve verilen sorumluluğu yerine getirmek için göstermiş oldukları çabayı belirtmektedir (Kelner, 1998,124 akt: Önen, 2008,28).

Örgütsel yapı: Örgüt içerisinde uyulması gereken ve konulan kurallar örgütün yapısını oluşturur. Örgütteki işgörenlerin örgütte bulunan kuralların çokluğu, bu kurallara ne kadar önem verildiği, yöneticilerle aralarındaki ast üst ilişkisinin ne düzeyde olduğuna dair algılarıdır.

Ödül: Örgütteki işgörenlerin motivasyonlarını arttırmak ve onları güdülemek için hangi yöntemlerden yararlandıkları ile ilgilidir. Örgütte verilen ücret konusunda ve çalışanların terfilerinde adil davranılması da bununla ilgilidir. Örgütteki işgörenlerin göstermiş olduğu başarılar ve sergiledikleri performansların çeşitli şekilde ödüllendirilmesi örgüte karşı olumlu duygular beslemelerini sağlar. İşgörenlerin ödüllendirildiği olumlu örgüt iklimine sahip örgütlerde motivasyon ve başarı artar.

Risk alma: Yöneticilerin işgörelere örgüt içerisinde yaptıkları işlerde ne kadar risk almalarına müsaade ettikleriyle ilgilidir. Yöneticiler, işgöreleri aldıkları riskler karşısında teşvik ediyorsa ve işgörelenler risk almaktan korkmuyorlarsa bu örgütte olumlu bir iklimin olduğu söylemek mümkündür.

Destek: Örgüt içerisindeki işgörelenlerin yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından gördüğü desteğin ne derecede olduğuyula ilgilidir. Birbirlerine destek olan işgörelenlerin bulunduğu örgütlerde sosyal doyum ve sosyal bağlılığın artış göstereceği ifade edilebilir.

Performans Standartları: Örgüt içerisindeki işgörelenlerin yaptıkları işlerde başarılı sayılabilmesi için herhangi bir kriterin varlığıyla ilgilidir. Örgütlerde işgörelenlerin performansını değerlendirmek çalışanlarda başarılı olmak için bir istek uyandırır. İşgörelenlerin başarı güdüsünün uyarılmasını sağlar.

Çatışma: Örgüt içerisindeki tüm bireylerin farklı görüşler karşısında sergiledikleri tavırlarla ilgilidir. Örgüt içerisinde oluşan çatışmaların yönetimi önemlilik arz eder. Örgüt içerisinde yaşanan çatışmaları azaltmak için ortak amaçlar belirleyerek işgörelenleri işbirliği içinde çalışmalarını sağlanabilir. Çatışmaların azalması örgüt içinde iş verimliliğini pozitif yönde etkileyebilir.

Örgütsel Kimlik: Örgüt içerisindeki bireylerin kendilerini içinde buldukları örgüte ait hissetmeleriyle ilgilidir. Yöneticilerin işgörelenleri örgüt içerisinde kendilerini değerli hissetmelerine yönelik gösterdikleri çabalar örgütsel bağlılığı artırır.

Buldukları örgüt içerisinde olmaktan mutluluk duyan işgörenlerin örgütü benimsemeleri daha kolay olur. İşgörenlerin örgütü benimsemeleri hem kendileri açısından hem de örgüt açısından olumlu bir durumdur.

Hoy ve Miskel (2010), örgütsel iklim boyutlarını 6 alt boyutta ele almışlardır:

Destekleyici Müdür Davranışı: Öğretmenlerin okulda olmasını istedikleri bir durumdur. Okul idarecileri öğretmenlerin sunduğu fikirleri dinler, öğretmenlerin sundukları önerilere açıktır, öğretmenleri motive edici konuşur, onlara destek verir, öğretmenlere yaptığı eleştirilerde yapıcı bir tavır sergiler.

Emredici Müdür Davranışı: Okul idarecilerinin otokratik davranışlar sergiledikleri bir boyuttur. Okul idarecileri öğretmenleri sıkı bir şekilde gözetler ve denetlerler. Otokratik davranışlar sergileyen okul idarecileri öğretmenlerin sergiledikleri davranışları, okul içerisinde yaptıkları etkinlikleri sürekli takip ederler. Öğretmenlerin fikirlerine ve önerilerine karşı ilgili davranmazlar. Yapılan eleştirilere açık değildirler.

Kısıtlayıcı Müdür Davranışı: Bu boyutta okul idarecileri öğretmenlerle sürekli angarya işler yaptırır. Okul idarecileri öğretmenlerin işlerini kolaylaştıracakları yerde evrak işleri, tören işleri gibi görevler vererek öğretmenlerin eğitim öğretime ayırmaları gereken zamanı azaltırlar.

Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı: Bu boyutta öğretmenler birbirleriyle yardımlaşarak, birbirlerini destekleyerek, etkili bir iletişim sağlarlar. Okuldaki öğretmenler mesleki bakımdan hırslıdırlar ve diğer öğretmen arkadaşlarının profesyonel yeterliliğine saygılı davranırlar.

Samimi Öğretmen Davranışı: Bu boyutta öğretmenler hem okul içerisinde hem de okul dışında birbirleriyle yakın sosyal ilişkiler kurarlar. Öğretmenler birbirleriyle sık sık görüşmekte ve birbirlerini daha iyi tanımaktadırlar. Ayrıca öğretmenler aralarındaki samimi ilişkiyi bozacak tartışmaların yaşanmamasına özen gösterirler.

Umursamaz Öğretmen Davranışı: Bu boyutta öğretmenler birbirlerine karşı olumsuz hisler beslerler ve olumsuz söylemlerde bulunurlar. Eğitim için ortak etkinliklere odaklanacakları yerle okulda sadece zaman doldurmaya çalışırlar. Okul içindeki öğretmenler birbirlerine karşı olumsuz davranışlar sergilerler ve sürekli birbirlerini eleştirirler.

2.1.4.Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Örgüt iklimi işgörenlerin örgüte karşı algılarını ifade eder ve çoğu zaman örgüt içerisinde uygulanan yönetim biçimlerinden daha fazla öneme sahiptir. Örgüt içerisinde yapılan düzenlemelerin başarısızlık göstermesinin en önemli nedenlerinden biri zayıf ya da olumsuz örgüt iklimine sahip olunmasıdır (Demirel, 1997, 11). Bu nedenle örgüt iklimini etkileyen unsurlar araştırma konusu olmaya başlamıştır. Bu unsurlar şu şekilde sıralanabilir:

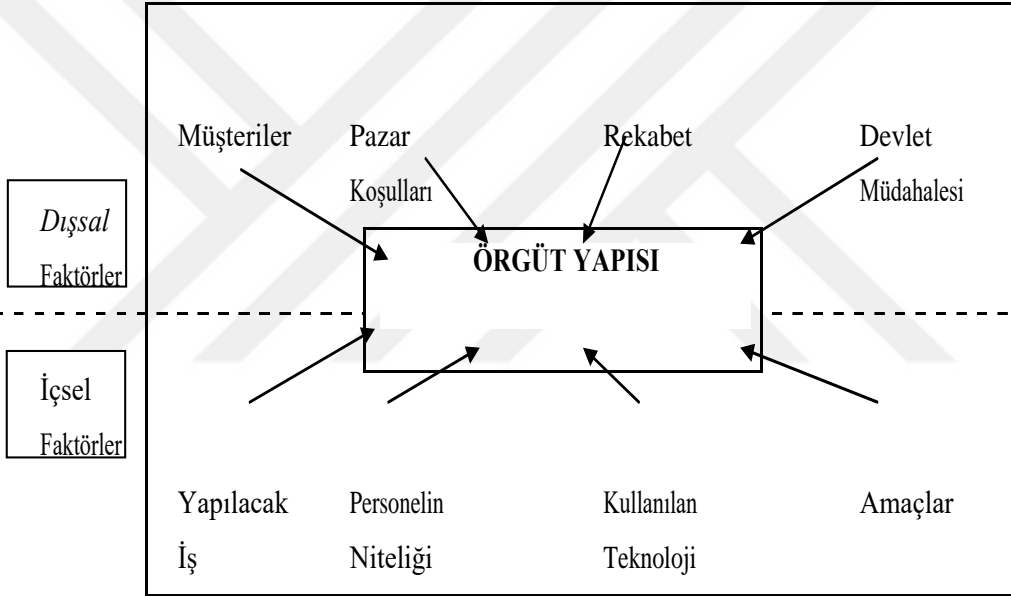
2.1.4.1.Örgütsel Amaçlar

Her örgüt belli bir amaç doğrultusunda kurulmuştur ve bu amaçları gerçekleştirecek çalışanlara ihtiyacı vardır. İşgörelere örgütün amaçlarını açık ve anlaşılır bir şekilde ifade etmek onların yaptıkları işin önemini anlamaları açısından gereklidir. İşgörelerin örgütün amaçlarını algılaması, benimsemesi ve kabullenmesi bulunduğu örgütün ortamını etkiler (Bursalıoğlu, 2012, 20). Örgüt iklimini etkileyen unsurlardan örgüt amaçlarının işgörelere açısından taşıdığı değerdır. Örgütün hedefleri işgörelere açısından çalışmaya değer olmalıdır ve özverili bir şekilde çalışmasını sağlamalıdır. Örgütün hedeflerinin işgörelere tarafından değersiz görülmesi ya da değer kaybetmesi özverili çalışmasını olumsuz etkileyeceğinden örgüt içerisinde de olumsuz sonuçlara yol açacaktır (Bilgen, 1990, 5). Örgüt hedefleriyle işgörelere değeri algısı arasında uyumluluk olmasının işgörelere daha özverili çalışmasını sağlaması beklenir. Örgüt içerisinde özverili çalışma iş doyumunu, işgörelere örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilir ve örgütsel başarının artmasını sağlayabilir.

Yeni örgüt anlayışına göre örgüt ile işgörelere amaçlarının benzer olması önemsenmektedir. Örgütler işgörelere kendi şahsi amaçlarını geliştirmesi için yönlendirme yapmakta, bu sayede örgütün amaçlarında gerçekleşmesi sağlanmaktadır. Örgütte belirlenen ortak amaçlar insanları bir arada çalışmaya yöneltmekte ve örgüt içerisinde ortak bir kimlik oluşturmaktadır. Örgütlerdeki amaç, örgütün vizyonu ve örgütteki çalışma değeri, örgütteki ortak paydanın temelini oluşturmaktadır (Senge, 2006, 227).

2.1.4.2.Örgütsel Yapı

Örgütsel yapı; işgörenlerin örgüt içerisinde yaptıkları işleri ve işgörenlerin örgütteki diğer bireylerle olan ilişkilerini düzenlemektedir. Örgütün yönetim tarzı, örgütün amaçları, örgüt içerisindeki hiyerarşik sistem, örgütte kullanılan teknolojik sistemler, örgütün bölümleri, işgörenlerin örgüt içerisindeki görevleri örgütsel yapı unsurlarıdır. Örgütün yapısı örgüt iklimini etkileyen önemli unsurlardandır. Mesela hiyerarşinin olduğu geleneksel örgütlerde hızlı karar alma ve uygulama olasılığı düşük düzeydedir. İşletmelerde örgüt yapısını etkileyen birçok iç ve dış çevre unsurları bulunmaktadır (Koçel, 2010, 274).



Şekil 1. Örgüt yapısını etkileyen içsel ve dışsal faktörler

Kaynak: Carlisle,1976'den akt. Koçel, 2010, 274.

Yukarıdaki şekil 1.'de belirtildiği gibi, örgütün yapısını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Örgütsel yapı, bir işletme içerisinde var olan temel ilişkileri belirtmektedir. Örgüt içerisinde kimin nerede, hangi pozisyonda çalıştığı ve hangi görevi yaptığını gösteren şemalar örgütsel yapılardır. Örgütsel yapıyı etkileyen faktörler, örgütü oluşturan ve gözle görülen somut özellikleri ile örgüt ikliminin etkisiyle oluşan soyut değerlerdir. Örgütün hiyerarşik yapıda mı yatay yapıda mı olduğu, yöneticilerin yönetim anlayışının otoriter mi demokratik mi olduğu, merkezileşme oranı, yöneticilerin elindeki yetkiyi kullanma biçimi yöneticilerin

yetkilerini kullanım biçimi örgütsel yapıyı belirleyen bazı unsurlardır. Yani örgüt yapısı, örgüt iklimini oluşturan soyut değerlerin somutlaştırılmış şekli olarak belirtilebilir (Genç, 2005,103-105). Örgüt yapısını belirleyen unsurlar; iş bölümü, yapılan işte uzmanlaşma, merkezileşme ve karmaşıklık oranları, denetim ve denetilecek kademe sayısı, emir- komuta zinciri, fonksiyonel yetkinin kullanımı, formellik, var olan topluluk ve kurulların sayısı, örgüt içerisindeki iletişim yolları şeklinde sıralanmaktadır (Bolat, Aytemiz Seymen, Erdem ve Bolat, 2009,117-118).

Gelişen sistemler ve hızla değişen süreçlerle birlikte günümüz örgütleri sürekli öğrenen, esnek yapıda, yatay organizasyonlar olarak kendini geliştirmektedir. Varlığını korumak isteyen örgütler, esnek yapıda olmalı ve amaçlarını gerçekleştirmeye odaklanmaları gerekmektedir. Bu örgütler kendi vizyon ve misyonlarını açık bir dille net bir şekilde ifade etmektedir. Bu örgütlerde olumlu davranışları ve performansı ödüllendiren bir sistem mevcuttur (Başkaya, 2014,57). Sürekli değişen sisteme ayak uydurabilmek örgütün yapısıyla alakalı bir durumdur. Hiyerarşinin var olduğu, katı bir sistemle yürütülen örgütlerde değişime karşı direnç vardır. Örgütlerde değişimin olması ve sürekliliğinin sağlanması için esnek çalışma grupları meydana getirilmeli, gruplarda bir lider seçilse de tüm grup üyelerine sorumluluk verilmelidir. Örgütün yapısı değişimi destekleyen bir yapıda olmalı, engelleyici olmamalıdır. Değişim gösteren örgütlerde esnek yapılar, yatay bir sistem, öğrenmeyi sürekli hale getiren örgütler sürekli olarak gelişmektedir. Gelişen bu sistemde var olmak isteyen örgütler hızlı, hedefleri doğrultusunda hareket eden bir yapıda ve esnek olmalıdır. Tüm bunların yapılabilmesi için iyi ve olumlu bir örgüt iklimine sahip olmak gerekir (Gündüz, 2008,18).

2.1.4.3.Örgütsel İletişim

İletişim, insanların hissettiklerini, düşündüklerini, yaptığı davranışları yazılı, sözlü veya jest ve mimiklerle ifade etmesidir. İnsanların, toplulukların ve örgütlerin birbirlerini etkilemesinde iletişim etkili bir araçtır. İnsanlar yaşam içerisinde iletişim kurarak var olmaktadır. Örgütler oluşturulurken, örgütü oluşturan öğelerin bir araya getirilmesinden sonra, işgörenlerin iletişim içerisinde olmasıyla birlikte hedeflenen amaçlara ulaşılması sağlanır. Örgütlerde istenilen hedeflere ulaşmak, işgörenlerin eşgüdümlü çalışması ve etkili iletişimleriyle mümkündür. Örgüt içerisindeki tüm idari iş ve işlemlerin yürütülmesinde etkili bir iletişim önemlidir (Tutar, 2003,117). Örgütsel

iletişimde aynı hedefler doğrultusunda bir araya gelen bireylerin faal bir biçimde çalışması ve diğer işgörenlerle işbirliği içerisinde olması, çevredeki diğer işgörenlerle uyum içerisinde çalışması, kısacası işgörenlerin örgüt içerisinde var olan tüm insani faaliyetlerin paylaşılmasıdır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse örgütsel iletişim, örgütün belirlediği hedeflere ulaşması için gereksinim duyulan örgütsel süreçte; bilgi transferini, birimler arasında koordinasyonu, gerekli eğitimi örgüt içinde karar alma ve örgütteki takibi sağlamak için belirlenmiş kurallar çerçevesinde oluşan iletişim biçimidir (Akıncı, 1999, 22-25).

Örgütsel iletişim işgörenlerin bir arada uyumlu bir biçimde çalışmasına yardımcı olur. Örgüt içerisindeki faaliyetlerin sürdürülebilmesi, var olan sorunların çözüme kavuşturulması ve örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkarılması örgütsel iletişimle mümkün olabilmektedir. Örgütsel iletişim, örgütün dış çevresi ile örgüt arasında sağlıklı bilgi akışını sağlayabilir (Gündüz, 2008,23). Örgütsel iletişim amacı örgüt içerisinde farklı birimlerde görev yapan işgörenler arasında etkileşim sağlamak Örgütsel iletişimin amacı örgüt içerisinde farklı birimlerde görevli çalışanlar arasında etkileşimi sağlamak, işgörelere örgüt içinde önemli ve değerli oldukları hissettirmek, işgörenlerin motivasyonlarını arttırmak, örgütün amaçlarını bütün işgörelere benimsetmek ve bu amaçlara ulaşılmasını sağlamaktır. Etkili ve sağlıklı iletişim, işgörenlerin işteki verimliliğini ve örgüte olan bağlılıklarını pozitif yönde etkiler. İletişim kanallarının tüm işgörenler açısı yöneticilerin işgörenlerin sorunlarıyla ilgilenmesi, işgörenlerin önerilerine açık olması ve sundukları önerileri dikkate alması, örgütte var olan problemleri çözmek için çaba sarfetmesi ve bu çabalarının işgörenler tarafından fark edilmesi örgüte olan güveni artırır. Örgüt içerisinde iletişimin öneminin kavranmaması örgütteki iletişimi olumsuz yönde etkileyecektir. Örgütsel iletişime önem veren örgütlerde bu durumun tersi olduğu söylenebilir. Örgütün amacı ile örgütün başarısı arasında büyük boyutta farklılığın olması, örgütte iletişim ile ilgili bir sorunun olduğunun göstergesi olabilir.

Örgütlerde yönetim sürecinde önemli unsurlardan bir tanesi bireyler ilişkilerdir ve bu ilişkiler iletişim aracılığıyla sağlanır. Bireyler arasındaki iletişim sözlü veya yazılı olarak sağlanabilir. Yöneticiler, işgörelere onlardan beklentilerini, yapacakları işlerin neler olduğunu ve nasıl işlediğini, yapılacak işin ne kadar sürede biteceğini ve bu çalışmanın sonucunda ulaşmayı hedeflediği sonuçları işgörelere aktarmaktadır. Örgüt,

içindeki ve dışarıdaki durumunu iletişim kanalları ile öğrenmektedir. Bu da iletişimin örgütteki yöneticilerin işlevselliği bakımından önemini açıklamaktadır (Koçel, 2010, 643).

Formal iletişim örgütteki kurallarla oluşan, örgütteki bireylerin davranışlarından etkilenmeden, örgütün bulunduğu kademeye ve konumuna göre değişiklik gösteren bir iletişimdir. Biçimsel iletişim, örgüt içerisinde var olan aşamalı görev yapısı ile ilişkili bir kavramdır ve örgütlerin çevresindeki diğer örgütlerle bilgi akışını sağlayan kanalları göstermektedir. Örgütlerde biçimsel iletişimin hareket yönü, dikey, yatay ve çapraz olmak üzere 3 şekildedir (Özçiçek, 2016, 27). Biçimsel olmayan iletişim ise kendiliğinden oluşan gruplar ve bu gruplar arasındaki kişilerin iletişimidir. Daha basit bir ifade ile doğal iletişim ya da informal iletişimdir. Belirli kurallar çerçevesinde oluşturulan iletişim kanallarının ihtiyacı yeterince karşılamamasıyla birlikte örgütteki çalışanların oluşturduğu informal grupların, kendi aralarında seçtikleri liderler ve bu liderlerin belirttiği kurallar, yaptırımlar ve mükafatlara dayalı meydana gelen iletişim ağları vardır. Biçimsel olmayan iletişim ağının herkes tarafından en çok bilineni dedikodudur (Özçiçek, 2016, 27). Bu iletişim biçimi, çalışanların kendi aralarında sıkıntılar yaşamasına, yöneticiler ile işgörenler arasındaki ilişkinin zarar görmesine neden olabilmektedir.

2.1.4.4.Örgütün Çevresi ve Fiziki Koşulları

Örgüt, içerisinde barındığı çevre ile etkileşim içindedir. Çevrede meydana gelen yenilikler ve değişimler, çevrenin talep ve beklentileri, çalışanları etkilese çalışanların tepkileri farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Meydana gelen tepkiler örgütün hedefleri doğrultusunda yönlendirilirse çevreye uyum sağlanabilir. Örgüt ile çevre arasında meydana gelen uyumsuzluk örgütün ikliminin değişmesine sebep olabilir (Aydın, 2000, 188).

Örgüt iklimi; iş ortamının ışıklandırılması, ısı ve ses benzeri fiziki koşullardan etkilenmektedir. İş ortamının doğru bir şekilde ışıklandırılması, ortamdaki havalandırmanın uygun bir biçimde yapılması, ortamdaki gürültünün minimum düzeyde tutulması örgütteki işgörenlerin yorulma sürelerini uzattığı, yaptıkları işe daha iyi motive olarak çalışmalarını sağladığı yapılan çalışmalarda belirtilmiştir (Eren, 2004,

512-520). Buna göre örgüt içerisindeki fiziki koşulların iyi değerlendirilmesi ve doğru olarak kullanılmasının örgüt iklimini olumlu yönde etkileyebileceği ifade edilebilir.

2.1.4.5.Ödüllendirme

İşgörenlerin motivasyonları arttırıcı, örgütün belirlediği amacı gerçekleştirmeye yönlendiren enerjinin oluşmasını örgüt iklimi sağlar. Örgütlerde işgörenleri motive edici, kendilerini değerli hissettirici uygulamalara yer verilmeli, işgörenlerin değerlerinin örgütlerde azami düzeyde de olsa temsil edilmesine özen gösterilmelidir. İşgörenleri motive edici değerlerden biri sergilenen performansa ödül verilmesi ve yöneticiler tarafından takdir edilmeleridir (Genç, 2005, 235-241). Örgütlerde performans bakımından öne çıkan işgörenlerin takdir edilmesi ve yapılacak ödüllendirmenin zamanında olması önemlidir. İşgörenler yaptıkları işlerde harcadıkları emek ve çabanın takdir edildiğini gördükçe motivasyonları artmakta ve daha yüksek performans sergilemektedirler. Yapılan ödüllendirilmelerin adil bir biçimde yapılması da işgörenlerde performans ölçme sisteminin doğruluğu konusunda inançlarını arttırarak örgüt iklimine olumlu katkı sağlar. Yöneticiler, işgörelere ceza uyguladıkları gibi ödüllendirme de uygulamalıdır. Yöneticiler görevini iyi yapan ve başarılı olan işgörenleri muhakkak takdir etmelidir. Onlara gösterdikleri başarı ve görev bilincinden dolayı teşekkür etmelidir. Unutulmaması gerek ki, yapılan ödüllendirme ve takdirler işgörenleri başarıya teşvik eden önemli öğelerdendir (Genç, 2005, 240-241).

2.1.4.6.Liderlik Tipi

Liderlik, insanları ortak bir hedefi gerçekleştirmek adına etrafında toplayabilen, çevresindekileri belirlenen hedefe ulaşmak için harekete geçirebilme yeteneğidir. İyi ve başarılı bir liderin olduğu örgütlerde; işgörenlerin çalışma konusunda isteklendirilmesi sağlanır, örgüt içerisinde sosyal bir hava yaratır ve var olan sosyal ilişkileri geliştirir, örgüt amaçlarını işgörenlerin kişisel amaçlarıyla bütünleştirmeyi sağlar, işgörenlerde yaptıkları işten psikolojik iyi oluş hallerinin oluşması sağlar, yaptıkları işi bırakarak işten ayrılmalarda düşüş oluşmasını sağlar. Özetle örgütsel iklim üzerinde olumlu değişiklikler sağlar (Gündüz, 2008, 24). Block (2003, 318-319) liderliğin temel niteliklerini şu şekilde belirtmiştir:

- Liderlik sürekli ve çok yönlü bir etkileşimdir.

- Liderlikte çevresindekileri inandırmaya yönelik davranışlar sergilenir.
- Liderlik süresi boyunca, çevresindeki bireyler aktif katılımcıdırlar.
- Lider ve çevresindekiler değişim ve gelişimi amaçlarlar.
- Ortak bir amacı gerçekleştirmek adına beraber hareket etme söz konusudur.

2.1.4.7.Örgütsel Değerler ve Normlar

Sosyolojik olarak değer kavramı, toplumun ya da bireyler tarafından oluşturulan sosyal bir grubun var olma, birliktelik, işleyiş ve kendi devamlılıklarını sağlamak için grup üyelerinin geneli tarafından doğru ve gerekli olduğuna inanılan, gruptaki bireylerin ortak duygu, hisler, amaç ve çıkarlarını ifade eden genel olarak kabul ettikleri temel ahlaki ilke ve inançlar olarak tanımlanmaktadır (Kızılcılık ve Erjem, 1994, 99). Örgütsel değer kavramı ise işgörenlerin sergiledikleri davranışları nitelendirmeye, sergilenen davranışları yargılamaya ve bu davranışları değerlendirmeyi yapmayı sağlayan ölçütlerdir. Normlar ise, örgüt tarafından oluşturulan ve sergilenen davranışların doğruluğu veya yanlışlığına dair benimsenmiş beklentileridir. Değerler normlara oranla daha somuttur ve daha geniştir. Örgüt içerisinde sergilenen davranışların hangilerinin onay gördüğü, hangi davranışların sergilenme oranının fazla olduğu örgütteki normlar hakkında bilgi verir. Toplumsal değerlere bağlı olarak benimsenen normlar, işgörenlerin bulunduğu örgütlerde sergileyecekleri hal ve hareketlerini, örgüt içerisindeki rollerini belirlemede onlara klavuzluk eder. Örgüt içerisindeki değerler; örgütün amaçlarını, gerçekleştirmek istediği ideallerini, örgüt standartını yansıtmaktadır. Yaşadığımız toplum içerisinde önem arz eden değerler; saygı, sevgi, hoşgörü, kendine güvenmek, çalışmak, sorumluluk sahibi olmak, doğruluk, eşitlik, yardımseverlik vb. dir. Bu değerler örgüt içerisinde de önem arz etmektedir (Şişman, 2002, 94).

2.1.4.8.Çalışanların Özellikleri

En büyük paydasını insanların oluşturduğu örgütlerde, örgüt ortamını oluşturan unsurdan biri işgörenlerin sergiledikleri davranışların niteliğidir ve nitelikler örgüt içerisindeki diğer bireylerle olan ilişkileri etkilediği gibi kendilerine verilen görev ve sorumlulukların başarılmasını da etkilemektedir (Bilgen, 1990, 8). Öge'ye (1996, 22)

göre örgütteki işgörenlerin kişilik yapılarının farklı olması, aldıkları eğitimin ve eğitim düzeylerinin farklılığı örgüt iklimine katkı sağlamaktadır. Bilgen'e (1990,8) göre işgörenlerin şahsi özellikleri, yüklendikleri roller, verilen görevi başarılı bir şekilde yapmaya dair yeterlilikleri, diğer bireylerle olan ilişkileri, işgörenlerin gereksinimleri örgüt iklimi üzerinde etkili unsurlardır. Ayrıca günlük hayatta hayata dair bakış açıları olumlu olan veya olumsuz olan birçok insanla karşılaşırız. Hayata olumlu yönden bakanların genel olarak üretken ve aktif bireylerdir. Bu bireyler içerisinde bulunduğu örgüte pozitif yönde katkı sağlarlar. Hayata dair olumsuz bakış açısına sahip insanlarda bu tam tersidir.

2.1.5.Okul İklimi

Okul, kendine özgü nitelikleri olan ve sosyal ilişkiler bakımından zengin bir örgüttür. Ayrıca okullar, öğretmenler, yöneticiler, diğer bireylere göre toplum içerisindeki örgütlere oranla farklı bir yere ve öneme sahiptir. Okul, bireylerin topluma kazandırıldığı, iyi birer vatandaş olmaları için çaba harcanılan, ilerleyen süreçte iyi birer meslekleri olmaları için bireylerin eğitildiği kurumlardır (Bahçetepe, 2013, 46). Okul iklimi ise okulun zaman içerisinde kazandığı, kendine özgü değerleri barındıran özelliklerdir. Okul içerisindeki bireylerin davranışları, birbirleriyle olan iletişimleri, herkes tarafından ortak kabul edilen değerler belirli bir zaman sonra okulun kendine ait bir kültürünün oluşmasını sağlamaktadır. Bu sayede okul içerisinde hangi davranışların sergilenmesi gerektiği, hangi davranışların hoş karşılanacağı konusunda herkes tarafından bilinen bir ortak davranış kalıbı oluşur. Okul içerisindeki yönetici, öğretmen ve öğrencilerin sergiledikleri bu ortak davranışları şekillendiren okul iklimidir. (Balcı, 1993,45). Okulun örgütsel iklimi, örgütteki bireylerin davranışları üzerinde etkili olan ve okulu diğer okullardan ayıran özelliklerin tamamıdır. Örgüt ikliminin belirlenmesi sürecinde öncelikli olarak okulun kişilik özelliklerinin neler olması gerektiği tanımlanmalıdır. Okul ikliminin okulun kişiliği olduğu söylenebilir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse okul iklimi okulun bireysel kişiliğidir (Hoy Tarter ve Kottkamp , 1991,3). Çalış ve Kurt (2010, 167) ise okul iklimini okulun en önemli bileşenini oluşturan okul idarecileri, öğretmen, öğrenci ve velilerin birbirlerinden etkilendiği ve birbirlerini etkilediği örgütsel bir durum olarak tanımlamaktadır. Okul ikliminin en temel unsurlarından biri bireylerin birbirleri ile olan ilişkileridir. Okulları diğer okullardan ayıran hususlardan biri de bu ilişkilerin derecesi ve ilişkilerin sürekliliğidir.

Okul iklimi, okulların verimliliğinin artırılması için bir araç olarak görülmektedir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991). Daha basit bir ifadeyle okulların verimliliğinin artmasında ve etkili olmasında temel etken okul iklimidir. Okuldaki tüm çalışanların öncelikli hedefi de olumlu bir okul iklimi meydana getirmektir. Olumlu okul iklimine sahip okullarda öğretmenlerin daha yüksek performans sergileyeceği ve bunun da öğrencilerin akademik olarak başarısını pozitif yönde etkileyeceği söylenebilir. Etkili ve verimli okullarda olumlu bir okul ikliminin varlığından söz edilebilir. Olumlu iklimin varlığını gösteren başlıca özellikler; güven, sorumluluk, yüksek düzeyde motivasyon, samimi ilişkiler, açıklık ve iş tatmini şeklinde sıralanabilir (Şişman, 2013). Yale Üniversitesi'nde yapılmış bir araştırmaya göre olumlu ve sağlıklı bir okul ikliminin özellikleri şunlardır (Haynes, Emmons ve Ben-Avie, 1997):

- **Başarı ve motivasyon:** Öğrencilerin yeni bilgileri öğrenme konusunda istekli olmaları ve başarabileceklerine olan inançları,
- **İşbirlikli karar verme:** Okuldaki tüm bireylerin okulla ilgili verilecek kararlara katılmaları,
- **Eşitlik ve adalet:** Cinsiyet, dil, din, ırk ayrımı gözetmeksizin tüm öğrencilere adaletli davranma,
- **Okul atmosferi:** Okuldaki iletişim, güven, sorumluluk, açıklık, Düzen ve disiplin: Öğrencilerin sergiledikleri uygun davranışlar,
- **Velilerle işbirliği:** Velilerin okuldaki etkinliklere katılım derecesi ve etkililiği,
- **Okul-toplum ilişkileri:** Toplum içerisinde okulun önemi ve okula verilen destek,
- **Öğrenime verilen önem:** Öğretmenlerin, öğrencilerin daha iyi öğrenmesi için gösterdiği çaba,
- **Öğretmenlerin beklentileri:** Öğretmenlerin öğrencilerinin başarılı olacaklarına dair inancı,
- **Önderlik:** Okul idarecilerinin olumlu bir iklim oluşturma çabası,

- **Kaynakların paylaşımı:** Okul etkinliklerinde malzeme paylaşımı konusunda adaletli olunması,
- **Duyarlılık ve ilgi:** Okul idarecilerinin okuldaki öğrenmen, öğrenci ve velilerin gereksinimlerinin karşılanması için gösterdiği çaba,
- **Okul binası:** Binanın dış görünümü.

Okul ikliminin okul idarecileri, öğretmenler, öğrenciler, veliler, okuldaki diğer çalışanlar ve toplum açısından önemli bir yeri vardır ve tüm paydaşları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Okul iklimini oluşturan paydaşların okul iklimi üzerinde de önemli katkıları bulunmaktadır. Etkili bir okul iklimine sahip örgütlerde; öğrenciler akademik başarılarında kendilerine düşün görevin ve önemin farkında olduklarını, ayrıca okul idarecilerinin ve öğretmenlerin onların eğitimi ve başarıları ile ilgili çaba sarfettiklerini bilirler. Başarısız ve olumsuz iklime sahip okullarda öğrenciler başaramayacakları hissine kapılırlar. Öğrenciler okuldaki idareci ve öğretmenlerin onların eğitimi ve başarılarıyla ilgilenmediklerini, onları önemsemediklerini ve bireysel çabalarıyla akademik başarısını arttırmaya çalışınca da çevredeki arkadaşları tarafından alay konusu olacaklarını düşünmektedirler (Brookover vd., 1979, Akt. Samancı, 2006,2).

2.2.YARATICILIK

Yaratıcılık kavramı Latince “Creativöt”, İngilizce “Creativity” ve Fransızca“Creer” fiilinden türetilen “Creativite” kelimelerinin karşılığı olarak Türkçeye çevrilmiştir. Yaratıcılık; eşi, benzeri, örneği olmayan güzel bir yapıtı ortaya koymak, var etmek, oluşturmak, meydana getirmek, neden olmak, üretmek, ilk kez resmetmek, bir role karakter vermek gibi anlamlar taşır (Tdk.gov.tr). En sade anlamda yaratıcılık; ortaya çıkarma, buluş, yenilik yaratma anlamında kullanılabilir. Tanımından yola çıkarak yaratıcılık; öncesinde başkalarının aklına gelmeyen, düşünülmemiş ya da daha önce başkası tarafından yapılmamış bir obje ya da bir düşünceyi var ederek yenileşmenin temel şartlarından biri olduğunu hissettirmektedir (Yalazan, 2006,20). Yaratıcılık kavramı günümüzde artık çok kullanılan ve sürekli karşımıza çıkan bir kavram olmuştur. Bu kavram kullanım alanına göre kişiler tarafından farklı algılanmıştır. Psikoloji alanında tanımı yapılırken çok zorlanılan bir kavram olan

yaratıcılık, literatürde bilim, eğitim gibi çeşitli alanlarda farklı tanımlamaların yapıldığı bir kavramdır. Mesela, bilim insanları yaratıcılığı “yeni birşeyler icat etme ya da var olan sorunları çözmeye”, eğitim ile uğraşanlar yaratıcılığı “ özgün düşünme ve bu özgün düşünceyi davranışlarıyla sergileme”, endüstri sektöründe ise “ daha önce düşünülmemiş şeyleri düşünme ve bu düşüncelerden yola çıkarak bir ürün elde etme” biçiminde ifade ederler. Psikanalistler ise yaratıcılığı "bilinçaltı ve bilinç çatışması ile egoya hizmet eden bir gerileme" olarak tanımlarlar. Fakat toplumbilinciler yaratıcılığın bilinçaltının açığa çıkarılması olarak ifade edilmesine karşı çıkararak, yaratıcılığın bireylerin farklılaşmasını, değişmesini sağlarken bireydeki değişimin bulunduğu çevre üzerinde de etkisi olduğunu ifade etmektedirler (Temizkalp, 2010, 7).

Yaratıcılık yeni bir şeyler oluşturma, meydana getirme olarak ifade edilebileceği gibi insanların özgün, faydalı, anlaşılabilir olan sonuçlara ulaşmayı sağlayan bir süreç olarak ifade edilebilir (Kao, 1989,14). Brockman'a (1993) göre yaratıcılık; herkesten farklı düşünebilme, bilinmeyenleri bulmaya çalışma, çevresinde var olan problemlere farklı çözümler üretebilmek için gösterilen çabadır. Daha önce başkalarının görmediği aralarında ilişki bulunmayan kavramlar ya da görsel öğeler arasında bir bağlantı kurma özelliğidir. Sungur'a (1992,19-22) göre ise yaratıcılık bilinmeyenlere veya eksik ya da yanlış bilinenlere, eksik parçalara, var olan problemlere, uyumsuz durumların farkında olma; problemlerin çerçevesini belirterek tanımlama, çözümü bulmaya çalışma, çözüme yönelik tahminlerde bulunma, var olan eksikliklere yönelik çalışmalar yapma ve hipotezler geliştirme, oluşturulan hipotezleri sınamaya yönelik çalışmalar yapma veya oluşturulan hipotezleri değiştirme, yapılan çalışmalara yönelik sonuçlar hakkında paydaşlara bilgi vermektir. Yaratıcılık, kendimizi ve yaşadığımız dünyayı değiştirme işidir. Aynı ortamda bir arada çalışanların şahsi ya da grupça özgün, farklı, sıra dışı ve uygulanabilir fikirler oluşturmalarıdır. Yeni ve özgün fikirler, hizmetler ya da uğraşlara yönelmektir. Sadece yeni ve özgün kavram ve yaklaşımları benimsemek değil, ortaya çıkarılan kavramları geliştirmek maksadıyla yapılan kararlı etkinliklerin bütünüdür (Balay, 2010,46). Erçetin (2001) ise yaratıcılığı, yaratıcı bir görev veya problem üzerine çalışmak, bunlara farklı açılardan derinlik kazandırmak, oluşturulan eski ve yeni çözümler arasında farklı birşeyler bulmak şeklinde ifade etmiştir.

Yaratıcılık hakkında yapılan çeşitli tanımların ortak özellikleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Barker, 2001, 21-23):

- Yaratıcılıktan genellikle olağan dışı, farklı ve tek birşey olarak ifade edilir. Yaratıcılık bireyin sahip olabileceği onu diğer insanlardan ayıran farklı nitelikleridir. Böylece yaratıcılık gizemli, analiz edilmesi güç ve bir yere konulması imkansız birşey olarak açıklanabilir.
- Yaratıcılığın genel olarak problem çözme ve farklı olarak düşünebilme yeteneği olduğundan ötürü zihinsel bir işlev olarak belirtilmektedir.
- Yaratıcılık bir düşünce biçimi olarak tanımlanırsa; yaratıcılık genellikle rasyonelliğe ve mantığa zıt olarak belirtilir.

2.2.1.Örgütsel Yaratıcılık

Yaratıcılık kavramı; özünde bireyselliği barındırsa da örgütlerin temelinde insan olması ve insanlar tarafından idare edilmesi dolayısıyla örgütsel boyutta da ele alınan bir kavramdır (Çavuş, 2006, 89). Yaratıcı örgüt kavramı 60'lı yıllarda davranış bilimciler tarafından incelenmeye başlansa da son yıllarda üzerinde durulan ve araştırmalar yapılan kavramlardandır. Sürekli değişen ve yenilenen örgüt yapılarına ayak uydurmak isteyen örgütler, yaratıcı düşünceye önem vermekte ve yenilikler yapmaktadırlar. Örgütlerin gereksinim duyduğu faaliyetlerin başında yaratıcı eylemler gelmektedir. Yaratıcılık faktörü örgütler için önemli bir durum olmaya başlamıştır. Değişen şartlarla beraber rekabatin örgütler için önemli olduğu günümüzde, örgütler nitelikli işgücüne sahip olmak istemekte, örgütteki bireyler tarafından ortaya çıkan yaratıcı fikirler örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini sağlamakta ve örgütün ayakta kalarak devamını sağlamaktadır (Eroğlu, 2014, 35).

2.2.2.Örgütsel Yaratıcılığın Tanımı ve Önemi

Yaratıcılık, insanın problem çözme yeteneği ya da yeni bir ürün geliştirme kapasitesidir. Yaratıcılık sadece yeni bir şeyler meydana getirmek değil, aynı zamanda ilgisiz gibi görünen iki ya da daha fazla düşünce arasından farklı bir noktaya varmaktır (Çavuş, 2006, 83). Yaratıcılık, bireylerin yaratıcı eylemlerin ürünüdür. Bu yüzden yaratıcılık öncelikle bireysel bir faaliyettir. Örgütsel yaratıcılığın gelişmesi ise, örgüt içerisinde bireylerin yaratıcılıklarını geliştirebilecekleri ve sergileyebilecekleri bir ortamın oluşturulması ve yaratıcılık için örgüt içerisinde bazı düzenlemelerin yapılmasıyla mümkün olacaktır (Çekmecelioğlu, 2002, 553). Örgütlerde yaratıcılığın

gelişmesi için örgüt içerisindeki bireylerin birbirleri ile uyum içerisinde olması gerekmektedir. Kendilerini geliştirmek isteyen örgütler bünyelerine yaratıcı yeteneklere sahip işgörenler almalı ve işgörenlerin yaratıcılıklarını geliştirebilecekleri uygun bir iş ortamı sağlamalıdır. Katı bir sistem ve angarya işlerin çok olduğu organizasyonlarda yenilikçiliğin engellendiğini ve işgörenlerin genellikle kurallar ve verilen emirler üzerinde durduğunu söylemek mümkündür (Eroğlu, 2014,35).

Yaratıcılık çalışmaları incelendiğinde yaratıcılığın bireysel bir eylem olduğu, birey ve grupların yaratıcı düşünce ve ürünlerinin örgüt ortamında yaratıcı süreçleri etkilediği gözlenmektedir. Örgütsel yaratıcılığı, bir arada çalışan bireylerin geliştirdiği yeni ve değerli bir ürün, hizmet, düşünce veya süreç olarak tanımlayabiliriz. Bireyin yaratıcı davranışı ve bu davranış sonucu ortaya çıkan çıktılar örgüt içerisinde oluşacağı için yaratıcılık örgütseldir ve örgüt içerisinde yaratıcılığın ortaya çıkması bünyesinde barındırdığı yaratıcı bireyler sayesinde olacaktır (Savieski, 2004, 81). Yeni ve yaratıcı fikirler geliştirip bunları uygulayabilen örgütler, örgütün içinde bulunduğu çevresel faktörlerden daha az etkilenecek rakip örgütlere karşı avantaj sağlayacaklardır. Kendilerini sürekli yenileyerek çevresel koşullara ayak uydurabilen örgütler, yaratıcı fikirler aracılığıyla müşterilerine yeni ürünler sunabilecek, bu şekilde amaçlarına ulaşarak varlığını sürdürme ve müşterilerin isteklerini gerçekleştirme açısından başarıya ulaşacaklardır (İraz ve Yılmaz, 2013,831). Günümüz dünyası son derece hızlı bir değişim içindedir. Örgütleri değişime zorlayan nedenler örgüt dışında ve çevrede bulunabileceği gibi, örgüt içinde de var olabilir. Örgütlerin gerek kendi iç yapılarından gerekse dış çevreden gelen değişime karşı öncelikle hayatta kalmak için uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu sayede bir yandan pazarın beklentileri gelişirken diğer yandan bu özellik bir çoğaltan etkisi yaratarak örgütleri daha yaratıcı olmaları yönünde uyarmaktadır. Günümüz çağdaş toplumlarında örgütler yenilik yapmak ya da varlıkların yok olmasıyla karşı karşıyadırlar. Yaratıcı yönetimin çabası örgüt içerisindeki verimliliğin artmasını sağlayacaktır (Çavuşoğlu, 2007, 53).

Örgüt içerisinde örgütsel yaratıcılıktan söz edebilmek için sadece yeni bir fikrin ortaya atılması yetmez. Bu fikir uygulamada fayda sağlamalı ve örgüt içerisinde uygulanabilmelidir. Yaratıcı düşüncenin örgütlerde başarıyı sağlayabilmesi için; yaratıcılık sonucunda oluşan değişimin yönetiminin sağlanması ve örgütlerin bu değişime ayak uydurabilme becerisine sahip olması gerekmektedir (Akgündüz,

2013,133). Yaratıcılık aynı zamanda bilginin aktarılmasıyla da alakalı bir durumdur. Sahip oldukları bireysel bilgiyi örgütsel bilgiye çevirebilen işgörenler, içerisinde buldukları örgütün yaratıcılığını ileri bir seviye taşıyabileceklerdir.

2.2.3.Örgütsel Yaratıcılık Boyutları

Yaratıcılık insanların yeni bir ürün ortaya koymasına ya da var olan problemlere çözüm üretebilmesidir. Yaratıcılık bireylerin yoktan bir bilgiye ulaşması değil bir konu hakkında var olan bilgileri ilişkilendirerek bu bilgilere farklı bir boyut kazandırma sürecidir. Her bireyde belli bir oranda yaratıcılık vardır. Toplum yapısı, kişinin eğitim düzeyi, yaşantıları, bilişsel özellikleri gibi kişilerin yaratıcılıklarının ortaya çıkmasında birçok etken rol oynamaktadır. Balay (2010,58) örgütsel yaratıcılığı bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık boyutları olmak üzere üç alt boyutta incelemektedir.

2.2.3.1.Bireysel Yaratıcılık

Yaratıcılık sorunlara çözüm üretme, var olan bilgilerden hareketle yeni fikirler üretmedir. İnsanlar yaratıcılık yönünden farklı özelliklere sahiptirler. Yaratıcı düzeye sahip olan bireyler diğer insanlara göre daha farklı düşünürler, düşüncelerinde daha özgür davranırlar ve davranışlarında daha esneklerdir. Yaratıcılık düzeyleri yüksek olan bireylerin dışa bağımlılıkları daha düşüktür, içsel motivasyonları daha yüksektir. Yüksek kişisel yaratıcılığa sahip insanlar, bilgisizliklerinin, yetersizliklerinin, yetişme alanlarının had safhada bilincinde olup, derinden bir özgüven duygusuna sahiptirler (Senge, 2006).

Sorunsuz olarak nitelendirilebilecek örgütlerin temel özellikleri, örgütün bireylerin yaratıcılıklarını desteklemeleri ve bu yolla verimi artırmalarıdır (Peters ve Waterman, 1987). Günümüzde örgütler çalışanlarını yaratıcılık konusunda teşvik etmekte ve desteklemektedirler. Çünkü örgütsel yaratıcılığın temel ögesi bireysel yaratıcılıktır. Bireysel yaratıcılık örgüt içerisinde uygun ortam oluşmadan örgütsel yaratıcılığa dönüşmez. Bu nedenle örgütlerde katı kuralların olmaması, çalışanlar arasında iletişim becerilerinin olması ve destekleyici bir iklim olması gerekmektedir. Bireysel yaratıcılık destekleyici örgüt iklimi, açık iletişim kanalları, kaynakları etkin ve özgürce kullanma, aşırı kontrolden kaçınmak gibi etkenler sayesinde örgütsel yaratıcılığa dönüşür (Meriç, 2018,35). Örgütsel yaratıcılığın olduğu örgütlerde çalışanlar işbirliği içerisinde yeni düşünceler, yeni ürünler elde etmektedirler. Bireysel

yaratıcılığın örgüt için yararlı konuma gelmesinin örgütün yenilikçi davranışları ödüllendirmesi ve motive etmesi, kaynakları etkin kullanımı ve yönetsel uygulamalarla doğrudan ilişkili olduğunu belirtmiştir (Chuang, 2007, 879-880).

2.2.3.2.Yönetsel Yaratıcılık

Yönetsel yaratıcılık, yöneticilerin işgörenlerin yaratıcı düşünmeye yöneltme ve var olan yaratıcılıklarını geliştirmeleri konusunda gerekli ortamı sağlamalarıdır. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için yöneticilerin sorunlara yenilikçi ve yaratıcı çözümler üretmeleri gerekmektedir. Yaratıcılık düzeyleri yüksek olan örgütler, karmaşık sosyal ve politik sisteme, yüksek düzeyde bilgiye ve tekniğe sahiptirler. Tüm örgütler, sahip oldukları yaratıcılığı, yenilikçiliğe dönüştürmek isterler bu da ancak örgütsel yaratıcılığı örgüt düzeyine çıkarma yoluyla sağlanabilir (Chang ve Chiang, 2007, 2). Genç'e (2005, 294) göre örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık boyutunda en önemli koşulu işgörenele yaratıcılık yeteneğini kazandırmasıdır. Yaratıcılık özelliği yüksek olan örgütler, karmaşık sosyal ve politik sistemler kadar, yüksek düzeyde bilgi ve tekniklere de sahiptirler. Örgütler, yaratıcılığı sürekli olarak yenilikçiliğe dönüştürmek isterler. Bunun için örgütsel yaratıcılığı grup ve örgüt düzeyinde bütünleştirmeye çalışırlar (Chang ve Chiang, 2007, 3-4).

Yönetsel yaratıcılıkla ilgili bir başka önemli koşul ise risk almadır. Yöneticiler işgörenlerin risk almalarını cesaretlendirerek teşvik etmeli, farklı teknik ve işleri deneme şansı tanınmalıdır. Ancak yöneticiler alınan riskin başarısızlık ile sonuçlanması durumunda hoşgörülü ve affedici olmalıdır (Senge, 1993). Örgütün etkili olabilmesi için işgörenler risk alma konusunda cesaretlendirilmelidir.

2.2.3.3.Toplumsal Yaratıcılık

Örgütler içerisinde bulunduğu çevreden etkilenmektedirler. Bu nedenle örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkabilmesi için içerisinde bulunduğu çevrenin buna imkan vermesi gerekmektedir. Bu nedenle bireyin yaratıcı düşünceler geliştirebilmesi bireyin bulunduğu çevreden etkilenmekte hatta buna göre şekillenmektedir. Bireyin motivasyonuna yönelik etkiler doğrudan bulunulan çevreden gelmektedir (Amabile, 1997, 44). Yasakların olduğu toplumlarda yaratıcı bireylerin kendi fikirlerini söylemeleri ve uygulamaları zordur.

Yazarlar, her insanın belli ölçülerde yaratıcı olduğunu, her işin belli seviyelerde yaratıcılık özellikleri gerektirdiğini, temelde bireysel nitelik taşıyan yaratıcılığın ise ancak uygun toplumda ortaya çıkabileceğini ifade etmektedirler (Whatmore, 1999, 33). Birey içerisinde yaşadığı toplumun değer yargılarından etkilenir ve toplum içerisindeki değerler bireyin kişilik yapısını biçimlendirir. Bazı toplumlarda kuralcı davranışlar sergilemek daha makul görülmekte kişilerin yanlış yapmaları hoş karşılanmamaktadır. Bu da kişinin yaratıcılığını olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda toplum içerisindeki kurallar, çevredeki insanların bakış açıları bireyin yaratıcılığını etkilediğini söylemek mümkündür.

2.2.4. Örgütsel Yaratıcılığın Engelleri

Örgüt içerisinde barındırdığı çalışanlarının yaratıcılık düzeylerini korumak ve geliştirmek için çaba sarfeder. Değişen süreçlerle birlikte örgüt içerisinde yaratıcı düşünme becerileri önemli bir yer almaya başlamıştır. Fakat örgüt içerisinde ve örgütün içerisinde bulunduğu çevre koşullarında yaratıcılıkla ilgili yasaklar ve konulan engeller, çalışanlardaki yaratıcılık yeteneklerini bastırmaktadır. Akın (2010,219)'a göre yaratıcılığı güçlendiren ve engelleyen faktörler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 2.1. Yaratıcılığı güçlendiren ve engelleyen faktörler

Örgütlerde Yaratıcılığı Güçlendiren Faktörler	Örgütlerde Yaratıcılığı Engelleyen Faktörler
İşbirlikçi, demokratik yönetim.	Otokratik yönetim.
İşgöreni destekleme ve cesaretlendirme.	İşgörene destek olmama.
Farklı yetenek ve nitelikte işgörenler.	Aynı özellikte işgörenler.
İşgörene bireysel sorumluluk ve özgürlük.	Kurallar, prosedürler, baskın yapı.
İşgörenin kendini denetlemesi.	Merkeziyetçi örgüt yapısı.
İşgörene güven ve saygı.	İşgörene güvensizlik
İşgörenin ihtiyaçlarına karşılama.	İşgörene değersizliği, izole yönetim.
Az kademeli yatay, esnek örgüt yapısı.	Çok kademeli dikey, katı örgüt yapıları.
Ulaşılabilir kaynaklar, bilgi paylaşımı.	Yetersiz bilgi ve kaynak.
Yapıcı eleştiri.	Yıkıcı eleştiri.

Yüksek iç ve dış motivasyon, örgütsel bağlılık	Düşük motivasyon, örgüte ait hissetmeme.
Ödül	Ceza, başarısızlık Korkusu
Değişimin desteklenmesi	Değişimin desteklenmemesi
İşgörenin severek iş yapması.	İşgörenin işini sevmemesi.
Müşteri öneri ve şikâyetlerine önem verme	Müşterinin fikirlerini önemsememe
Uzun istihdam	İşgören devir hızı ve iş terkleri
Kıyafet özgürlüğü	Standart kıyafet şekli
Eleştiriye açıklık.	Eleştirilere karşı olumsuz tepki.

Kaynak: Akın, M. (2010)

Yukarıdaki Tablo.2.1’de görüldüğü örgütlerde, işbirlikçi ve demokratik yönetim anlayışı ve işgörenleri destekleyici ve cesaretlendirici yönetici davranışları örgütsel yaratıcılığı destekler iken aksi durumlarda ise örgütsel yaratıcılığı körelttiği söylenebilir.

2.2.4.1.Bireysel engeller

Her insanın doğasında az ya da çok bir yaratıcılık vardır. Fakat bu yaratıcılığın ortaya çıkmasına engel olan bir takım engeller bulunmaktadır. Bireyin kendine güvenmemesi, çalıştığı alanla ilgili bilgi eksikliği, hata yapma korkusu, çevresi tarafından alay edilme korkusu, toplum içerisinde yeterince özgür davranmaması, alışkanlıklar, geçmiş yaşantılar gibi birçok faktör bireyin yaratıcılığı üzerinde engelleme yapabilir . Bireyler çalıştıkları örgütlerde karşılaştıkları sorunları kendilerine mal ederek bu tarz hataları bir daha yapmamak adına kendi yaratıcılıklarını engelleyebilmektedirler. Bu çalışanların zaman içerisinde motivasyonları düşecek ve örgüt içerisinde mutsuz olacaklardır(Temizkalp, 2010, 22).

Birçok kişinin olgun bireyler olarak daha az yaratıcı davranmalarının sebebi alışkanlıklarını bırakmamalarıdır. Eğitim ve yaşantı şeklinin etkisiyle kişinin düşünceleri katılaşır ve kişi yaratıcı düşüncelerden uzaklaşır (Adıgüzel, 2000). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin sınıf içi ve dışında sergilediği tutum ve davranışlar öğrencilerin ileriki süreçteki yaratıcılıkları üzerinde etkili olabilmektedir. Öğrencilerinin yaratıcı fikirlerini küçümseme, onların cesaretlerini kırma, sınıf dışında iletişim olanağı tanımama, öğrencileri eleştirel düşünceye yönleltme gibi öğretmen davranışları

yaratıcılığı engellemektedir. Bu ve benzeri davranışları sergileyen öğretmenlerin yetiştirdikleri öğrenciler ilerleyen süreçte bilgi ve yaşantı eksikliğinden dolayı yaratıcı düşüncelerden uzaklaşabilirler.

2.2.4.2.Örgütsel engeller

Örgütün genel yapısı, iklimi, kültürü örgütsel yaratıcılığı engellemektedir. Amabile (1997, 125) örgütte yaratıcılığın başlıca engellerini; değişmeden kalmaya direnen bir yönetim, eski modellerin baskısı, üstlerin astlarına güvensizliği ve mevcut düzene bağlılığı olarak belirtmiştir. Otoriter yönetici ve esnek olmayan örgüt yapısı, katı bir hiyerarşik sistem, etkili iletişimin olmaması gibi faktörlerde örgüt içerisindeki yaratıcılığı etkilemektedir. Sungur'a (1992, 251) göre yukarıdaki etkenlerin yanı sıra yaratıcılığı engelleyen diğer örgütsel faktörler şunlardır:

- Geçmiş yaşantılara yönelik tutumlar,
- Sürekli kendini yargılama ,
- Deneyim ve teknik uzmanlık,
- Şahsi olarak duyulan güvensizlik,
- Yönetimde otoriterlik anlayışı,
- Hata yapmamaya çabası ve kusursuz olma çabası,
- Ciddi işler yapma isteği.

Baskıcı örgüt içerisinde bulunan bireyler yaratıcılıklarını iş dışında sergilemekte veya örgütten uzaklaşmaktadırlar. Baskıcı ve katı hiyerarşinin olduğu örgütlerde bireyler çalışmak istememektedirler. Ayrıca örgüt yöneticilerinin risk almaya karşı gösterdikleri kaçınma davranışları, kurallara aşırı bağlılıkları bireylerin yaratıcı düşüncelerini bastırmaktadır. Örgütün hedeflerine ulaşım başarılı olmasında yaratıcılığın rolü düşünüldüğünde örgütlerin eski anlayış ve düşüncelerini değiştirmesi önem arz etmektedir.

2.2.4.3.Toplumsal Engeller

İnsanın içerisinde yaşadığı aile, sosyal, ekonomik ve kültürel çevre yaratıcılığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Farklı koşullarda yetişen bireylerin değer yargıları, tutum ve davranışları farklıdır. Kültürel değerler toplumların yeniliklere karşı tutumunu belirler. Bir kültür içerisinde uyumdan söz ediliyorsa o toplumda yeniliklere, yaratıcı

düşüncelere karşı engellemeler söz konusu olmaktadır. Hayal kurmayı zaman kaybı olarak değerlendiren, başarısızlığın kötü olduğunu, sorunları çözerken analitik düşünmenin gereksiz olduğunu, önyargılar gibi toplumsal değerler ve inançlar bireylerin yaratıcılıkları üzerindeki toplumsal engellerdendir. Bir konuyla ilgili ilgi, merak ve isteği yok sayarak hayal kurmayı engelleyen; bununla birlikte geleneklere sıkı sıkıya bağlı, var olan yapıyı koruyan, yıkılmaz tabuları olan ve başarısızlığı kötü olarak algıladıkları için deneme-yanılmaya ve değişik düşüncelerin uygulanmasına izin verilmeyen toplumlarda yaratıcı düşüncenin oluşması ve gelişmesi oldukça zordur (Özen, 2012, 254). Değişiklik ve yeniliği hoş gören değer sistemini destekleyen toplumlar yaratıcılığı geliştirebilir. Doğrudan doğruya cezalandırma ya da dolaylı olarak toplumdaki geri itme, ayırma, ilişkiyi kestirme biçimlerinde topluma uyma baskılarının şiddet derecesine göre yaratıcılık desteklenir veya engellenir (Çavuş, 2006, 99).

2.2.5.Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler ve Özellikleri

Yaratıcı ortamların oluşturulabilmesi için düşüncelerin sürekli gelişmesini destekleyen atmosfer içinde çalışılmalıdır. Örgütlerde yaratıcılığın gelişmesi öncelikle bireysel özgürlüklerle ortaya çıkmaktadır. Bireysel özgürlükler, yaratıcı fırsatların herhangi bir grup ya da kişi tarafından tekeline alınmaması için güvence altına alınmalıdır. Örgütte sorumsuz bireycilik ve kör uyumculuk arasında uygun yaratıcılık koşulları sağlanmalıdır (Karacabey, 2011, 29).

Yaratıcılık yapılan hataların hoş karşılandığı, etkili bir iletişimin olduğu, yeni fikirlerin teşvik edildiği, esnek ortamlarda oluşur ve gelişir. Örgütler, yeniliklerin desteklendiği ortamlar yaratarak bireylerdeki yaratıcılığı ortaya çıkarabilmektedirler. Amabile (1997, 48) örgütsel yaratıcılık için aşağıdaki koşulları sıralamıştır:

- **Örgütsel Cesaretlendirme:** Örgüt içerisinde yaratıcı düşüncelerin teşvik edildiği, adil, yeni fikirlerin rahatça paylaşıldığı bir ortamın oluşturulmasıdır.
- **Yönetici Desteği:** Çalışanları motive ederek, çalışanlarına güvenen yöneticilerin çalışanlarına gösterdiği desteklerdir.
- **İş Grubu Desteği:** Çalışanlar arasında etkili iletişimin olduğu, çalışanların birbirlerine duyduğu güveni ve arkadaşlık desteğini ifade eder.
- **Kaynaklar:** Her türlü kaynağın kolay erişimi ve kullanımını belirtir.

- **İşin Mücadele Gerektirmesi:** çalışanların yaptıkları işi benimsemeleri, yaptıkları işin önemli olduğuna ilişkin sahip oldukları duygulardır.
- **Özgürlük:** Çalışanların yaptıkları işin kendi kontrollerinde olduğuna inanmalarınıdır.

Örgütlerde yaratıcılığın ortaya çıkarılmasının ön koşulu bireylere kendilerini ifade etmelerine izin verilen ortamların oluşturulmasıdır. Bulduğu ortamda kendini rahat hissedene bireyler yaratıcı yönlerini işe yansıtmaktadırlar. Yaratıcı örgütleri diğer örgütlerden ayıran bazı özellik bulunmaktadır. Sungur'a (1992, 88) göre sağlıklı bir yönetici- çalışan ilişkisi, iletişimin açık yapılması, destek olma ve işgörenlerin işbirliği, yeterli kaynaklar, yaratıcı çalışan sayısının fazla olması, eleştiriden uzak durma ve yeniden yönetim anlayışı yaratıcılığı özendirene örgütlerin özelliklerindedir.

2.2.6.Örgütsel Yaratıcılıkta Yönetmel Tutum ve Davranışlar

Araştırmalarda örgütsel yaratıcılıkta önemli bazı yönetmel tutum ve davranışlardan söz edilmektedir. Bu tutum ve davranışlar aşağıdaki başlıklarda verilmektedir

2.2.6.1. Meydan Okuma

İşsel motivasyona sahip kişiler birden fazla seçenek bulmaya isteklidirler. Buldukları seçenekler, tabu sayılabilecek dokunulmazlıklar bile olsa onları sorgulayabilecek, değiştirebilecek, yerine yenilerini sunabilecek biçimde meydan okuma özellikleri içerirler (Amabile, 1998, 17-18). Bireylerdeki meydan okuma tutumu onların işsel motivasyonlarını artırır. Örgütlerde mevcut düzeni değiştirmeye çalışan, aykırı düşünelere sahip bireyler meydan okuma özelliğine sahip oldukları için yaratıcılığa ve yenilikçiliğe önemli katkıları vardır (Çavuşoğlu, 2007, 75).

2.2.6.2.Özgürlük

Örgüt içerisinde çalışanlara sağlanan özgürlük, onların işsel motivasyonlarını artırarak işlerini sahiplenmelerini sağlamaktadır. Bu sahiplenme çalışanlarda var olan yaratıcılıklarını harekete geçirmektedir. Örgütlerin belirlenmiş, ulaşılabilir amaçların belirlenmesi yaratıcılığı geliştirmektedir. Belirlenmiş amaçlar tıpkı insanlara tırmanacakları dağı gösterip, dağı nasıl tırmanacakları konusunda insanları özgür bırakmaya benzer. İşte insanlara ulaşılmal istenen amaçlar verilip özgür bırakılırsa o

zaman insanlar yaratıcılıklarını sergileyebileceklerdir. İnsanlara, işlerine nasıl yaklaşım gösterecekleri konusunda sağlanan özgürlük, onların sahiplenme güdülerini ve içsel güdülerini arttırarak yaratıcılıklarını harekete geçirmektedir. Örgütte çalışanların nereye gideceklerini göstermeden özgür bırakmak hiçbir işe yaramaz (Savi, 2003, 800). Yöneticiler tarafından belirlenen amaçların çok sık değişmesi de örgütsel yaratıcılığı kısıtlamaktadır. Kötü yöneticiler amaçlarını sürekli değiştirmekte böyle durumlarda çalışanlar özgür bırakılsa da yaratıcılıklarını ortaya koyamamaktadırlar.

2.2.6.3.Kaynaklar

Örgütsel yaratıcılığı etkileyen finansman, zaman ve mekân gibi alanlardaki kararlar yöneticiler tarafından doğru olarak verilmelidir. Bu konularda verilecek kararlardan bazıları yaratıcılığı engelleyebildiği gibi, bazıları yaratıcılığı harekete geçirebilecek şekilde desteklenebilir (Amaible, 1998, 19).

Yaratıcılık sürecinde rahat mekanların oluşturulması önemlidir. Günümüzde örgütlerde yeniliklere ve yaratıcılığa verilen önem arttıkça örgüt içerisinde çalışanların yaratıcılıklarını geliştirebilmeleri için rahat mekanlar tasarlanmaya başlanmıştır. Yaratıcılık sürecinde bireylerin ihtiyaç duyduğu bir diğer kaynak ise zamandır. Yaratıcılık belli bir süreç gerektirir. Yöneticiler tarafından çalışanlara verilen zamanın azlığı yaratıcılık önünde bir engeldir. Yaratıcılık için ayrılan kaynağın çok olması yaratıcılığı artırmazken az olması ise yaratıcılığı engeller. Bu nedenle örgütlerde yaratıcılık için yeterli düzeyde kaynak gerekmektedir (Eroğlu, 2014, 39).

2.2.6.4.Sıcak Temaslar

Örgütlerde yaratıcı düşünceleri ortaya çıkabilmesi için grup içerisinde etkili iletişim içerisinde olan takımların tasarlanması gerekmektedir. Oluşturulan bu takımların heterojen olması önemlidir. Aynı düşüncelere sahip kişilerden oluşan gruplarda yaratıcı düşünme becerileri azdır. Heterojen şekilde oluşturulan gruplarda bulunanların bilgi birikimleri, bakış açıları, olaylara karşı tutum ve davranışları farklıdır. Savi'ye (2003) göre farklı özelliklere sahip bireylerin oluşturduğu takımların dikkat etmesi gereken bazı önemli hususlar bulunmaktadır. Bu hususlar şöyledir (Savi, 2003, 801):

- Takım üyelerinin ulaşılabilirliği olan ortak hedefleri olmalıdır.

- Takım üyeleri dayanışma içerisinde olmalıdır ve özellikle zor durumlar karşısında ortak hareket etmelidirler.
- Takımın bütün üyeleri, diğer üyelerin düşüncelerini bilmelidir
- Doğru kişilerden oluşan takımlar zor oluşur, ancak bu takımlar güçlüdürler.

2.2.6.5. Teşvik

Örgütlerde yöneticilerin başarıyı takdir etmemeleri yaratıcı bireylerin yaratıcı hareketlerini engeller. Yaratıcılığını ortaya koyan bireyler, yaptıklarından heyecan duymakla birlikte bunun diğer insanlar tarafından da önemli olduğunun anlaşılmasını isterler. .Bu nedenle yöneticiler, yaratıcı kişi veya takımları takdir ederek onları zaman zaman ödüllendirirler. Aynı zamanda başarılı yöneticiler; sürecin başından çalışanları izler, onların ortaya koydukları ürünlerin önemini belirtir ve ortaya çıkan yaratıcı düşünceleri nasıl uygulayabileceklerini, nasıl geliştirebileceklerini çalışanlara sorarlar. Yaratıcılığı engelleyici yöneticiler ise bu tür ortaya çıkan yaratıcı düşünceleri şüpheyle karşılar, bu düşünceleri nasıl yok edebileceklerinin hesabını yaparlar. Bazı örgütlerde yaratıcı düşünceleri sonuç vermeyen ya da hata yapan çalışanların örgüt içerisinde dışlandıkları ya da işlerine son verildiği görülebilmektedir. Bu durumlara şahit olan diğer çalışanlar yaratıcılıklarını ortaya koymakta cesaretli olamayabilirler. Yaratıcı örgütlerde hatadan da bir değer elde edilebileceği bilinmektedir. Söz konusu olan bu durum tüm yöneticiler tarafından kabul edildiğinde örgütlerde bireysel ve takım yaratıcılıklarına gereken destek verilecektir (Özçer, 2005, 81).

2.2.6.6. Örgütsel Destek

Burada anlaşılması gereken husus, örgütün tüm varlığı ile yaptığı destekten sonra yaratıcılığın daha çok artmasıdır. Örgütsel destekte örgütü oluşturan bazı birimlerin değil tüm birimler destek vermelidir. Örgüt içerisindeki liderin böyle ortamların oluşturulmasında önemli bir payı vardır. Örgüt için yaratıcılık önemli bir husustur ve tüm yaratıcı düşünceler değerlidir, ödüllendirilmelidir. Yaratıcı düşüncelerin ödüllendirilmediği, önemsenmediği, görmezden gelindiği örgütlerde negatif düşünceler yayılır ve içsel motivasyonu kırılmış, küskün çalışanlar oluşmaya başlar. Bu çalışanlar böyle durumlarda yaratıcılık için heyecan ve enerjilerini kaybetmiş olurlar. Örgüt liderleri yaratıcılığı desteklemek için elindeki bilgiyi paylaşarak, çalışanlarla işbirliğine

gitmelidir. Bu durum örgüt içerisindeki bireylerin içsel motivasyonunu artırmaktadır. Diğer taraftan örgüt içerisindeki kavgalar, gruplaşmalar, dedikodular örgüt içerisindeki bireyleri işten soğutmakta ve yaratıcılıklarını engellemektedir. Çünkü ortak hedef ve heyecan paylaşımı zayıflamaktadır (Özçer, 2005, 82).

2.2.6.7.Odaklaşma

Örgütlerde yaratıcılığın ortaya çıkarılması için yaratıcılıkta nerede, hangi alanda yoğunlaşılması gerektiği bilinmelidir. Yaratıcılığın hedefi sadece sorunlar değil örgüt içerisinde iyileştirme adına yapılan değişikliklerde yaratıcılığın odağı olabilir. Yaratıcılıkta odaklanılması gereken sorunları bilmek, sorunların çerçevesini belirlemek, yaratıcılık sürecinde başarıyı arttıracaktır (Kelley, 2002, 81). Tam tersi durumlarda ise çerçevesi belirlenmemiş sorunlar yoğunlaşmayı engelleyecektir. Özkalp'e (2000, 455) göre yaratıcılığın yoğunlaşabileceği alanlar; yeni ihtiyaç alanları, değişikliklerden doğan ihtiyaç alanları, halen karşılanmakta olan ihtiyaç alanları ve sorunlardır. Örgütler için bu dört alan düşünüldüğünde yaratıcılık potansiyellerini aktif halde tutmaları gerektiği söylenebilir. Odaklaşma örgütlere, var olan problemlerde önemli noktalar üzerinde yoğunlaşarak daha kısa sürede başarılı sonuçlar alınmasını sağlayabilecektir.

2.2.7.Eğitim Örgütlerinde Yaratıcılık

Bilginin çok çabuk yayılıp değiştiği günümüzde gelişmiş toplum olmak için eleştirel ve yaratıcı düşüncelerin hakim olduğu bir ortamın olması gerekmektedir. Yaratıcı düşüncelerin en fazla olmasını beklediğimiz örgütlerden biri ise toplumsal eğitim örgütümüz olan okullardır. Bilgi toplumu olma yolunda ilerleyen ülkemizde de eğitim örgütlerine verilen önem giderek artmaktadır. Gelişmiş ülkelerle rekabet edebilmek için eğitim örgütlerinin; kalifiye bireyler yetiştirebilmesi ve bireylere yaratıcılıklarını geliştirici eğitim ortamları oluşturulması gerekmektedir (Çelebi ve Bayhan, 2008,86).

Ailede başlayarak okulda devam eden eğitim, bireylerin yaratıcılıkları üzerinde önemli bir etkidir. Öğretmenlerin tutum ve davranışları öğrencilerin yaratıcılıklarını geliştirmelerinde önemli rol oynar. öğrencilerin sınıf içerisinde pasifleştirildiği, sadece öğretmeni dinlediği bir ortamda öğrencinin yenilikçi düşünmeleri, karşılaştıkları problemlere çözümler üretmeleri beklenemez. Fakat öğrencinin sınıf içerisinde

aklıleştirildiği, kendi fikirlerini özgürce dile getirebildiği sınıf ortamlarında öğrencilerin yaratıcı potansiyellerinin gelişeceğini söylemek mümkündür (Çoban, 1999, 37). Okullarda öğrencilerin yaratıcı düşünmelerini istiyorsak onların alternatif düşünmelerini sağlamak ve yaptıkları denemeler çözüme götürmese bile sabrederek çalışmaya devam etmelerini öğretmek gerekir.

Eğitim örgütleri olan okullar dinamik yapıda olmak ve bunu devam ettirmek zorundadırlar. Bu nedenle öğretmenlerin; öğrencileri tanıma ve onlara rehber olma, yeni fikirlere açık olma, sorunları belirleme gibi bazı sorumlulukları vardır. Fakat bu koşulların oluşturulabilmesi sadece öğretmenin sorumluluğu değil, okul yöneticisi, öğretmen ve öğrenci işbirliği ile gerçekleşebilecek bir süreçtir. Okullarda yaratıcılığu geliştirmek için bu öğelerinin her biri üzerine düşün sorumlulukları yerine getirmek için çaba sarfetmelidir (Töremen ve Yörük, 2004).

2.2.8.Yaratıcı Okul

Yaratıcı okullar, yaratıcı öğretmenlere sahip, öğretmenlere daha çok öğretim etkinlikleri ve kaynak sunan, daha donanımlı sınıflar, yaratıcılığu engelleyen faktörlerin ortadan kaldırıldığı, eğitim ortamının yaratıcılığu geliştirecek şekilde zenginleştirildiği okullardır (Töremen,2003). Üstündağ'a göre (2003,74) yaratıcı okullarda öğretmenler yaratıcılığu desteklemeli, öğrencilerini motive etmeli ve onlara hoşgörülü davranmalı, öğrenci merkezli bir eğitim anlayışı sergilemeli ve öğrencilerine örnek bir lider olmalıdır.

Yaratıcı okullar benimsedikleri temel felsefeleriyle diğer okullardan farklıdır. Onlara göre okul öğrenciyi heryönüyle geliştirmeye çalıştığı sosyal birer örgüttür. Eğitimin amacı öğrendiklerini uygulayarak toplum için faydalı fikirler ve ürünler meydana getiren bir nesil oluşturmaktır. Okul, bireyde var olan yaratıcı potansiyelini ortaya çıkarmasını ve geliştirmesini sağlamalıdır (Töremen, 2003, 235).

Okullar genellikle rahat bir çevre sağlamadıkları ve çocukların psikolojik anlamda duygularını bastırmalarına sebep olduğu için eleştirilmektedirler. Araştırmacılar çocukların özünde var olan merak ve yaratıcılıklarının okula başladıktan sonra azaldığını, çekingen davranışlar sergilediklerini ve yapılan etkinliklere seyirci olarak katılmayı seçtiklerini ortaya koymuştur (Yıldırım, 2006, 52). Yaratıcı okullar ise,

bünyesinde bulunan öğrencilere yaratıcı düşünme, sorun çözme, karar verme, eleştirel ve analitik düşünme gibi birçok beceriyi kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu hedeflere ulaşmak için çaba sarfederken eğitsel ilkelerinden ödün vermezler. Yaratıcı okulların eğitsel ilkeleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Sungur, 2001, 59):

- Saygı ve özsaygı,
- Öğrenciye tam destek,
- Öznellik,
- Etkili zaman yönetimi,
- Kendini, insanları, çevreyi sevmek,
- İşbirlikçi çalışma,
- Demokratik yapı,
- Özerklik ve özgünlük,
- İyi insan ilişkileri, nazik olma,
- Hatalara hoşgörülü olma,
- Bilinçli tüketici olma,

2.2.8.1.Yaratıcı okulun yönetimi

Girdisi ve çıktısı insan olan okullarda yaratıcılık üzerinde durulması gereken bir konudur. Okullardaki yaratıcılığı etkileyen unsurlardan bir tanesi okuldaki yöneticilerdir. Yöneticiler okul içerisindeki yaratıcılığı geliştirmek için gözlemler yapmalı, var olanla yetinmemeli, var olan hatalar hakkında soru sormalı, nedenlerini araştırmalı, olası çözümler ile ilgili çıkarımlarda bulunmalıdır. Yaratıcı okulda olması gerekenler ve yaratıcı okul yönetiminin davranışları aşağıda kısaca belirtilmiştir;

- Yaratıcı okulda çalışanlar görüşlerini açıkça belirtmeleri için desteklenirler: Öğretmenler ortaya koydukları fikirlerin önemsenip, uygulandıklarını gördüklerinde yeni fikirlerini rahatlıkla ifade edebilirler (Töremen, 2003).
- Yaratıcı okulda performans değerlendirme esastır: Performans değerlendirme kişilerin başarılarının objektif ölçülere göre değerlendirilmesidir. Performans

değerlendirme örgütlerde verimliliğin sağlanabilmesi için yararlı görüldüğünden yaratıcı okullarda çalışanların performanslarını değerlendirmeye odaklanmaktadır (Çavuşoğlu, 2007, 110).

- Yaratıcı okulda önyargı yoktur: Okul yöneticileri okullarda önyargının oluşmasını engellemek adına etkili ve açık iletişim kurmalıdırlar (Töremen, 2003, 238).
- Yaratıcı olmak belli ölçülerde risk almak esastır: Okulun amaçlarından uzaklaşmadan risk alınması desteklenmelidir. Ayrıca yönetim hatalara karşı hoşgörülü davranmalıdır (Töremen, 2003, 239).
- Yaratıcı okulda demokratik yönetim yapısı esastır: Okullarda alınan kararların ortak olarak alınması kararların daha fazla benimsenmesini sağlar. Yönetici , demokratik bir yönetim sergileyebilmek için karar sürecini astlarıyla paylaşmalı, okulun ve demokrasinin amaçları doğrultusunda astlarını örgütlemelidir (Çavuşoğlu, 2007, 111).
- Yaratıcı okulda acayip durumlar ve hatalar hoş görülür: Yaratıcı okullarda hatalar hoşgörülü karşılanarak öğrenmek için birer fırsat olarak düşünülür. Eğitim ortamlarında mantığa ters bazı davranışlar desteklenerek tamamen yeni fikirler ortaya atmak için bireyler cesaretlendirilerek oluşturulan olumlu örgüt iklimi örgütün yenilipge karşı bakış açısını olumlu etkileyecektir. Bu süreçte yapılan eleştiriler sadece yapıcı olduğu sürece kabul edilebilir (Töremen, 2003, 239).
- Yaratıcı okulda bürokratik yapıdan kaçınma esastır. Örgütte yaratıcı başarıyı arttırmanın en önemli yolu sosyal ortamda bireysel özgürlüğü en üst düzeye çıkarmaktır. Bürokratik örgüt, üyelerine az gelişmiş birey muamelesi yapar. Az gelişmiş birey ise, edilgenlik, bağımlılık, sınırlı davranış kalıpları, kısa dönemli planlama ve tanıma konusunda eksiklik gibi niteliklerle tanımlanabilir (Sungur, 2001).
- Yaratıcı okulda yeterli iletişim sistemi mevcuttur: Yaratıcı okullarda açık iletişim sistemleri olmalıdır. Yaratıcı bireyler her türlü bilgiden faydalanabilecekleri bir iletişim sisteminin olmasını isterler. Bu yüzden hem yatay hem de dikey iletişim sistemine gerek duyulur (Töremen, 2003, 240).
- Yaratıcı okulda takım çalışması özendirilir: Takım halinde çalışma hedeflenen

amaca ulaşma olanağını artırmaktadır. Bireylerdeki yaratıcılığın geliştirmesinde destekleyici çevre önemlidir. Eğitimin de oluşturmacı modeli öğrenen-birey merkezli öğrenme çevresidir. Bu çevrenin önemli bir unsuru da öğrenen-öğrenen, öğrenen-öğretmen arasındaki ilişkidir. Yaratıcı eğitimde bireysel çalışmaların yapılması kadar grup çalışmasının yapılması da önem arz etmektedir (Çavuşoğlu, 2007, 114).

- Yaratıcı okulda yeterli düzeyde kaynak vardır: Okul yönetiminin temel görevlerinden biri uygun eğitim ortamlarının oluşturulmasıdır. Bu ortamın oluşturulması için yeterli kaynağa ihtiyaç vardır.
- Yaratıcı okullarda düşünme üretimi ve deneyime açıklık esastır: Okullarda bireyler bilgiye pasif şekilde ulaşan değil yeni fikirler üretebilen kişiler olmalıdırlar. Ayrıca bireyler tarafından ortaya atılan fikirlerin uygulanabilirliği önemlidir. Sayıca az olan yaratıcı insanlar, düşünceleri uygulamaya koyabilecek bilgi ve beceriye, enerjiye, cesarete ve direnme gücüne sahiptirler. Örgütler nihai sonuçlara odaklandıklarından, eyleme dönük olmayan ve süreklilik içermeyen yaratıcılıkları dışlarlar (Çavuşoğlu, 2007).

2.2.8.2.Yaratıcı Okulda Öğretmen

Yaratıcı okullarda öğretmenler, öğrencilere model olmalı ve onların yaratıcılıklarını, yeteneklerini keşfedebilecekleri ortamlar yaratmalıdır. Üstündağ (2003,74) daha yaratıcı bir okulda, yaratıcı öğrenme çevresi oluşturmak için öğretmenlerin yapması gerekenleri aşağıdaki şekilde belirtmiştir:

- Öğretimin amacının sadece belirlenen amaçlara ulaşmak olmamalı, öğrencilerin konu alanları ile ilgili yaratıcı düşüncelerini geliştirmeleri için cesaretlendirilmelidir.
- Öğretmen tutumları akademik başarının sağlanmasında önemlidir. Bu nedenle öğretmenler; öğrencilerin düşüncelerine, yeni ve farklı fikirlerine hoşgörülü olmalı, öğrencileriyle birlikte yaratıcı yollar bulmalı, onları cesaretlendirmelidir.
- Sınıfta oluşturacağı takımlarla birlikte öğrencilerin bireysel ilgilerini, bilgilerini ve becerilerini harekete geçirme, birlikte düşünme ve yeni çalışmalara güdüleme açısından önemlidir.

- Birlikte öğrenmek için öğrenci merkezli bir çevre oluşturulmalıdır.
- Öğretmen; yeni fikirlere açık, eleştirel düşünme yeteneğine sahip, iç görüşlerine güvenen bir sınıf lideri olmalıdır. Öğrenciler kendilerine rehberlik eden öğretmenleri örnek alırlar.
- Öğrencileriyle etkili iletişim kurar, onları cesaretlendirir, öğrencilerini düşünmeye sevk eder.
- Ders içerisinde kazanmaları gerekenleri hayattan örnekler vererek, canlı bir şekilde sunar.
- Karmaşık konuları anlaşılır hale getirerek zorlanan öğrencilere yardım eder.
- Öğrencilere yapabilecekleri, yeteneklerine uygun aktiviteler bularak motive eder.

2.3.ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bu alt bölümde kavramsal kökeninden hareketle sinizm kavramı tanımlanmaya çalışılmıştır.

2.3.1.Sinizm Kavramının Kökeni

Sinizm kavramı köken olarak M.Ö. 500'lü yıllarına dayanan ilk savunucuları Antisthenes ve öğrencisi Diogenes olarak bilinen ve terimin kendisi Yunanca kelime "Cynosarges" adında Siniklerin okullarının olduğu, Atina yakınlarındaki bir kasabadan gelmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998,342).

Literatür incelendiğinde sinizm kavramının kökenine dair iki görüş olduğu görülmektedir. Bu görüşlerden ilki sinizmin Yunancada köpek manasına gelen "kyon" kelimesinden türediği söylenmektedir. Sinizmi benimseyen bireylerin doğal bir yaşam tarzı benimsemiş olmaları, sosyal ve toplumsal kurallara uymak istemeyerek kuralları reddetmeye meğilli oldukları ifade edilmiştir. Bu bireyler farklı davranışları ve düşüncelerini ifade etmekten çekinmedikleri için "kyon", başka bir ifade olarak köpek olarak isimlendirmelerine neden olmuştur. İkinci görüşe göre ise sinizm kavramı adını, Atina yakınlarında bulunan ve ilk sinik okulunun açıldığı "Cynosarges" adlı kasabadan aldığı varsayılmaktadır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007, 1).

2.3.2.Sinizm Tanımı

Sinizm kavramı bir “yaşam felsefesi” olarak dünya işleriyle uğraşmama, dünya nimetlerinden uzak durma, aklına ilk geleni olduğu gibi söyleme, isteklerine göre hareket etme anlamında kullanılmıştır (Ulaş, 2002, 827). Psikoloji alanında sinizm ise bireylerin yalan söyleme, bencil davranma, kendini olduğundan farklı gösterme şeklinde belirtilmiştir (Mirvis ve Kanter, 1991,50-52). Geçmişte kendini çevreden soyutlayan, toplumsal kurallara uymayı kabul etmeyen, doğal yaşamı tercih eden bireyler olarak tanımlanan sinizm günümüzde ise genel olarak güvensizlik, karamsarlık olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde sinizme dair çok farklı tanımlamalar yapılmasına rağmen Dean vd.(1998,435) tarafından yapılan tanımlama en çok kabul görülen tanımlardan biridir. Buna göre sinizm “işgörenin örgüte karşı geliştirdiği dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte karşı hissedilen negatif duygular ve bu inanç ve duyguların bireyde oluşturduğu örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışları gösterme eğilimleri gibi olumsuz tutumudur” (Dean vd., 1998,435) şeklinde tanımlanmıştır. Sinizm, M.Ö. 2000’li yıllarda geliştiği varsayılan, o dönemdeki siyasal kurumları protesto amacı taşıyan, sosyal hayattan uzaklaşmayı amaçlayan, bulunulan düzene bağımlı olmamak için fakirliğin tercih edildiği, değerlerin kötülendiği, ilgisizlik ve bıkkın tavır olarak tanımlanmaktadır (Bölükbaşıoğlu, 2013,22).

Sinizm Oxford İngilizce sözcüğüne göre (2017) kişilerin sadece bireysel çıkarları tarafından yönlendirildiğine inanma eğilimi olarak tanımlanmıştır. TDK (2017) sinizmi, bireyin erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı kalmadan tüm ihtiyaçlarından kurtularak kendi kendine ulaşabileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi olarak tanımlamaktadır.

Sinizm; kuşku, şüphe, güvensizlik gibi olumsuz kelimelerle aynı anlamda kullanılsa da gerçekte kusur bulan, eleştiren, seçici, zor beğenen birey manasında kullanılmaktadır (Yıldız,2013, 856). Brandes vd. (1999, 151) sinizmi diğer bireylerden hoşlanmama, bireylere güvensizlik olarak tanımlamıştır. Bateman vd. (1992,768) ise sinizmi otoriteye yönelik duyulan olumsuz ve güvensiz tutumlar olarak tanımlamıştır. Sinizm, kişilerin buldukları ortamlardaki yaptırım gücüne sahip bireylere karşı hissettikleri negatif tutumlardır.

İnsanların çevresindekilere karşı hissettikleri güvensizlik, umutsuzluk gibi tutum ve davranışlar için “sinizm”, menfaatçi, zor beğenen, kusur bulan kişiler için “sinik”

kelimesi kullanılmıştır (Graham 1993, akt Kalağan, 2009,38) sinizm kavramını tanımlarken siniklerin kişilik özelliklerini insanlara güvenmeyen, ilgisiz, bencil, sorumsuz, arkadaşlık ilişkisi kurmayan, çevresindekilere yardım etmeyen, kendisine görev verenlere karşı olumsuz duygular besleyen kişiler olarak belirtmiştir. Mutluluğa ancak erdemle ulaşılabileceğini savunan sinikler, erdemin ise ancak aile, din, mülkiyet gibi benzer bağlardan koparak elde edilebileceğini düşünürler. Doğanın kurallarına göre yaşamayı ilke edinen sinikler, kültürel kuralları reddetmişlerdir (Ulaş, 2002, 828-829; Cevizci, 2002, 610-611)

2.3.3.Sinizm Türleri

Literatür incelendiğinde sinizmin farklı türlerde sınıflandırılmış olduğu görülmektedir. Bunlar kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, iş gören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmidir.

2.3.3.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi bireyin karşısındaki insanların sergilediği davranışları olumsuz algıladığı bir sinizm çeşididir. Abraham'a göre kişilik sinizmi, bireyin çevresine karşı doğuştan muhalif olmasıyla ilişkili olduğunu ve bu durumun örgütsel sinizmin sebeplerinden biri olduğunu tespit etmiştir (Abraham, 2000,270-271). Bu sinizm özelliklerini gösteren bireyler çevrelerindeki davranışlarını beğenmeme, onların hareketlerini küçümsemek gibi negatif tutumlara sahiptirler. İnsanların bencil olduğunu düşünmekte ve bu nedenle onları güvenilmez olarak görmektedir. Bu düşüncelere sahip bireyler karşılarındakilere karşı öfkelenme, saldırganlık göstermek gibi sert tutumlar sergilemektedirler. Bu davranışları sürekli tekrarlayan sinikler çevrelerindeki bireyler tarafından dışlanmaktadır.

2.3.3.2.Toplumsal Sinizm

Kanter ve Mirvis'e (1989,65) göre toplumsal sinizm, bireyin toplum tarafından karşılanmayan beklentilerinin bireyde topluma karşı oluşturduğu hayal kırıklığı ve güvensizlik durumudur. Her birey bulunduğu toplumda eğitim alma, geçimini sağlayabilecek bir işe sahip olma gibi beklentilere sahiptirler. Bu beklentileri karşılanmadığı zaman içerisinde bulunduğu topluma karşı sinizm davranışı geliştirirler. Toplumsal sinik yaşayan bireyler karşılaştıkları olumsuzlukların sebebi olarak sosyal ve

ekonomik kurumları görmektedirler. Geleceğe karşı umutsuzluk hissetmeleri onlarda menfaat duygusunu öne çıkarmakta ve girdikleri her işte kendi çıkarlarını ön planda tutmaya neden olmaktadır. Bu nedenle ilgilerini çalıştıkları işlere tamamen yoğunlaştıramamaktadırlar (Abraham, 2000,287).

Toplumsal sinizmde işgörenlerin örgüt içerisindeki beklentilerinin daha gerçekçi olduğu bilinmektedir. Beklentilerinin düşük olması bireylerin iş hayatlarında stresin sebep olduğu hayal kırıklıkları gibi olumsuzlukların daha az yaşanmasına neden olmaktadır (Turan, 2011,97).

2.3.3.3.İşgören Sinizmi

İşgören sinizmi, örgüt yöneticilerine, örgütte çalışan diğer bireylere karşı oluşan sinizmdir. Abraham, (2000, 272) çalışan sinizmini “örgütlerde büyük sermaye, üst düzey yönetim ve örgütte yer alan diğer iş-gören ve bölümlere yönelik bir tutum” olarak tanımlamaktadır. Bu bireyler çalıştıkları yerlerde adaletsiz bir yönetim sergilendiğini düşünürler ve örgüte karşı olumsuz düşünceler sergilerler. Bu sinizmle birlikte, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güvenin zedelenmesi sonucunda çalışanlar yönetime öfke duyar ve çalıştığı işi sahiplenmez (Gün, 2015, 16; Helvacı, 2013, 391).

2.3.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, örgüt içerisinde değişime gitmek isteyen liderlere karşı güvensizlik hissetme ve daha önce denenmiş ve başarısız sonuçlandığı için örgüt içerisinde yapılmak istenen değişimlere karşı güvensizlik sonucu oluşmuş bir sinizmdir. Bu durum örgüt içerisinde değişim için uğraşan çalışanların tüm ılımlı davranışlarına rağmen ortaya çıkabilmektedir (James, 2005, 27). Örgütsel değişim sinizmi azaltmak için işgörenleri kendileri ile ilgili kararlara dahil etme, bireyleri yapılan değişimler hakkında bilgilendirme, başarılı olunan değişimleri çalışanlara gösterme, örgüte olan güvenlerini artırma, çalışanlara hislerini ifade etmeleri için fırsat tanınmalıdır (Reichers vd. 1997,48-49).

2.3.3.5.Meslek Sinizmi

Meslek sinizmi ilk olarak 1967 yılında polisler üzerine yapılan bir çalışmada ortaya konulmuştur. Hemşire, polis ve çağrı merkezi çalışanları meslekleri dolayısıyla iletişime geçtikleri insanlar tarafından saygısızca konuşma, hakarete uğramak gibi kötü

durumlarla karşılaşmaları kendilerini yıpratmalarına, mesleklerine karşı olumsuz düşünceler beslemelerine sebep olmaktadır (Abraham, 2000,273).

Meslek sinizmi bireylerin çalıştıkları örgütlere karşı sergiledikleri olumsuz davranışlardır. Bazı hizmet sektöründeki işgörenlerin müşterilerle yaşadıkları olumsuzluklar onları duygusal manada yıpratırken fiziksel olarak bitkin hissettirir. Örgüt çalışanları örgüt içerisindeki sorunları yetime, yetersik kaynaklara ya da uygulamadıkları politikalara dayandırdıklarında örgütsel sinizm artış göstermektedir (Sur, 2010,19).

Örgüt içerisindeki çalışanlar, kendini tam olarak ifade edip gösteremedikleri zaman başarısızlıklarının dolayı mesleklerine karşı sinik davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu bireylerde ilerleyen süreçlerde mesleklerine karşı vurdumduymazlık, duyarsızlık oluşabilmektedir.

2.3.4.Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm hakkında pek çok tanım bulunmaktadır. En yaygın kullanılan tanım ise Dean vd. (1998, 435) tarafından yapılandırılmıştır. Dean ve arkadaşları örgütsel sinizmi çalışanların örgüte karşı hissettikleri olumsuz tutumları olarak belirtmişlerdir. Bu olumsuz tutumlar ise örgüte karşı geliştirilen negatif tutum, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı ve örgüte karşı eleştirel ve aşağılayıcı davranışlar gösterme eğilimidir. Kutaniş ve Çetinel (2009, 696) ise örgütsel sinizmi farklı etmenlere bağlı olarak bireylerin yaşantılarından hareketle sergiledikleri uzak durma ve örgüte karşı çıkma tutumları olarak tanımlamıştır. Bu tanımlardan hareketle örgütsel sinizm bireyin içerisinde bulunduğu örgüte karşı hissettiği olumsuz tutumlardır.

Örgütsel sinizm, “bir bireyin olumsuz inançlarla, duygularla ve ilişkili davranışlarla şekillenen işveren örgütüne ilişkin tutumlarla bağlantılı olup; çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir cevap” olarak tanımlanmıştır (James, 2005).

Örgütsel sinizm kavramı tanımlanırken işgörenlerin örgüte karşı hissettikleri olumsuz tutumlar dayanak noktası olmuştur. Örgütsel sinizm kavramında karşımıza çıkan en belirgin özellikler örgütlerin adaletten, doğruluktan, samimiyetten yoksun olmalarıdır. Örgüt içerisindeki liderler, şahsi menfaatlerini öncelik verdikleri için bu

ilkelerden yoksundurlar. Bu nedenle örgüt içerisinde gizli güdüler ve hileli davranışlara neden olurlar (Abraham, 2000, 269). Ergen'e (2015,19) göre örgütsel sinizmin ortaya çıkmasındaki temel sebep çalışanların örgütün dürüstlükten yoksunluğuna dair oluşturdukları inançlardır. Bunun yanı sıra örgütsel sinizmin ortaya çıkmasındaki bir başka neden ise bireylerdeki yüksek beklenti ve bu beklentinin karşılanmadığı durumlarda ortaya çıkan hayal kırıklığıdır.

Örgüt içerisinde bulunan sinik çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında bazı belirgin özellikler vardır. Bu özellikler siniklerin her konuda şikayet etmeleri, konuşmalarında kötümser olmaları, en küçük başarısızlıkta bile hayal kırıklığı yaşamaları, örgüt ve çalışanlarını küçümsemeleri gibi olumsuz tutumlardır. Sinik yapıya sahip örgütler kar odaklıdır ve belirli bir vizyonları yoktur. Onlar için örgütün elde edeceği kar uzun vadeli verimlilikten daha önemlidir. Ayrıca sinik yapıdaki örgütlerde olumsuz tutum ve davranışları ortadan kaldırmak adına yöneticiler tarafından saldırgan davranışlar sergilenmektedir. Çalışanlar bazı korkular ve kızgınlık nedeniyle hayal kırıklığı yaşamaktan kendilerini alıkoymak isterler. Özellikle polisler ve barmenler sinizmi kullanarak kendilerini korumaya çalışmaktadırlar (Tokgöz ve Yılmaz, 2008,292).

2.3.5.Örgütsel Sinizm Boyutları

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmi bilişsel (inanç), duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç temel boyutta incelemişlerdir.

2.3.5.1.Bilişsel (İnanç) Boyut

Örgütsel sinizmin bu boyutunda “örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancı” vurgulanmaktadır. Bilişsel boyutta çalışanlar, örgüte karşı hissettikleri öfke, hor görme gibi olumsuz tutumlardan dolayı örgüte karşı güven duymazlar ve örgütün çalışanlarına karşı dürüst davranmadığına inanırlar (Kantarcioglu, 2016,38). Çalışanlar yöneticilerin aldıkları kararların örgütün yararından çok kendi menfaatlerine yönelik olduğuna dair bir inanca sahiptirler. Örgüt içerisindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Bu nedenle çalışanlar çıkarları için dürüstlük, doğruluk gibi değerlerinden ödün vererek, ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir (Kalağan, 2009,49)

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda bireyin bulunduğu çevredeki kişi, durum ve olaylara ilişkin sahip olduğu her türlü düşünce, bilgi ve inancı kapsamaktadır (İnceoğlu,

2004, 26). Örgüt yöneticilerinin davranışlarını tutarsız bulan çalışanlar, kendilerine yapılan her türlü davranışın altında başka bir niyet olduğu düşüncesine sahiptirler (Gün, 2015,14). Örgütlerde bulunan sinikler, örgütlerdeki uygulamaların örgütsel ilkelerden mahrum olduğunu, örgüt içerisinde kendilerine haksız davranıldığına, örgüttekilerin kendi çıkarlarını gözettiğine, örgütte çalışanların davranışlarının tutarsızlık gösterdiği, örgütte yöneticiler ile çalışanlar arasında güvensizliğin olduğu inancına sahiptirler. Sonuç olarak başkalarına güvenilmeyeceğini, herkesin kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerini ve bu nedenle kendileri için birşeyler istediklerinde bu isteklerinin gizli kalmasının gerekli olduğunu kapsamaktadır (Polatcan, 2012,11).

2.3.5.2.Duyuşsal (Duygu) Boyut

Örgütsel sinizmin bir diğer boyutu duyuşsal boyuttur. Duyuşsal boyut, kişi tarafından olumlu veya olumsuz olarak nitelendirilen duygusal tepkilerdir (Kalağan, 2009, 45).Örgütsel sinizm, olumsuz tutum ve inançlarla bağlantılı olarak yoğun duyguları kapsamaktadır. Örgüte karşı hissedilen negatif duyguları ifade eden duyuşsal boyutta bireylerde öfkelenme, nefret etme, saygısızlık, çabuk sinirlenme gibi tepkiler görülebilir.

Örgütteki bireylerin kendi değerleri ile örgütün değerlerinin uyuşmaması, hayalkırıklıkları örgüte karşı olumsuz duyguların oluşmasına neden olur. Bu bireyler örgütün yüksek ahlaki değerlere ulaşamamasından dolayı içten içe memnuniyet duyabilirler. Çünkü bu onların örgüte karşı hissettikleri güvensizliklerini haklı kılar (Abraham, 2000, 270).

2.3.5.3.Davranışsal (Eylemsel) Boyut

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda ise örgüte karşı hissedilen olumsuz düşüncelerin duyuşsal boyutta örgüte karşı olumsuz duygulara dönüşmesinden sonra bireylerin örgüte karşı fiili eylemlerini kapsamaktadır. Bu fiili davranışların en belirgin olarak yapılanı ise örgüte karşı açık bir biçimde yapılan eleştirilerdir (Helvacı, 2010, 394). Davranışsal boyutta bireylerin sürekli şikayet ettikleri, örgütü eleştirmeleri gibi sözlü eylemler dışında beden dilleri ile sözlü olmayan davranışlar görülmektedir.

Davranışsal sinizm, sinik bireylerin geleceğe dair karamsar tahminleri, örgütü küçümseme ve sürekli eleştirmelerini içermektedir (Özgener vd., 2008,54). Sinik

bireyler örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlarını mizah yollu dalga geçebilir ve alay edebilirler (Fındık ve Eryeşil, 2012, 1251). Kalağan'a (2009, 48) göre de sinikler şikayette bulunma, eleştiri yapma gibi sözlü davranışlar sergilerken, çalışanların birbirleri ile manidar bakışmaları, alaycı gülümsemeleri gibi sözel olmayan davranışlar da gösterebilirler.

2.3.6. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Etkenler

Örgüt içerisinde bireylerin sinizm yaşamalarının nedenleri araştırıldığında sinizmin nedenle çeşitli yazarlar tarafından farklı yorumlanmakla beraber bu konuda genel olarak sinizmi kişisel ve örgütsel sebepler olarak değerlendirmişlerdir. Örgütsel sinizmin kişisel etkenleri yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi faktörler iken, örgütsel sinizmin örgütsel adalet, kişi-rol çatışması, tutulmayan sözler, karşılanmamış beklentilerden kaynakladığı belirtilmiştir (Özcan, 2014, 18).

2.3.6.1.Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Etkenler

Bireyin yaşı çalıştığı meslekle ilgili davranışlarına, istek ve beklentilerini etkilemektedir. Çalışanların hızları, yaşları ilerledikçe azalmakta ve yaptıkları işten sıkılmaya bunun sonucunda ise verimliliklerinin düşmesi beklenmektedir. Üreten'e (2016, 72) göre bireylerin yaşlarının değişmesi onların ilgi ve beklentilerinin değişmesine neden olmaktadır. Yaşın sinizm üzerindeki etkisi araştırıldığında yaş ilerledikçe örgütte geçirilen süre artması, örgüt içerisindeki beklentiler azalmasıyla birlikte bireylerde sinik davranışların görülme sıklığını azalttığını söylemek mümkündür.

Çalışanların cinsiyetleri fark etmeksizin yaptıkları iş ile ilgili yakın tepkiler sergilediklerini belirten araştırmalar olmasına rağmen, kadınların ve erkeklerin örgüt içerisindeki davranışlarının farklı olduğuna dair görüşlerde bulunmaktadır (Çakır, 2001, 108).

Medeni durumun sinizm üzerindeki etkisi araştırıldığında evli bireylerin ailelerine bakmakla yükümlü olduğundan ötürü işsiz kalmak korkusu nedeniyle sinizm düzeylerinin bekarlarınkinden daha düşük olduğunu söylemek mümkündür. Kanter ve Mirvis (1989,329) ise yaptıkları araştırmada boşanmış bireylerin sinizmin düzeylerinin evli ve bekar çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Eğitim durumu bireylerdeki sinizm tutumlarını etkileyen değişkenlerden biri olarak görölmektedir. Güzeller ve Kalağan'a (2008, 92) göre bireylerdeki eğitim düzeyinin yükselmesi çalışanların bilgi düzeyini arttırmaktadır. Bilgi düzeyinin artmasıyla birlikte sorgulayıcı bir tavır sergilemeleri örgütsel sinizme sebebiyet vermektedir.

Gelir düzeyinin çalışanların güdülenmesi üzerinde etkili olduğu görölmektedir. Düşük gelire sahip çalışanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Mirvis ve Kanter (1991,58) yaptıkları araştırmada gelir düzeyi ile çalışanların sinizm düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Bireylerin örgüt içerisinde çalışma süreleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının arttığı bununda sinizmi etkilediği belirtilmektedir. Hizmet süresi ile sinizm arasında düşük düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu gözlenmiştir (James, 2005, 62).

Örgütlerde bulunan hiyerarşinin sinizmi etkilediğini yönelik araştırmalar yapılmıştır. Örgüt içerisinde alt düzeydeki çalışanların sinizm düzeylerinin üst düzeydeki çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Kalağan, 2009, 70). Çalışanların sorumlulukları arttıkça örgüte olan bağlılık sergiledikleri, örgütte çalışmaktan memnun oldukları ve bunun sonucunda sinik davranış gösterme eğilimlerinin azaldığı söylenebilir.

2.3.6.2.Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Etkenler

Psikolojik sözleşme, örgüt içerisindeki çalışanlar ile işverenler arasında sözlü olarak ifade edilmese bile karşılıklı olarak birbirlerinden almayı bekledikleri psikolojik yönlü bir anlaşmadır (Kotter, 1973'ten akt. Ergen,2015, 20). Çalışanların ifade edilmemesine karşı işveren tarafından algıladığı vaatler gerçekleşmediği zaman çalışanlarda örgüte karşı güvensizlik oluşmaktadır. Bu güvensizlik hali ilerleyen süreçlerde örgütsel sinizmi oluşturmaktadır.

Örgütsel sinizmi etkileyen unsurlardan biride örgütsel adalettir. Örgüt çalışanları örgüt içerisinde yaptıkları işin maddi ve manevi olarak karşılığını almak istemektedirler. Çalışanların örgüt içerisinde gösterdikleri performans ve çabaya karşı elde ettiklerini karşılaştırarak örgüt içerisinde ne kadar adil davranıldığına dair bir çıkarımda bulunur ve buna bağlı olarak farklı tutum sergiler (Pelit ve Pelit, 2014). Kılıç'a (2013,33) göre örgüt içerisinde adalet arttıkça sinizm düzeylerinin düştüğü sonucuna varılmıştır.

Çalışanların örgüt içerisinde adaletsizlik olduğunu gördükleri zaman örgüte karşı güvensiz tutum sergilerler. Çalıştığı örgütte karşı güvensizlik hisseden çalışanlar zamanla performansları düşer, işe devamsızlık yapmaya başlar ve sonrasında işten ayrılmaya varacak sonuçlara sebebiyet verir.

Örgütsel sinizmi etkileyen bir diğer unsur ise kişi-rol çatışmasıdır. Çalışanların davranışları, tutum ve inançları örgütün kendisinden beklediği davranışlarla örtüşmediği zaman kişi-rol çatışması söz konusu olmaktadır (Gün, 2015, 18). Rol çatışması daha çok hizmet sektöründe çalışan iş görenlerle ilişkilendirilmektedir (Delken, 2004, 16). Çalışanlarında var olan değerlerle örgüt değerleri arasında büyük farklılıkların olması bireylerde uyumsuzluk yaratır ve ilerleyen süreçte buldukları örgüte ve iş arkadaşlarına karşı negatif davranışlar sergileyebilmektedirler.

Örgütsel politika sinizmi etkileyen örgütsel etmenlerden bir tanesidir. Örgütsel politikayı, örgütün karar verme sürecini etkileyen ve daha çok kişisel çıkarılara dayalı olan davranışlar olarak ifade etmek mümkündür. Örgütsel politikayı çıkarıcı davranışlardan ötürü olumsuz tutum ve davranışlar, örgüte güvensizlikle ilişkilendirilmekte ve bu doğrultuda örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğu varsayılmaktadır (James, 2005, 35-36). Sonuç olarak bulunduğu örgütte güvensizlik hissi duyan, adaletsiz kararların alındığını düşünen bireylerde örgüte karşı sinizm düzeyinin artacağı söylenebilir.

Örgütün gelişen bilgi teknolojisine uyum sağlamak zorunda ve örgüt içerisinde değişim gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Çalışanların örgüt içerisindeki bu değişime uyum sağlayamadığı durumlarda da endişe, korku gibi olumsuz durumlar yaşarlar ve örgüte karşı sinik davranışlar sergilerler.

Örgüte ait değerler belirlenirken çalışanları dikkate almaları; çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttıracak ve örgüte karşı güven duygusu artacaktır. Örgüt içerisinde çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek düzeyi ile çalışanların performansı, örgüte karşı tutum ve davranışları arasında olumlu bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle algılanan örgütsel desteğin örgüt içerisindeki sinizmi doğrudan etkilediği söylenebilir.

Duyuşsal boyutta örgütteki işgörenlerin inançlarının yanı sıra bulunduğu örgüte karşı kişisel saygısızlık, aşağı görme gibi olumsuz duyuşsal tepkiler görülmektedir (Kutaniş ve Dikili, 2010, 273).

Sinik tutumları kavramsallaştırmada, Izard'a (1977) göre dokuz temel duygu önemlidir. İlgi- heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, hor görme-küçümseme, korku- dehşet, utanç- aşağılama olmak üzere her biri yumuşak ve sert şekilde tanımlanan dokuz temel duygu ele alınmıştır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda Izard'ın tanımlamış olduğu duygulardan bazılarını içermektedir. Örneğin, sinikler örgütlerine karşı hor görme, küçümseme, acı duyma gibi olumsuz duyguları hissedebilirler. Ayrıca sinikler kendilerini örgütle kıyasladıklarında kendilerinin örgütlerinden üstün olduklarını düşünerek zevkte alabilirler. Bu nedenle sinizm hissedilen olumsuz duygularla ilişkili olan bir kavramdır (Dean vd.,1998,346).

2.3.7.Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçları bireysel açıdan ve örgütsel açıdan olmak üzere iki kısımda ele alınmaktadır. İşgörenlerin örgüte yönelik beklentileri gerçekleşmediğinde mutsuzluk, hayal kırıklığı, öfkelenme gibi olumsuz tepkiler sergilerler. Bu tepkiler beraberinde sinizmi meydana getirir. Bireyde meydana gelen sinizm sadece bireye değil bulunduğu örgütün işleyişine de zarar verecektir. Örgütsel açıdan bakıldığında örgüt içerisindeki olumsuzlukların birçok sebebi sinizmdir. Sur (2010,30) yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılığın azalmasını, işe yabancılaşmayı ve iş memnuniyetsizliğinin sebebinin örgütsel sinizm olduğunu belirtmiştir.

Örgütler ayakta kalmak için değişime uyum sağlamalıdır. Değişimi içselleştiren örgütler performanslarını artırarak var olmaya devam ederler. Fakat örgüt içerisinde sinik davranışlar sergileyen çalışanların olması örgüte duyulan güveni azaltacağından süreç içerisinde örgütün verimliliğini düşürecektir. Bu nedenle örgüt içerisinde bulunan siniklerin fark edilerek önlem alınması örgütün verimliliği açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel birçok önemli sonuçlarının bulunduğunu göstermektedir. Çalışanların yapabileceği süreden daha uzun sürede yaparak işi yavaşlatması, çeşitli mazeretlerle sürekli işe gelmemesi, çalışma saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan şeylerle aşırı zaman harcaması, sürekli işi eleştirmesi gibi çeşitli mazeretlerle iş yerine zarar vermesi örgütsel sinizmin yansımalarıdır. Yapılan

bazı araştırmalara göre örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa, iş doyumuna, örgütsel adalet duygusuna, yaptığı işe yabancılaşmasına olumsuz etkisi olduğunu göstermektedir.

2.3.8.Okullarda Sinizm

Okullar dinamik bir yapıya sahiptir. Bu dinamikliği de Birbirlerinden değişik olan örgütlerde sinik davranışlar gösteren çalışanlar bulunduğu gibi, eğitim kurumlarında işgörenlerin de sinizm yaşama eğilimleri görülebilmektedir.

Eğitim kurumları hem girdisinin hem de çıktısının insan olması nedeniyle dinamik bir yapıya sahiptirler. Bütün rgtlerde olduğu gibi okullarda da yöneticilerin davranışları, tutumları çalışanlarını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüte karşı geliştirilen negatif tutum ve davranışlar sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Buna bağlı olarak okullardaki başarının artması, kaliteli ve verimli yeni uygulamalar gerçekleştirmek öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı sergiledikleri tutuma bağlıdır. Bu bağlamda örgütsel sinizm yaşayan bir ğretmen okul için verdiği uğraşların bilinmediğini veya önemsenmediğini düşünerek yaptığı yenilikçi çalışmalardan vazgeçer, yeni ve farklı girişimlerde bulunmaz. İlerleyen süreçte diğer eğitimcilerinde okul için çaba sarf edeceklerine inanmaz, okulun geleceğine dair umutsuzluğa kapılır (Kalağan ve Güzeller, 2010, 85).

2.4.ÖRGÜT İKLİMİ, ÖRGÜTSEL YARATICILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bu bölümde, örgüt iklimi, örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm kavramlarının birbirleriyle olan ilişkilerine, ilgili alan yazındaki açıklamalar ve bu konularda yapılan araştırmalardan elde edilmiş olan bulgular ışığında değinilmektedir.

2.4.1.Örgüt İklimi ve rgtsel Yaratıcılık Arasındaki İlişki

Örgütler varlıklarını korumak için değişime ayak uydurmalıdırlar. Değişime ayak uydurmak ve hedeflerine ulaşabilmek adına yenilikçi çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Yenilikçi alışanların ise farklı fikirler üretebilmesinin yolu uygun bir örgüt ikliminden geçer. Yenilikçi bireylerin bulunduğu örgütlerde zaman içerisinde bu yaratıcılık örgütsel yaratıcılığa dnsecektir (ekmecelioğlu, 2002, 553).

Artan rekabet ortamlarıyla beraber örgütler içerisinde sorun çözücü, motivasyonu yüksek çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu türden çalışanları bulmak veya çalışanlarda var olan yaratıcılığı geliştirici ortamlar oluşturmak yöneticilerin görevidir. Örgüt iklimi yaratıcılığı etkileyen değişkenlerden bir tanesidir. Örgütsel yaratıcılığı geliştirmek adına yöneticiler, işgörenlerin yaratıcı davranışlarını teşvik edici davranışlar sergilemeli ve yaratıcılığı geliştirmek adına işgörenleri desteklemelidir. İşgörenler yaratıcılık potansiyellerini ancak uygun örgüt iklimi sağlandığında ortaya çıkarabileceklerdir. Takım çalışmasının teşvik edildiği, demokratik, işgörenlerin yaptıkları işe karşı memnuniyet derecelerinin yüksek olduğu örgütlerde yaratıcılık seviyesi daha yüksektir. Örgütler yaratıcı çalışmalarını ne kadar desteklerse, örgütlerdeki yaratıcı fikir ve düşünceler o derece de çoğalacaktır (Genç, 2005, 294-296).

2.4.2.Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

İşgörenler buldukları örgütlerin iklimine göre farklı davranışlar sergilemektedirler. Sergiledikleri bu davranışlarda örgütle ve örgütü oluşturan paydaşları algılayış biçimleri etkilidir. İnsanların birbirleriyle iletişim içerisinde olduğu, yöneticilerin motive edici, çalışanları destekledikleri örgütlerde çalışanların davranışları olumlu olur. Çalışanlar arasında iletişimin az olduğu, yöneticilerin ise katı kurallarla yönetmeye çalıştığı örgütlerde ise işgörenlerin örgüte karşı negatif tutum ve davranışlar sergilediği görülmektedir. İşgörenlerin örgütün amaçlarına uygun davranışlar sergilemelerinde örgüt içerisinde bulunan atmosfer önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanların çalıştıkları örgütlerde yüksek performans sergilemeleri yaptıkları işten ve buldukları ortamdan memnun olmalarına bağlıdır. Örgütün amaçlarını benimseyen çalışanlar örgütün amaçlarına ulaşması için istekli bir şekilde çalışırlar ve çalışanların motivasyonları yüksektir (Mercan, 2007, 33).

Günümüzde örgüt ikliminin çalışanlar tarafından algılanış biçimi yöneticiler tarafından önemsenmektedir. Örgüt ikliminin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, örgütlerin vizyonu ve misyonu açısından önemlidir (Doğan ve Üngüren, 2009,46). Yöneticilerin örgüt içerisinde adaletli olması, çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, örgüt içerisindeki iletişimin etkili bir şekilde sağlanması örgütlerdeki sinizmi engelleyebilmesi açısından önemlidir (Polat 2014, 61). Bu sayede örgüt içerisinde yaşanabilecek sinizmin düşük düzeye çekilmesi sağlanabilir.

Çalışanlar buldukları örgütlerde güvensizlik, önyargılı davranma gibi olumsuz tutum ve inanca sahip olabilirler. Böyle örgütlerde kendilerine iletilen mesajları yanlış algılayabilmektedir. Bu da yöneticiler ile çalışanlar arasında iletişim sorunlarına yol açabilmektedir. Yöneticilerin sergilediği olumsuz davranışlar, çalışanlar arasındaki iletişim problemleri, çalışanları verilen kararlara katmamak, sorulan sorulara cevap verememesi örgütsel sinizme neden olmaktadır. Örgüt yöneticileri sinizm hakkında bilgi ve tecrübeye sahip oldukları zaman sinizm oluşmadan gerekli tedbirleri alarak sinizmi engelleyebilirler ve örgütte olumsuz durumların yaşanmasını önlemiş olurlar (Helvacı ve Çetin, 2012, 1478).

2.4.3.Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Günümüzde iş imkânlarının ve çeşitliliğinin artmasıyla birlikte, bireylerin çalışabileceği birçok iş alanı doğmuştur. Bu açıdan bakıldığında zaman bireyler güvensizlik duydukları, hayal kırıklığı besledikleri örgütlerde değil kendilerini rahatça ifade edebildikleri, yaratıcılıklarını geliştirebilecekleri, kendilerini mutlu hissettikleri kurumları tercih etmektedirler (Balcı, 2002).

Yaratıcılığı kısaca örgütlerin yeni fikir ve düşünceler üretmesi olarak tanımlayabiliriz. Son yıllarda yaratıcılık örgütler için önemli olmaya başlamıştır. Bireyler içinde buldukları örgüte katkıda bulunmak adına yaratıcı ve yenilikçi düşünebilmeli, yeni bilgiler üretmeli, yaşanan olaylara eleştirel bakabilmelidir. Bunları yapabilmesi için bulunduğu örgütün yaratıcılığı geliştirmeye fırsat tanıyan bir yapısı olmalıdır. Fakat içinde bulunulan örgütlerin bireylerin yaratıcılığının gelişmesine katkı sağlayacak bir yapısının olmaması, katı kurallarla yönetilmesi, örgüt içindeki iletişimin etkili olmadığı örgütlerde ise bireyler kendi yaratıcılıklarını geliştiremezler. Hatta bununla birlikte yaşanan hayal kırıklıkları, çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir. Bu olumsuz tutum ve davranışlar örgütlerde sinizmin oluşmasına sebep olabilmektedir.

Boyalı'ya (2011,33) göre olumsuz duygularla ifade edilen sinizmin, örgütler ve işgörenler açısından büyük bir sorun olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışanlar güven duymadıkları, kendilerinde olumsuz duygular uyandıran örgütlerde çalışmaktan hoşlanmazlar. Bu tarz örgütlerde yaratıcı fikirler ortaya koymazlar hatta ortaya konulan yaratıcı fikirleri desteklemezler.

2.5.Konu İle İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

2.5.1.Örgüt İklimi

Onoye (2004), okul yöneticilerinin başarılı okullardaki rolünü ve okul ikliminin hangi öğelerinin bir okulun başarılı olması için gerekli olduğunu belirlemeyi hedeflemiştir. Onoye, liderlik ve pozitif örgüt ikliminin başarılı bir örgüt için gerekli olduğu vurgulamaktadır. Bu araştırmanın örneklemini Güney California'daki bir ortaokul oluşturmaktadır. Bu okulun istenilen başarıyı gösterdiği bilinmektedir. Araştırmada gözlem tekniği, görüşme tekniği ve anketler uygulanmıştır. Araştırma sonucunda başarıda etkili olan faktörlerin karar verme sürecine katılım, yöneticilerin lider özellikli olması ve kişilerin başarıya dair yüksek beklentisi olduğu görülmüştür.

Pomroy (2005) yaptığı araştırmada yönetici - öğretmen iletişiminin bağlantılarını açıklayarak okul iklimini yöneticilerin ve öğretmenlerin bakış açısına göre analiz etmiştir. Bu araştırmada katılımcılara açık uçlu sorular sorulmuştur. Hem yönetici hem öğretmenlerle yapılan çalışmada pozitif okul ikliminin karar verme sürecine katılım , yöneticilerin vizyonu ve takım çalışması gibi öğelerine yer verilmiştir. Araştırmada yöneticilerin iletişim becerileri ile öğretmenlerin okul iklimine ilişkin görüşleri ilişkilendirilmiştir. Karar verme süreçlerine katılan öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarının pozitif olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin vizyonlarını öğretmenlerle paylaşması ve beraber vizyon geliştirmelerinin pozitif bir okul iklimi geliştirmek için önemli olduğu belirtilmiştir.

Putter (2010), örgütsel iklim ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi konu alan bir çalışma yapmıştır. Araştırmada örgütsel iklim ve örgütsel performans arasındaki ilişkide örgütsel desteğin ve örgütsel birimin büyüklüğünün etkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel iklim ile işe angaje olma arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Örgüt ikliminin örgütsel destekten etkilendiği ve örgütsel birimin büyüklüğü ile örgütsel iklim arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracı olduğu belirtilmiştir.

Aydın (2011), yaptığı araştırmada özel ortaöğretim kurumlardaki öğretmen ve öğrencilerin okul iklimine yönelik algılarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bu araştırmaya çeşitli özel ortaöğretim kurumlarından 133 öğretmen ve bu öğretmenlerin

görev yaptığı okullarda eğitim gören 215 öğrenci katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmen ve öğrencilerin okul iklimine yönelik algılarının birbirine paralel olduğu, en yüksek algının okulun güvenlik iklimine en düşük algının ise öğrenci yönetimi boyutuna ilişkin olduğu gözlenmiştir. Öğrencilerin demografik özellikleri farklılaştıkça okul iklimine yönelik algılarının da farklılaştığı saptanmıştır. Öğretmenlerin branş değişkenine göre algılarının farklılaşmadığı ortaya çıkarken cinsiyet ve kıdemlerine göre farklılaştığı elde edilen sonuçlardandır.

Selamat vd. (2013) tarafından yapılan araştırmanın amacı örgüt ikliminin öğretmenlerin iş performansları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Yapılan araştırmaya 37 ortaokul öğretmeni katılmıştır. Yapılan araştırmada okul ikliminin sağlıklı olması sonucu öğretmenlerin görevlerini yerine getiremedikleri belirlenmiştir. Örgütsel iklim yönünden müdürün sergilediği liderlik davranışlarının öğretmenlerin performansları açısından kritik önem taşıdığı görülmüştür. Öğretmenlerin performanslarının artması için okul müdürlerinin insan davranışları üzerinde daha çok durması gerektiği belirlenmiştir. Okul müdürlerinin idari davranışlardan çok liderlik özelliklerini ön plana çıkarması gerektiği saptanan bir diğer bulgudur.

Ayık ve Savaş (2014) tarafından yapılan çalışmadan çıkan sonuç okul ikliminin öğretmenlerin örgütsel güven algıları hakkında yordayıcı olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin en yüksek algıladığı okul ikliminin boyutun işbirlikçi öğretmen davranışları olduğu görülmüştür. Bununla birlikte umursamaz öğretmen davranışları alt boyutu ise en düşük algılanan boyut olarak değerlendirilmiştir. Araştırmaya göre destekleyici müdür davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranış boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, umursamaz öğretmen davranışları alt boyutu ile negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bir başka sonuç ise meslektaşına güven ile paydaşlara güven boyutları ile okul ikliminin samimi öğretmen davranışı alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmesidir.

Akbaba ve Erdoğan'ın (2014) yaptıkları araştırmada, eğitim kurumu yöneticileri ve öğretmen fikirlerine göre okul ikliminin ortaya çıkışı ve bu süreci etkileyen faktörlerin neler olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda okul ikliminin oluşumuna okul yöneticilerinin davranışlarının daha çok etki ettiğini, öğretmenlerin ise düşüncelerini daha rahat dile getirecekleri bir okul iklimi oluşturmak için çaba sarf

ettikleri görülmüştür. Bu çalışmada olumlu okul ikliminin öğretmenlerin istekli bir şekilde çalışması ve öğrencilerin akademik başarısı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca okul ikliminin oluşumunda; idareciler öğretmenler, öğrenciler, aileler ve yardımcı personelin etkisinin yanı sıra okulun içinde bulunduğu çevredeki diğer faktörlerin de etkili olduğu anlaşılmıştır.

Diş (2015), okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalıştığı araştırmasında yöneticilerin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ayrıca örgüt ikliminin emredici müdür davranışları ve kısıtlayıcı müdür davranışları alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğunu; samimi öğretmen davranışları alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin ise kadın öğretmenlerde daha fazla olduğu görülmüştür.

2.5.2.Örgütsel Yaratıcılık

Ekvall ve Ryhammar (1999), yaptıkları çalışmada yaratıcılığa etki eden örgütsel ve bireysel kaynakları ortaya çıkarmayı hedeflemişlerdir. Araştırmada elde edilen sonuçlarda örgüt ikliminin ve kaynakların çıktılar üzerinde güçlü etkilere sahip olduğu belirtilmiştir.

Kharkurin ve Matallebi (2008) sosyolojik ve kültürel çevrenin yaratıcılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma İranlı, Amerikalı ve Rus öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin problemlere farklı açılardan yaklaşabildikleri görülmüştür. Ayrıca batı düşünce sistemine göre yenilikçilik ve orijinallik gibi özelliklerin yaratıcılığın özünde bulunduğu fakat klasik doğu düşünce yapısına göre bahsedilen bu iki özelliğin daha az öneme sahip olduğu vurgulanmıştır.

Chang ve Chiang (2008) örgüt içinde yaratıcılığı teşvik eden ve etkileyen faktörleri ele almıştır. Yapılan çalışmalar örgütsel yaratıcılığa etki eden iki faktör tespit edilmiştir. Bunlar yaratıcı çalışma ortamı ve kişinin bireysel yaratıcılık performansıdır. Çalışmalar örgütsel yaratıcılığa etki eden yedi faktörün olduğunu göstermiştir. Bunlar ; örgütün kültürü, takım iklimi, örgüt yapısı, liderlik, amaçlar, süreçler ve değerlendirme sistemidir.

Ersükmen (2010) yaptığı araştırmada Fen ve Teknoloji dersi öğretmenlerinin yaratıcılık ve yaratıcılıkla ilgili uygulamalar konusundaki fikirlerini belirlemeye çalışmıştır. Bu araştırmada görüşme formu kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin yaratıcılık kavramı hakkında bilgi sahibi olduğu, yaratıcı eğitim etkinlikleri için gerekli yöntemleri bildiği ve bunları uyguladığı görülmüştür. Aynı araştırmada öğretmenlere ders kitaplarındaki ölçme süreçlerinin yaratıcılığa etkisi hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Öğretmenlerin bu konuda hem olumlu hem olumsuz düşüncelerini ifade ettiği belirtilmiştir.

Balay (2010) öğretim elemanlarının yaratıcılık düzeylerini konu alan bir çalışma yapmıştır. Balay, bu araştırmasında öğretim elemanlarının yaratıcılık algılarının çalıştıkları kurum, görev, unvan ve cinsiyete göre değişkenlik gösterip göstermediğini incelemiştir. Bu çalışma sonucunda örgütsel yaratıcılık bireysel boyutta "yeterli düzeyde" yönetsel ve toplumsal boyutta ise " ortada düzeyde" saptanmıştır. Ayrıca meslek yüksek okullarında görev alan öğretim görevlilerinin fakültedeki öğretim elemanlarından; yöneticilerin öğretim elemanlarından; öğretim görevlisi kademesindekilerin, araştırma görevlisi ve olanlardan ve erkek öğretim elemanlarının kadınlardan anlamlı bir şekilde örgütsel yaratıcılık algısına sahip olduğu saptanmıştır.

Karacabey'in (2011) resmi ve özel ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel yaratıcılığın alt boyutları incelenmiştir. Özel ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel yaratıcılık algılarının tüm alt boyutlarda "yeterli düzeyde" olduğu resmi ilköğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin yaratıcılık algılarının bireysel boyutta "yeterli düzeyde" yönetsel ve toplumsal boyutta " orta düzeyde" olduğu görülmüştür. Bunda ek işe gereksinim duyma, okuldaki görev, sınıf mevcudu, cinsiyet, yaş ve branş gibi değişkenlere göre anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.

Yahşi (2014) yaptığı araştırmada, örgütsel yaratıcılık ve örgütsel iklim kavramları üzerinde durmuştur. Çalışma sonucunda örgüt iklimi ile yaratıcılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Yurter (2016) Kütahya ilinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Aynı çalışmada, çalışmaya katılan öğretmenlerin yaratıcılık algılarının yaş, cinsiyet, kıdem

değişkenlerine göre değişirken; branş, okul türü, okuldaki personel sayısı gibi değişkenlerin yaratıcılık algılarına göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.3.Örgütsel Sinizm

Delken 'nin (2004) yüksek lisans tez çalışmasında sinizm ile demografik faktörler arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada aile değişkeni dışındaki faktörlerin sinizme etki etmediği görülmüştür. Buna karşılık sinizmin iş yeri ve iş tipinden etkilendiği tespit edilmiştir.

James (2005) yaptığı çalışmasında örgütsel sinizmin kaynakları araştırılmıştır. Örgütsel sinizmin kaynaklarının örgütsel adalet, algılanan örgüt desteği, örgütsel politika algısı ve psikolojik sözleşme ihlali gibi kavramların olduğunu tespit etmiştir.

Bommer ve vd. (2005) örgütsel sinizm ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yapmıştır. Demografik değişkenler ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Buna karşılık olarak dönüşümcü liderliğe yönelik yönetici davranışlarının sinizmi anlamlı derecede azalttığı görülmüştür.

Naus ve vd. (2007), Hollanda'da yaptıkları çalışmada sinizm ile kendine güven ve otonomi arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Yine rol karmaşası ile sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Güzeller ve Kalağan (2008) sinizm ölçeğini Türkçeye uyarlamışlardır. Bu ölçek öğretmenlerin sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik hazırlanmış bir ölçektir. Yapılan çalışma sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu iç tutarlılığının 0.83 olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmadan çıkan bir başka sonuç ise öğretmenlerin branşları ve eğitim düzeyleri ile sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğudur. Fakat öğretmenlerin yaş ve cinsiyet değişkenleri ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Özler ve Atalay (2011), sağlık çalışanlarına yönelik olarak yaptıkları çalışmada tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Yapılan çalışma sinizm ile örgütsel tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bu çalışmadan bilişsel ve davranışsal sinizmin tükenmişliğin anlamlı yordayıcısı olduğu fakat duyusal sinizmin tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Şirin (2011) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin okul kültür algıları ile sinizm davranışları incelenmiştir. İstanbul ile Esenyurt ilçesindeki 222 öğretmenle yaptığı araştırma sonucunda bu iki kavram arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Polatcan (2012) okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye dönük bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada okul yöneticilerinin liderlik davranışları yüksek düzeyde bulunurken, yine yöneticilerin örgütsel sinizm düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Okçu, Şahin ve Şahin'in (2015) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi ile ilgili yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkla ilgili algıları arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan çalışmada öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel sinizm yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Okçu, Korkmaz ve Uçar (2018) yaptıkları ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğu; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışkan (2016) örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında spor eğitimi veren 396 öğretim elemanını örneklem olarak ele almıştır. Bu çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarının sinizme yönelik algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Sinizme yönelik en yüksek algının bilişsel boyutta olduğu en yüksek bağlılığın ise duygusal boyutta olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sinizm ile bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Karademir (2016) kayırmacılık ile sinizm arasındaki ilişkiyi tespiti yönelik bir çalışma yapmıştır. Yapılan çalışmada öğretmenlerin sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, çalışma şekli, okuldaki çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık görüldüğü gözlenmiştir. Ayrıca kayırmacılık ve sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Güneş (2017) liderlik ve sinizm arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda liderlik ile sinizm arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki olduğunu bulmuştur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın; modeli, evreni ve örneklemini, verilerin toplanması, veri toplama aracı ve verilerin analizi bilgilerine yer verilmiştir.

3.1.Araştırma Modeli

Algılanan örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasında değişim olup olmadığını ve bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2005).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Batman ili merkezinde bulunan 65 ortaokulda görev yapan toplam 1974 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrendeki ortaokullardan alt, orta ve üst sosyo-ekonomik düzeyden olacak şekilde yansız küme örnekleme yoluyla seçkisiz olarak seçilmiş 24 ortaokulda görev yapan 756 öğretmen oluşmaktadır. Araştırmada bireyler tek tek değil, yansız olarak belirlenen grupların örneklem için seçilmesi olarak tanımlanan küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kümelere göre örnekleme yönteminde evren küme adı verilen gruplara ayrılır, her küme bir örnekleme birimi olarak tanımlanır. Tesadüfi olarak seçilen kümeler bir araya getirilerek örneklem oluşturulur (Çömlekçi, 2001, 90). 950 tane öğretmene dağıtılan veri toplama araçlarından 825 tanesi geri dönmüştür. Ancak geri dönen ölçeklerden bir kısmı eksik doldurulma sebebinden ötürü 756 veri toplama aracı değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın örneklem grubuna ilişkin demografik özellikler Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Özellikler

		f	%
Cinsiyet	Kadın	354	46.8
	Erkek	402	53.2
Eğitim Düzeyi	Lisans	677	89.6
	Lisansüstü	79	10.4
Kıdem	1-5 yıl	418	55.3
	6-10 yıl	260	34.4
	11 yıl ve üzeri	78	10.3
Okuldaki Görev Süresi	3 yıl ve daha az	472	62.4
	4 yıl ve üzeri	284	37.6
	Toplam	756	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları yukarıdaki Tablo 3'de gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde, çalışmaya katılan 756 öğretmenden 354'ü (%46.8) kadın, 402'i (%53.2) erkektir. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri incelendiğinde 677 kişi (%89.6) lisans, 79 kişi (%10.4) lisansüstü eğitim seviyesindedir. Toplam hizmet süresi değişkeni bakımından incelendiğinde 1-5 yıl aralığında 418 öğretmen (%55.3), 6-10 yıl aralığında 260 öğretmen (%34.4), 11 yıl ve üzeri olan 78 öğretmen (%10.3) araştırmaya katılmıştır. Okuldaki görev sürelerine göre 1-3 yıl arasında olan 472 (%62.4) öğretmen, 4 yıl ve üzeri 284 (%37.6) öğretmen okullarda çalışmışlardır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla öğretmenlere uygulanmak amacıyla üç ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlar sırasıyla; Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgüt İklimi Ölçeği”, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” (ÖSÖ) ve Balay (2010) tarafından geliştirilen “Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği”dir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Ölçeklerin ilk bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, okuldaki görev süresi gibi özelliklerini belirleyen değişkenler yer almıştır.

3.3.2.Örgüt İklimi Ölçeği

Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen Örgüt İklimi Ölçeği, (ÖİÖ) Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek Likert tipi 39 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, “Destekleyici Müdür Davranışı (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9), Emredici Müdür Davranışı(10, 11, 12, 13, 14, 15, 16), Kısıtlayıcı Müdür Davranışı (17, 18, 19, 20, 21), Samimi Öğretmen Davranışı (22, 23, 24, 25, 26, 27, 28), İşbirlikçi Öğretmen Davranışı (29, 30, 31, 32, 32, 34, 35) ve Umursamaz Öğretmen Davranışı (36, 37, 38, 39)” olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Örgüt iklimi ölçeğinde dördümlük likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin seçenekleri ve bunların puan ve sınırları; Nadiren olur (1.00-1.74), Bazen olur (1.75-2.49). Genellikle olur (2.50-3.24), Çok sık olur (3.25-4.00).

Tablo 3.2. Örgüt İklimi ve ve Alt Boyutlarına İlişkin Croanbach Alpha Katsayıları

	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Destekleyici müdür davranışları	9	.95
Emredici müdür davranışları	7	.81
Kısıtlayıcı müdür davranışları	5	.67
Samimi öğretmen davranışları	7	.92
İşbirlikçi öğretmen davranışları	7	.78
Umursamaz öğretmen davranışları	4	.87

Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ile madde toplam korelasyonları incelenmiştir. ÖİÖ'nin alt boyutlarından olan “Destekleyici Müdür Davranışına” ilişkin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .95; “Emredici Müdür Davranışı” için .81; “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” için .67; “Samimi Öğretmen Davranışı” için .92; “ İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” için .78 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” için .87 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan iç tutarlılık katsayıları ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.3.3.Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algılarını belirlemek için Balay (2010) tarafından geliştirilen “Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel yaratıcılık ölçeği 39 madde ve bireysel (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16), yönetsel (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28) ve toplumsal (29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel yaratıcılık ölçeğinde beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin seçenekleri ve bunların puan ve sınırları; Hiç katılmıyorum (1.00-1.79), Az katılıyorum (1.80-2.59), Orta düzeyde katılıyorum (2.60-3.39), Çok katılıyorum (3.40-4.19) ve Tam katılıyorum (4.20-5.00) olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri Balay (2010) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada ise örgütsel yaratıcılığın bireysel alt boyutu için hesaplanan alfa katsayısı .92 , yönetsel alt boyutu alfa katsayısı .93 ve toplumsal alt boyutu için ise alfa katsayısı .95’dir. Aşağıdaki Tablo 3.3.'de örgütsel yaratıcılık ve alt boyutlarına İlişkin Croanbach alpha katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 3.3. Örgütsel Yaratıcılık ve ve Alt Boyutlarına İlişkin Croanbach Alpha Katsayıları

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
Yaratıcılık bireysel boyut	16	.95
Yaratıcılık yönetsel boyut	12	.93
Yaratıcılık toplumsal boyut	11	.95

Bu araştırma için yapılan istatistik analiz sonuçlarına göre, tüm ölçeğin toplam güvenilirliği .96’dır. Örgütsel yaratıcılık ölçeği birinci alt boyutu bireysel boyuttan alfa iç tutarlık katsayısı .95, yönetsel boyutun .93, toplumsal boyutun .95 çıktığı saptanmıştır.

3.3.4.Örgütsel Sinizm Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen, Türkçeye Kalağan (2009) tarafından uyarlanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. “Örgütsel Sinizm Ölçeği” 13 madde ve bilişsel (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal (6, 7, 8, 9), davranışsal (10, 11, 12, 13) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinde beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin seçenekleri ve bunların puan ve sınırları ise; Hiç katılmıyorum (1.00-1.79), Katılmıyorum (1.80-2.59), Kısmen katılıyorum (2.60-3.39), Katılıyorum

(3.40-4.19), Tamamen katılıyorum (4.20-5.00) olarak belirlenmiştir. Kalağan (2009) tarafından ölçeğe açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin, Cronbach alpha iç tutarlılık katsayıları sırasıyla; “bilişsel” boyut için .913, “duyuşsal” boyut için .948 ve “davranışsal” boyut için .866 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin; Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı da tüm maddeler için .93 olarak bulunmuştur. Aşağıdaki Tablo 3.4.'de örgütsel sinizm ve ve alt boyutlarına ilişkin bu araştırmada hesaplanan Croanbach alpha katsayıları sunulmaktadır.

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
Sinizm bilişsel boyut	5	.94
Sinizm duyuşsal boyut	4	.92
Sinizmdavranışsal boyut	4	.88

Bu araştırmada tüm ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .94 ve üç alt boyutun güvenilirlik katsayıları sırasıyla bilişsel boyut için .92, duyuşsal boyut için .95 ve davranışsal boyut için .88 olarak hesaplanmıştır.

3.4.Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımlarını belirlemek adına yüzde (%) ve frekans (f) değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin genel boyut ve alt boyutlarına ait standart sapma ve aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre öğretmen algılarınınını belirlemek için ‘t-testi’ analizi yapılmıştır. Bunun yanında mesleki deneyim değişkenlerine göre öğretmen algılarında ortaya çıkan farklılaşmayı belirlemek amacıyla da Varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi, bağımsız değişkenin yordayıcı etkisini belirlemek için ise regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular % 95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin örgüt iklimi, örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeylerine ait görüşlerine yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgüt ikliminin alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablo 4.1' de gösterilmektedir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgüt İklimine İlişkin Algıları

	N	\bar{X}	S	Algı düzeyi
Destekleyici müdür davranışları	756	2.71	.81	orta
Emredici müdür davranışları	756	2.35	.62	düşük
Kısıtlayıcı müdür davranışları	756	2.36	.59	düşük
Samimi öğretmen davranışları	756	2.58	.76	orta
İşbirlikçi öğretmen davranışları	756	2.66	.58	orta
Umursamaz öğretmen davranışları	756	2.32	.75	düşük

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin sırasıyla en fazla destekleyici müdür davranışı ($\bar{X} = 2.71$, $S = .81$ -Orta Derecede Katılıyorum), kısıtlayıcı müdür davranışı ($\bar{X} = 2.36$, $S = .59$ -Az Katılıyorum) ve emredici müdür davranışı ($\bar{X} = 2.35$, $S = .62$ -Az Katılıyorum) sergilemektedirler. Öğretmenlerin sergiledikleri davranışlar için ise sırasıyla; işbirlikçi öğretmen davranışı ($\bar{X} = 2.66$, $S = .58$ -Orta Derecede Katılıyorum), samimi öğretmen davranışı ($\bar{X} = 2.58$, $S = .76$ -Orta Derecede Katılıyorum) ve umursamaz öğretmen davranışı $\bar{X} (= 2.32$, $S = .75$ -Az Katılıyorum) sergilendiğini düşünmektedirler.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının demografik özelliklere göre incelenmesi aşağıda sırası ile belirtilmiştir.

a) Cinsiyet

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin algıladıkları örgüt iklimi düzeylerine ilişkin bulgular tablo 4.2.1' de sunulmuştur.

Tablo 4.2.1. Cinsiyete göre algılanan örgüt ikliminin alt boyutları ve t-Testine ilişkin Bulgular

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Destekleyici müdür davranışları	kadın	354	2.69	.83	-.797		.426
	erkek	402	2.73	.80	-.795	754	
Emredici müdür davranışları	kadın	354	2.36	.60	.387		.697
	erkek	402	2.34	.64	.389	754	
Kısıtlayıcı müdür davranışları	kadın	354	2.29	.58	-3.060		.002*
	erkek	402	2.42	.60	-3.067	754	
Samimi öğretmen davranışları	kadın	354	2.63	.77	1.714		.087
	erkek	402	2.53	.75	1.712	754	
İşbirlikçi öğretmen davranışları	kadın	354	2.68	.61	.970		.336
	erkek	402	2.64	.55	.963	754	
Umursamaz öğretmen davranışları	kadın	354	2.32	.77	.037		.971
	erkek	402	2.32	.74	.037	754	
	erkek	402	3.42	.66	.181	754	.424

*p<0.05.

Öğretmenlerin örgüt iklimi alt boyutlarından kısıtlayıcı müdür davranışları düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı fark durumlarına ilişkin yapılan t-testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin cinsiyete göre kısıtlayıcı müdür davranışları alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Erkek ($\bar{X} = 2.42$) öğretmenlerin kısıtlayıcı müdür davranışları düzeylerinin kadın ($\bar{X} = 2.29$) öğretmenlere göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları, emredici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları alt boyutlarında cinsiyete bağlı anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

b) Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi değişkenine göre örgüt iklimine ilişkin bulgular Tablo 4.2.2' de sunulmuştur.

Tablo 4.2.2. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkenine göre algılanan örgüt iklimi alt boyutları düzeylerine ilişkin t - testi sonuçları

	Eğitim düzeyi	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Örgüt iklimi							
Destekleyici müdür davranışları	Lisans	677	2.71	.82	-.171	754	.853
	Lisansüstü	79	2.73	.74			
Emredici müdür davranışları	lisans	677	2.34	.61	-1.020	754	.346
	Lisansüstü	79	2.42	.67			
Kısıtlayıcı müdür davranışları	Lisans	677	2.34	.58	-1.770	754	.113
	Lisansüstü	79	2.47	.66			
Samimi öğretmen davranışları	Lisans	677	2.56	.78	-1.952	754	.017*
	Lisansüstü	79	2.73	.59			
İşbirlikçi öğretmen davranışları	Lisans	677	2.64	.59	-1.902	754	.035*
	Lisansüstü	79	2.77	.51			
Umursamaz öğretmen davranışları	Lisans	677	2.33	.75	.320	754	.745
	Lisansüstü						

*p<0.05.

Yukarıdaki Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi alt boyutlarının eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı farklılığı belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin algılarına göre örgüt ikliminin samimi öğretmen davranışları ile işbirlikçi öğretmen davranışları alt boyutlarında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık vardır. Samimi öğretmen davranışları algılarının, lisansüstü mezunu öğretmenlerin ($\bar{X} = 2.73$) lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{X} = 2.56$) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. İşbirlikçi öğretmen davranışları algılarının, lisansüstü mezunlarının ($\bar{X} = 2.77$) lisans mezunlarına ($\bar{X} = 2.64$) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

c) Mesleki Deneyim

Mesleki deneyim değişkenine göre örgüt iklimi düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4.2.3'de sunulmuştur.

Tablo 4.2.3. Öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre algılanan örgüt iklimi alt boyutları düzeylerine ilişkin Anova testi sonuçları

		N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
Örgüt iklimi alt boyutları	Mesleki deneyim							
Destekleyici müdür davranışları	(A)1-5 yıl	418	2.70	.82	2	.151	.860	
	(B) 6-10 yıl	260	2.72	.79				
	(C)11 yıl ve üzeri	78	2.75	.83				
Emredici müdür davranışları	A 1-5 yıl	418	2.38	.62	2	1.984	.138	
	(B) 6-10 yıl	260	2.34	.61				
	(C) 11 yıl ve üzeri	78	2.23	.65				
Kısıtlayıcı müdür davranışları	(A)1-5 yıl	418	2.35	.59	2	.580	.560	
	(B) 6-10 yıl	260	2.39	.60				
	(C) 11 yıl ve üzeri	78	2.32	.55				
Samimi öğretmen davranışları	(A)1-5 yıl	418	2.54	.77	2	4.561	.011*	<u>B-C</u>
	(B)6-10 yıl	260	2.68	.77				
	(C) 11 yıl ve üzeri	78	2.41	.67				
İşbirlikçi öğretmen davranışları	(A)1-5 yıl	418	2.62	.58	2	1.954	.142	
	(B)6-10 yıl	260	2.71	.58				
	(C) 11 yıl ve üzeri	78	2.65	.56				
Umursamaz öğretmen davranışları	(A)1-5 yıl	418	2.37	.75	2	5.122	.006*	<u>A-C</u> <u>B-C</u>
	(B) 6-10 yıl	260	2.32	.77				
	(C) 11 yıl ve üzeri	78	2.08	.68				

*p<0.05.

Yapılan analizlerin sonuçlarına göre öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi alt boyutlarından “ samimi öğretmen davranışları” ve “umursamaz öğretmen davranışları” alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. Örgüt iklimi alt boyutunda farklılığın hangi gruplar arasında ve kimlerin lehine olduğunu belirlemek için PostHoc Bonferroni testi uygulanmıştır. Ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın “Samimi öğretmen davranışları” alt boyutunda 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri arasında mesleki deneyimde 6-10 yıl deneyime sahip öğretmenlerin lehine olduğu saptanmıştır. “Umursamaz öğretmen davranışları” alt boyutunda ise anlamlı farklılık 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri arasında olduğu ve mesleki deneyimi 1-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışlarının daha fazla olduğu saptanmıştır. Bir

diğer anlamlı farklılık yine “umursamaz öğretmen davranışları” alt boyutunda 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri arasında olduğu ve anlamlı farklılığın 6-10 yıl arasında deneyime sahip olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

d) Okuldaki Görev Süresi

Okuldaki görev süresi değişkenine göre örgüt iklimi düzeylerine ilişkin bulgular tablo 4.2.4’de sunulmuştur.

Tablo 4.2.4. Öğretmenlerin okuldaki görev süresi değişkenine göre algılanan örgüt iklimi alt boyutları düzeylerine ilişkin t - testi sonuçları

Örgüt iklimi	Okuldaki görev süresi	N	\bar{X}	S	t	sd	p																																																								
Destekleyici müdürdavranışları	3 yıl ve daha az	472	2,71	0,8	0,124	754	0,902																																																								
	4 yıl ve üstü	284	2,71	0,83				Emredici müdürdavranışları	3 yıl ve daha az	472	2,33	0,63	-0,881	754	0,375	4 yıl ve üstü	284	2,37	0,61	Kısıtlayıcı müdürdavranışları	3 yıl ve daha az	472	2,33	0,6	-1,529	754	0,123	4 yıl ve üstü	284	2,4	0,58	Samimi öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,55	0,76	-1,149	754	0,254	4 yıl ve üstü	284	2,62	0,77	İşbirlikçi öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,65	0,58	-0,164	754	0,87	4 yıl ve üstü	284	2,66	0,58	Umursamaz öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,27	0,75	-2,555	754	.011*
Emredici müdürdavranışları	3 yıl ve daha az	472	2,33	0,63	-0,881	754	0,375																																																								
	4 yıl ve üstü	284	2,37	0,61				Kısıtlayıcı müdürdavranışları	3 yıl ve daha az	472	2,33	0,6	-1,529	754	0,123	4 yıl ve üstü	284	2,4	0,58	Samimi öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,55	0,76	-1,149	754	0,254	4 yıl ve üstü	284	2,62	0,77	İşbirlikçi öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,65	0,58	-0,164	754	0,87	4 yıl ve üstü	284	2,66	0,58	Umursamaz öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,27	0,75	-2,555	754	.011*	4 yıl ve üstü	284	2,41	0,75								
Kısıtlayıcı müdürdavranışları	3 yıl ve daha az	472	2,33	0,6	-1,529	754	0,123																																																								
	4 yıl ve üstü	284	2,4	0,58				Samimi öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,55	0,76	-1,149	754	0,254	4 yıl ve üstü	284	2,62	0,77	İşbirlikçi öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,65	0,58	-0,164	754	0,87	4 yıl ve üstü	284	2,66	0,58	Umursamaz öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,27	0,75	-2,555	754	.011*	4 yıl ve üstü	284	2,41	0,75																				
Samimi öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,55	0,76	-1,149	754	0,254																																																								
	4 yıl ve üstü	284	2,62	0,77				İşbirlikçi öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,65	0,58	-0,164	754	0,87	4 yıl ve üstü	284	2,66	0,58	Umursamaz öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,27	0,75	-2,555	754	.011*	4 yıl ve üstü	284	2,41	0,75																																
İşbirlikçi öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,65	0,58	-0,164	754	0,87																																																								
	4 yıl ve üstü	284	2,66	0,58				Umursamaz öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,27	0,75	-2,555	754	.011*	4 yıl ve üstü	284	2,41	0,75																																												
Umursamaz öğretmen davranışları	3 yıl ve daha az	472	2,27	0,75	-2,555	754	.011*																																																								
	4 yıl ve üstü	284	2,41	0,75																																																											

*p<0.5

Tablo 4.2.4.’de görüldüğü üzere öğretmen algılarına göre örgüt ikliminin alt boyutları incelendiğinde umursamaz öğretmen davranışları alt boyutunda okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Umursamaz öğretmen davranışlarının okuldaki görev süresi 4 yıl ve üstü öğretmenlerde ($\bar{X} = 2.41$) daha fazla olduğu görülmüştür.

3) Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel yaratıcılık alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablo 4.3' de gösterilmektedir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Alt Boyutlarına İlişkin Görüşleri

	N	\bar{X}	S	Algı düzeyi
Bireysel boyut	756	3.57	.72	yüksek
Yönelimsel boyut	756	3.30	.89	orta
Toplumsal boyut	756	3.37	.83	orta
Örg. Yaratıcılık (Toplam)	756	3.43	.67	yüksek

Tablo 4.3' de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenler; Örgütsel Yaratıcılık alt boyutları arasında bireysel yaratıcılık boyutu yüksek ($\bar{X}=3.57$), yönelimsel yaratıcılık boyutu orta ($\bar{X}=3.30$), toplumsal yaratıcılık boyutu orta düzeyde ($\bar{X}=3.37$) ve yaratıcılık genel boyutunun yüksek düzeyde ($\bar{X}=3.43$) olduğu belirlenmiştir.

4) Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

a) Cinsiyet

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4.4.1'de sunulmuştur.

Tablo 4.4.1. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık alt boyutları düzeylerine ilişkin t- testi sonuçları

Ö. Yaratıcılık	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Bireysel boyut	kadın	354	3.55	0.72	-0.778	754	.437
	erkek	402	3.59	0.72	-0.778		
Yönelimsel boyut	kadın	354	3.32	0.89	0.521	754	.603
	erkek	402	3.28	0.9	0.521		
Toplumsal boyut	kadın	354	3.39	0.82	0.888	754	.374
	erkek	402	3.34	0.84	0.889		
Örgütsel yaratıcılık(Toplam)	kadın	354	3.43	0.67	0.181	754	.856
	erkek	402	3.42	0.66	0.181		

*p<0.5

Tablo 4.4.1. incelendiğinde örgütsel yaratıcılık genel toplamında ve bireysel, toplumsal ve yönetsel alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Örgütsel yaratıcılığa ortalama açısından bakıldığında kadın öğretmenlerin yaratıcılıklarının erkek öğretmenlere oranla daha fazla olduğu fakat bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

b) Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel yaratıcılık düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4.4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.4.2. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkenine göre örgütsel yaratıcılık alt boyutları düzeylerine ilişkin t - testi sonuçları

	Eğitim düzeyi	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Bireysel boyut	Lisans	677	3.55	.72	-2.322	754	.025*
	Lisansüstü	79	3.75	.73			
Yönetsel boyut	Lisans	677	3.29	.90	-0.748	754	.421
	Lisansüstü	79	3.37	.82			
Toplumsal boyut	Lisans	677	3.36	.83	-0.088	754	.933
	Lisansüstü	79	3.37	.87			
Ör.Yaratıcılık (Toplam)	Lisans	677	3.42	.67	-1.366	754	.14
	Lisansüstü	79	3.53	.61			

*p<0.5

Yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algıları eğitim düzeyi değişkenine göre bireysel yaratıcılık alt boyutunda istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=3.75$), lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{X}=3.55$) göre bireysel yaratıcılık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Burada etkili olan faktörün, öğretmenlerin aldığı uzmanlık eğitiminin etkili olduğu söylenebilir.

c) Mesleki Deneyim

Mesleki deneyim değişkenine göre örgütsel yaratıcılık düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4.4.3’de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.3. Öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre örgütsel yaratıcılık alt boyutları düzeylerine ilişkin Anova testi sonuçları

Örgütsel Yaratıcılık		N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
Bireysel boyut	(A)1-5 yıl	418	3,58	.74	2 752	0,132	.877	
	(B)6-10 yıl	260	3,55	.72				
	(C)11 yıl ve üzeri	78	3,57	.62				
Yöneltsel boyut	(A)1-5 yıl	418	3,27	.92	2 752	1,198	.302	
	(B)6-10 yıl	260	3,37	.84				
	(C)11 yıl ve üzeri	78	3,23	.92				
Toplumsal boyut	(A)1-5 yıl	418	3,29	.85	2 752	3,901	.021*	A-B
	(B)6-10 yıl	260	3,48	.85				
	(C)11 yıl ve üzeri	78	3,38	.59				
Yaratıcılık genel	(A)1-5 yıl	418	3,4	.68	2 752	0,895	.409	
	(B)6-10 yıl	260	3,47	.67				
	(C)11 yıl ve üzeri	78	3,41	.56				

*p<0.5

Yapılan analizlerin sonucuna göre örgütsel yaratıcılık boyutundan “toplumsal yaratıcılık” alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. “toplumsal yaratıcılık” alt boyutunda 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında mesleki deneyime dayalı anlamlı bir fark olduğu ve bu anlamlı farklılığın 6-10 yıl deneyime sahip grubun lehine olduğu belirlenmiştir.

d) Okuldaki Görev Süresi

Okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel yaratıcılık düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4.4.4’de sunulmuştur.

Tablo 4.4.4. Öğretmenlerin okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel yaratıcılık alt boyutları düzeylerine ilişkin t - testi sonuçları

Ö. Yaratıcılık		N	\bar{X}	S	t	sd	p
Bireysel boyut	3 yıl ve daha az	472	3.59	.72	1,204	754	.23
	4 yıl ve üstü	284	3.53	.73			
Yöneltsel boyut	3 yıl ve daha az	472	3.26	.91	-1.506	754	.128
	4 yıl ve üstü	284	3.36	.87			
Toplumsal boyut	3 yıl ve daha az	472	3.29	.84	-3.371	754	.001*
	4 yıl ve üstü	284	3.50	.79			
Örg. Yaratıcılık (genel)	3 yıl ve daha az	472	3.41	.66	-1.261	754	.211
	4 yıl ve üstü	284	3.47	.68			

*p<0.5

Yapılan analiz sonucunda Örgütsel yaratıcılığın toplumsal yaratıcılık alt boyutunda okuldaki görev süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu farklılığın okuldaki görev süresi 3 yıl ve daha az ($\bar{X}=3.29$) ve 4 yıl ve üstü ($\bar{X}=3.50$) olan öğretmenler arasında olduğu ve okuldaki görev süresi 4 yıl ve üstü olan öğretmenlerin lehine olduğu saptanmıştır.

5) Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablo 4.5' de gösterilmektedir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarına İlişkin Görüşleri

	N	\bar{X}	S	Algı düzeyi
Bilişsel boyut	756	2.69	.93	orta
Duyuşsal boyut	756	2.42	.05	düşük
Davranışsal boyut	756	2.76	.91	orta
Örgütsel Sinizm (Toplam)	756	2.63	.83	orta

Tablo 4.5. incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin bilişsel boyut orta düzeyde ($\bar{X}=2.69$), duyuşsal alt boyut düşük düzeyde ($\bar{X}=2.42$) davranışsal alt boyut orta düzeyde ($\bar{X}=2.76$) ve sinizm genel düzeyinin orta düzeyde ($\bar{X}=2.63$) olduğu belirlenmiştir.

6) Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının demografik özelliklere göre incelenmesi sırasıyla belirtilmiştir.

a) Cinsiyet

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4.6.1'de sunulmuştur.

Tablo 4.6.1. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerine ilişkin t – testi sonuçları

Ö. Sinizm	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Bilişsel boyut	kadın	354	2.66	0.94	-0.802	754	.424
	erkek	402	2.71	0.92	-0.801		
Duyuşsal boyut	kadın	354	2.42	1.07	-0.011	754	.991
	erkek	402	2.42	1.02	-0.011		
Davranışsal boyut	kadın	354	2.77	0.95	0.49	754	.626
	erkek	402	2.74	0.88	0.487		
Örgütsel sinizm (Toplam)	kadın	354	2.62	0.85	-0.184	754	.855
	erkek	402	2.63	0.8	-0.183		

*p<0.5

Tablo 4.6.1. incelendiğinde örgütsel sinizmin genel toplamında ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

b) Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4.6.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.6.2. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerine ilişkin t - testi sonuçları

	Eğitim düzeyi	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Bilişsel boyut	Lisans	677	2.67	0.93	-1.655	754	.092
	Lisansüstü	79	2.85	0.9			
Duyuşsal boyut	Lisans	677	2.41	1.04	-0.485	754	.642
	Lisansüstü	79	2.47	1.09			
Davranışsal boyut	Lisans	677	2.75	0.91	-0.891	754	.388
	Lisansüstü	79	2.84	0.94			
Örgütsel Sinizm (genel)	Lisans	677	2.61	0.82	-1.203	754	.244
	Lisansüstü	79	2.73	0.85			

*p<0.5

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı farklılığı belirlemek için t-testi

uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin algılarında örgütsel sinizm düzeylerinde eğitim değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Bulgulara ortalamasına bakıldığında eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat bu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

c) Mesleki Deneyim

Mesleki deneyim değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin bulgular tablo 4.6.3'de sunulmuştur.

Tablo 4.6.3. Öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerine ilişkin Anova testi sonuçları

Örgütsel Sinizm		N	\bar{X}	S	sd	F	p
Bilişsel boyut	(A)1-5 yıl	418	2.67	0.88	2	1.411	.245
	(B)6-10 yıl	260	2.66	0.99			
	(C)11 yıl ve üzeri	78	2.85	0.95			
Duyuşsal boyut	(A)1-5 yıl	418	2.42	1.03	2	0.29	.748
	(B) 6-10 yıl	260	2.39	1.06			
	(C)11 yıl ve üzeri	78	2.5	1.08			
Davranışsal boyut	(A)1-5 yıl	418	2.77	0.91	2	0.391	.677
	(B)6-10 yıl	260	2.72	0.92			
	(C)11 yıl ve üzeri	78	2.8	0.92			
Örgütsel Sinizm (genel)	(A)1-5 yıl	418	2.63	0.79	2	0.764	.466
	(B)6-10 yıl	260	2.6	0.87			
	(C)11 yıl ve üzeri	78	2.73	0.88			

*p<0.5.

Yukarıdaki Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı farklılığı belirlemek için anova testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin algılarında örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki deneyim değişkeni göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

d) Okuldaki Görev Süresi

Okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4.6.4'de sunulmuştur.

Tablo 4.6.4. Öğretmenlerin okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutları düzeylerine ilişkin t- testi sonuçları

	Okuldaki görev süresi	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Bilişsel boyut	3 yıl ve daha az	472	2.68	.92	-0.448	2	.657
	4 yıl ve üstü	284	2.71	.95			
Duyuşsal boyut	3 yıl ve daha az	472	2.36	1.04	-2.144	2	.033*
	4 yıl ve üstü	284	2.53	1.04			
Davranışsal boyut	3 yıl ve daha az	472	2.74	.88	-0.597	2	.561
	4 yıl ve üstü	284	2.78	.97			
Örgütsel Sinizm (Toplam)	3 yıl ve daha az	472	2.6	.8	-1.2	2	.231
	4 yıl ve üstü	284	2,67	.87			

*p<0.5.

Yukarıda görüldüğü üzere, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı farklılığı belirlemek için t- testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm alt boyutunda okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Okuldaki görev süresi 4 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 2.53$), okuldaki görev süresi 3 yıl ve daha az olan öğretmenlere göre ($\bar{X} = 2.36$) duyuşsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

7) Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm arasındaki korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4.7'de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm arasındaki korelasyon analizine ilişkin bulgular

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 destekleyici müd. dav.	1							
2 emredici müd. dav.	.18**	1						
3 kısıtlayıcı müd. dav.	.04	.46**	1					
4 samimi öğrt. dav.	.45**	.12**	.14**	1				
5 işbirlikçi öğrt. dav.	.43**	.10**	.13**	.67**	1			
6 umursamaz öğrt. dav.	-.41**	.19**	.25**	-.30**	-.24**	1		
7 Örgütsel Yaratıcılık	.61**	.10**	.03	.53**	.54**	-.33**	1	
8 Örgütsel Sinizm	-.42**	.11**	.15**	-.24**	-.27**	.42**	-.29**	1

**p<0.1

Örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasında ($r=.61$, $p<.01$) pozitif yönde ve orta düzeyde; emredici müdür davranışları ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasında ($r=.10$, $p<.01$) pozitif yönde ve çok düşük düzeyde; samimi öğretmen davranışları ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasında ($r=.53$, $p<.01$) pozitif yönde ve orta düzeyde; işbirlikçi öğretmen davranışları ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasında ($r=.54$, $p<.01$) pozitif yönde ve orta düzeyde; umursamaz öğretmen davranışları ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasında ($r=-.33$, $p<.01$) negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kısıtlayıcı müdür davranışları ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları ile örgütsel sinizm düzeyi arasında ($r= -.42$, $p<.01$) negatif yönde ve orta düzeyde; emredici müdür davranışları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ($r=.11$, $p<.01$) negatif yönde ve düşük düzeyde; kısıtlayıcı müdür davranışları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ($r=.15$, $p<.01$) negatif yönde ve düşük düzeyde; samimi öğretmen davranışları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ($r=-.24$, $p<.01$) negatif yönde ve düşük düzeyde; işbirlikçi öğretmen davranışları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ($r=-.27$, $p<.01$) negatif yönde ve düşük düzeyde ve umursamaz öğretmen davranışları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ($r=.42$, $p<.01$) pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmen algılarına göre örgütsel yaratıcılık davranışları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ($r=-.29$, $p<.01$) negatif yönde ve orta düzeye yakın anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

8) Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

4.8.1.Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık alt boyutlarına ilişkin Regresyon Analizi

Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile örgütsel yaratıcılık alt boyutlarına ilişkin regresyon analizi tablo 4.8.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.8.1. Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile örgütsel yaratıcılığın bireysel, yönetsel ve toplumsal alt boyutlarına ilişkin regresyon analiz sonuçları

Yordayıcı değişkenler (Örgüt İklimi)				
BOYUTLAR		β	t	p
Yordanan değişken (Bireysel yaratıcılık)	Destekleyici müdür dav.	.139	3.594	.000*
	Emredici müdür davranışları	.053	1.456	.146
	Kısıtlayıcı müdür davranışları	.062	1.696	.090
	Samimi öğretmen davranışları	.110	2.500	.013*
	İşbirlikçi öğretmen dav.	.261	6.063	.000*
	Umursamaz öğretmen dav.	-.155	-4.166	.000*
	$R^2=.263$	$R=.518$	$F=45.855$	
Yordanan değişken (Yönetsel yaratıcılık)	Destekleyici müdür dav.	.555	16.553	.000*
	Emredici müdür davranışları	-.037	-1.153	.249
	Kısıtlayıcı müdür davranışları	-.067	-2.121	.034*
	Samimi öğretmen davranışları	.101	2.647	.008*
	İşbirlikçi öğretmen dav.	.132	3.526	.000*
	Umursamaz öğretmen dav.	.018	.559	.577
	$R^2=.444$	$R= .670$	$F=101.414$	
Yordanan değişken (Toplumsal yaratıcılık)	Destekleyici müdür dav.	.313	8.775	.000*
	Emredici müdür davranışları	.045	1.342	.180
	Kısıtlayıcı müdür davranışları	.020	.593	.554
	Samimi öğretmen davranışları	.255	6.263	.000*
	İşbirlikçi öğretmen dav.	.152	3.832	.000*
	Umursamaz öğretmen dav.	-.025	-.742	.459
	$R^2= .372$	$R= .614$	$F=75.573$	

$p \leq .01$

Yapılan regresyon analiz sonuçları incelendiğinde, örgüt iklimi alt boyutlarından emredici müdür davranışları ile kısıtlayıcı müdür davranışları boyutları hariç diğer örgüt iklimi alt boyutları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılığın bireysel yaratıcılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($R=.518$, $R^2=.263$, $p \leq .01$). Örgüt iklimi alt boyutları öğretmenlerin bireysel yaratıcılık alt boyutunun toplam varyansın yaklaşık %26'sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre örgüt iklimi alt boyutlarının bireysel yaratıcılık boyutu üzerindeki göreceli önem sıraları işbirlikçi öğretmen davranışları ($\beta=.261$), destekleyici müdür davranışları ($\beta= .139$), samimi öğretmen davranışları ($\beta= .110$), kısıtlayıcı müdür davranışları ($\beta= .062$), emredici müdür davranışları ($\beta= .053$), ve umursamaz öğretmen davranışları ($\beta= -.155$) şeklinde olmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, destekleyici müdür davranışları ($t =3.594$, $p \leq .01$), samimi öğretmen davranışları ($t =2.500$, $p \leq .01$), işbirlikçi öğretmen davranışları ($t =6.063$, $p \leq .01$) ve umursamaz öğretmen davranışları ($t = -4.166$, $p \leq .01$) örgütsel yaratıcılığın bireysel alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Örgüt iklimi alt boyutlarından emredici müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları boyutu hariç diğer tüm alt boyutları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılığın yönetsel boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($R=.670$, $R^2=.444$, $p \leq .01$). Buna göre örgüt iklimi alt boyutlarından emredici müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları alt boyutu hariç tüm alt boyutları örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık boyutunu anlamlı düzeyde ($p \leq .01$) yordadığı görülmektedir. Örgüt iklimi alt boyutları (emredici müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları hariç) örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık alt boyutundaki toplam varyansın yaklaşık %44'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına örgüt iklimi alt boyutları örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık alt boyutu üzerindeki göreceli önem sıraları destekleyici müdür davranışları ($\beta=.555$), işbirlikçi öğretmen davranışları ($\beta= .132$), samimi öğretmen davranışları ($\beta= .101$), umursamaz öğretmen davranışları ($\beta= .018$), emredici müdür davranışları ($\beta= -.037$) ve kısıtlayıcı müdür davranışları ($\beta= -.067$) şeklinde olmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, destekleyici müdür davranışları ($t =16.553$, $p \leq .01$), kısıtlayıcı müdür davranışları ($t = -2.121$, $p \leq .01$), samimi öğretmen davranışları ($t =2.647$, $p \leq .01$) ve işbirlikçi öğretmen davranışları ($t =3.526$,

$p \leq .01$) örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde, örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılığın toplumsal yaratıcılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($R=614$, $R^2=.372$, $p \leq .01$). Örgüt ikliminin destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları alt boyutları örgütsel yaratıcılığın toplumsal yaratıcılık alt boyutundaki toplam varyansın yaklaşık %37'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılığın toplumsal yaratıcılık alt boyutu üzerindeki görece önem sıraları destekleyici müdür davranışları ($\beta=.313$), samimi öğretmen davranışları ($\beta=.255$), ve işbirlikçi öğretmen davranışları ($\beta=.152$) şeklinde olmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, destekleyici müdür davranışları ($t=8.775$, $p \leq .01$), samimi öğretmen davranışları ($t=6.263$, $p \leq .01$) ve işbirlikçi öğretmen davranışları ($t=3.832$, $p \leq .01$) örgütsel yaratıcılığın toplumsal yaratıcılık alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak yapılan regresyon analiz sonucunda, ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgüt ikliminin alt boyutlarının örgütsel yaratıcılığın bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

4.8.2.Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarına ait regresyon Analizi

Örgüt iklimi ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarına ilişkin yapılan regresyon analizine ait bulgular aşağıdaki Tablo 4.8.2.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.8.2. Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyusal ve davranışsal alt boyutlarına ait regresyon analizi sonuçları

		Yordayıcı değişkenler (Örgüt İklimi)		
BOYUTLAR		β	t	p
Yordanan değişken (Bilişsel Sinizm)	Destekleyici müdür davranışları	-.329	-8.318	.000*
	Emredici müdür davranışları	.037	.978	.329
	Kısıtlayıcı müdür davranışları	.058	1.564	.118
	Samimi öğretmen davranışları	.000	.001	1.000
	İşbirlikçi öğretmen davranışları	-.029	-.651	.515
	Umursamaz öğretmen davranışları	.212	5.561	.000*
		$R^2=.225$	$R=.481$	$F=37.490$
Yordanan değişken (Duyusal Sinizm)	Destekleyici müdür davranışları	-.167	-4.260	.000*
	Emredici müdür davranışları	.124	3.351	.001*
	Kısıtlayıcı müdür davranışları	.085	2.288	.022*
	Samimi öğretmen davranışları	.079	1.767	.078
	İşbirlikçi öğretmen davranışları	-.246	-5.629	.000*
	Umursamaz öğretmen davranışları	.255	6.770	.000*
		$R^2=.242$	$R=.498$	$F=41.067$
Yordanan değişken (Davranışsal Sinizm)	Destekleyici müdür davranışları	-.280	-6.772	.000*
	Emredici müdür davranışları	.068	1.757	.079
	Kısıtlayıcı müdür davranışları	.021	.549	.583
	Samimi öğretmen davranışları	.026	.560	.575
	İşbirlikçi öğretmen davranışları	-.046	-.999	.318
	Umursamaz öğretmen davranışları	.181	4.561	.000*
		$R^2=.157$	$R=.405$	$F=24.503$

$p \leq .01$

Yapılan regresyon analizi sonucunda öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin algılarına göre örgüt iklimi alt boyutlarıyla örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. ($R=.481$, $p \leq .01$). Bu yordayıcı değişkenler, bilişsel sinizm ait varyansın % 23'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde örgüt iklimi boyutlarından “umursamaz öğretmen davranışları” alt boyutu ($t=5.561$, $p \leq .01$), “destekleyici müdür davranışları” ($t=-8.318$, $p \leq .01$) alt boyutunu anlamlı düzeyde

yordamaktadır. Örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları arttıkça bilişsel sinizm düzeyleri azalmakta; umursamaz öğretmen davranışları ise bilişsel sinizm düzeyini arttırmaktadır. Diğer örgüt iklimi alt boyutlarının bilişsel sinizm düzeyi üzerinde anlamlı yordayıcılar olmadığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) yordayıcı değişkenlerin bilişsel sinizm düzeyi üzerindeki görece önem sırası; umursamaz öğretmen davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları, emredici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları ve destekleyici müdür davranışları olduğu görülmektedir.

Yapılan regresyon analizine göre örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları, emredici müdür davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları ve umursamaz öğretmen davranışlarının örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm alt boyutu açısından anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($R=.498$, $p \leq .01$). Bu yordayıcı değişkenler, duyuşsal sinizme ait varyansın %24' ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre örgüt iklimi boyutlarının duyuşsal sinizm üzerindeki görece önem sıraları, umursamaz öğretmen davranışları ($\beta=.255$), emredici müdür davranışları ($\beta= .124$), kısıtlayıcı müdür davranışları ($\beta= .085$), samimi öğretmen davranışları ($\beta=.079$), destekleyici müdür davranışları ($\beta= -.167$) ve işbirlikçi öğretmen davranışları ($\beta= -.246$) şeklinde olmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise destekleyici müdür davranışları ($t = -4.260$, $p \leq .01$), emredici müdür davranışları ($t = 3.361$, $p \leq .01$), kısıtlayıcı müdür davranışları ($t = 2.288$, $p \leq .01$), işbirlikçi öğretmen davranışları ($t = 3.329$, $p \leq .01$) ve umursamaz öğretmen davranışları ($t = 6.770$, $p \leq .01$) okuldaki öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu belirlenmiştir.

Benzer şekilde, örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları, ve umursamaz öğretmen davranışları örgütsel sinizmin davranışsal sinizm alt boyutu açısından anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($R=.405$, $p \leq .01$). Bu yordayıcı değişkenler, davranışsal sinizme ait varyansın %16'sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre güç kaynaklarının davranışsal sinizm üzerindeki görece önem sıraları, umursamaz öğretmen davranışları ($\beta=.181$), emredici müdür davranışları ($\beta= .068$), samimi öğretmen davranışları ($\beta=.026$), kısıtlayıcı müdür davranışları ($\beta= .021$), işbirlikçi öğretmen davranışları ($\beta= -.046$) ve destekleyici müdür

davranışları ($\beta = -.280$) şeklinde olmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise destekleyici müdür davranışları ($t = -6.772$, $p \leq .01$), ve umursamaz öğretmen davranışları ($t = 4.561$, $p \leq .01$) okuldaki öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara dayalı olarak, öğretmen algılarına göre örgüt iklimi boyutlarının bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu söylenebilir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

5.SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmadan elde edilen verilere ve elde edilen verilerin sonuçlarına yönelik yapılan tartışmalara yer verilmiştir. Araştırmaya konu olan her bir alt probleme yönelik sonuçlar ve bu sonuçların yorumlarına ayrı ayrı değinilmiştir.

Sonuçlar

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin genel algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ortaokul öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algılarının ortalamaları en yüksekten en düşüğe sırasıyla; destekleyici müdür davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları, samimi öğretmen davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları, emredici müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları boyutu şeklinde sıralanmaktadır.

Örgütsel yaratıcılığa ilişkin öğretmen algıları, bireysel yaratıcılık alt boyutunun "yüksek düzeyde", yönetsel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık alt boyutlarının ise "orta düzeyde" olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algılarının genel olarak "yüksek düzeyde ama çok yüksek düzeyde olmadığı" saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm algılarının "orta düzeyde", duyuşsal sinizm algılarının "düşük düzeyde" ve davranışsal sinizm algılarının ise "orta düzeyde" olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin genel olarak örgütsel sinizm algılarının "orta düzeyde" olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda erkek öğretmenler, okul müdürlerinin kısıtlayıcı davranışlarını daha yüksek düzeyde algılamaktadır. Örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizmin hiçbir alt boyutunda ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Araştırma sonucunda lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlerin samimi davranışları ve işbirlikçi davranışları daha yüksek düzeyde algılamaktadırlar. Ayrıca lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin bireysel yaratıcılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Örgütsel sinizmin geneli ve tüm alt boyutları ile öğretmenlerin eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıları mesleki deneyim değişkenine göre örgüt iklimi alt boyutlarından samimi öğretmen davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları; örgütsel yaratıcılık alt boyutlarından toplumsal yaratıcılık alt boyutlarında da anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Diğer alt boyutlarda anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt ikliminin umursamaz öğretmen davranışları alt boyutunda okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Okuldaki görev süresi 4 yıl ve üstü olan öğretmenlerin daha fazla umursamaz davranışlar sergiledikleri görülmüştür. Öğretmen algılarına göre okuldaki görev süresi 4 yıl ve üstü olan öğretmenlerin toplumsal yaratıcılıklarının daha fazla olduğu saptanmıştır. Ayrıca okuldaki görev süresi 4 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışlarının örgütsel yaratıcılığı olumlu yönde etkilediği; umursamaz öğretmen davranışlarının örgütlerde yaratıcılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışlarının öğretmenlerin sinizm düzeylerini azalttığı; kısıtlayıcı müdür davranışları, emredici müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışlarının ise öğretmenlerin sinizm düzeylerini artırdığı sonucu elde edilmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda ortaokul öğretmenleri, örgüt ikliminin alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutunu; samimi öğretmen davranışları hariç örgüt ikliminin tüm boyutları duyuşsal sinizm alt boyutunu; destekleyici müdür davranışları, emredici müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları alt boyutları ise davranışsal sinizm alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır.

Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre, örgüt ikliminin alt boyutlarından emredici müdür davranışları ve kısıtlayıcı müdür davranışları hariç örgüt ikliminin diğer alt boyutları örgütsel yaratıcılığın bireysel yaratıcılık alt boyutunu; destekleyici müdür davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışlarının yönetsel yaratıcılık alt boyutunu;

destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları toplumsal yaratıcılık alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır.

5.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Yapılan analizler sonucunda araştırmaya dahil olan öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin genel algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Alanyazında bu sonucu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Atakan ,2012; Diş, 2015; Yurter 2016; Gül, 2012; Memduhoğlu ve Şeker, 2011). Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre örgüt iklimi boyutları bakımından en yüksek ortalama "destekleyici müdür davranışları" alt boyutunda olurken en düşük ortalama ise "umursamaz öğretmen davranışları" alt boyutunda olmuştur. Çolak ve Altınkurt (2017), Ayık ve Savaş (2014), Şenel ve Buluç (2016) tarafından yapılan çalışmalarda bu bulguları desteklemektedir. En yüksek ortalamanın "destekleyici müdür davranışları" alt boyutunda olmasının nedenleri; okul müdürlerinin öğretmenlerle iletişim kanallarını daima açık tutması, okul müdürünün öğretmenlere karşı eşit mesafede durması ve adaletli davranması, okul müdürlerinin öğretmenlerin kurumdaki mutluluğunu ön planda tutması, okul müdürlerinin öğretmenlere karşılaştıkları tüm durumlarda yardımcı olması, okul müdürlerinin öğretmenleri eleştirdiklerinde bu eleştirilerinin nedenlerini de dile getirerek eleştiriye konu olan durumu açıklamaları olabilir. En düşük ortalamanın "umursamaz öğretmen davranışları"nda çıkmasının nedenleri ise öğretmenlerin okuldaki toplantı, ortak hareket etme vb durumları gereksiz olarak görmesi, okul içinde alınan bütün kararlara muhalif bir duruş sergilemesi, kurallara uymadıklarında okuldaki öğretmen grubu tarafından dışlanacakları endişesi ve okuldaki uygulamaların çok sık amacı dışına çıkıyor olması yönündeki görüşleri doğru bulmamaları ve bu davranışları sergilememeleri olabilir.

5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algılarına göre erkek öğretmenlerin örgüt ikliminin kısıtlayıcı müdür davranışlarına ilişkin algı düzeyleri kadın öğretmenlere kıyasla daha fazladır. Bu durumun ortaya çıkmasında eğitim dışı faktörlere (kırtasiyecilik ve çeşitli komisyon üyelikleri gibi) erkek öğretmenlerin kadın

öğretmenlere nazaran daha çok angarya gözüyle bakmasının sebep olduğu söylenebilir. Çolak ve Altinkurt (2017) yaptıkları araştırmada örgüt ikliminin umursamaz öğretmen davranışları boyutunda cinsiyet değişkenine göre farklılaşmanın olduğu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla umursamaz davranışlar sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Diş'in (2015) yaptığı araştırmada emredici müdür davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları ve samimi öğretmen davranışları boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farkın olduğu saptanmıştır. Baş (2012) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının sadece yöneticilerin yakından kontrol alt boyutunda anlamlı farklılaşmanın olduğu saptanmıştır. Öte yandan bazı araştırmalarda örgüt iklimi ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tahaoğlu 2007, Memduhoğlu ve Şeker 2011, Sezgin ve Kılınç 2011, Atakan 2012).

Araştırma sonuçlarına göre, lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının lisans mezunlarına göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre kendini eğitsel anlamda geliştiren öğretmenlerin örgüt iklimine daha olumlu baktıkları söylenebilir. Çağlayan (2014), Bayat (2015) yaptıkları araştırmalarda eğitim düzeyi ile okul iklimi algıları arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Bu sonuçlar araştırmamızı desteklemektedir. Yurter (2016) ve Selçuk(2016) ise yaptıkları araştırmada, örgüt iklimi ile katılımcıların eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmen algılarına göre örgüt ikliminin samimi öğretmen davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları alt boyutlarında mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Samimi öğretmen davranışları boyutunda anlamlı farkın 6-10 yıl arası olan ile 11 yıl ve üzeri arasında ortaya çıktığı görülmüştür. Umursamaz öğretmen davranışları boyutunda ise 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri arasında, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında ortaya çıkmıştır. 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha umursamaz davranışlar sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin mesleki deneyimi arttıkça daha samimi davranışlar gösterme, görevlerini daha istekli yerine getirme, okul dışı zamanlarda iş arkadaşlarıyla bir araya gelme gibi davranışları sergilediği görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki deneyimi arttıkça örgüt iklimine adapte olma düzeylerinin arttığı bunun da beraberinde umursamaz öğretmen

davranışlarında azalmaya sebep olduğu söylenebilir. Çolak ve Altinkurt (2017) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin okul iklimine yönelik görüşlerinin mesleki deneyim değişkenine göre tüm alt boyutlarda anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğunu saptamıştır. Bayrak vd. (2014) 6-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha az umursamaz davranışlar sergilediği sonucuna ulaşmışlardır. Yılmaz vd. (2014) yaptığı çalışmada 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla samimi öğretmen davranışı sergilediği sonucuna ulaşmıştır. Şentürk (2010) tarafından yapılan çalışmada mesleki deneyim değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimine yönelik görüşleri sonucu elde edilen verilerde moral ve yakından kontrol alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Yurter (2016) yaptığı çalışmada örgüt ikliminin samimi öğretmen davranışları alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre 1-5 yıl grubundaki öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık bulgusuna ulaşmıştır. Diğer yandan alanyazın incelendiğinde mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmayan çalışmalar (Gültekin, 2012 ; Baş, 2012 ; Doğan, 2011 ; Kavgacı, 2010 ; Memduhoğlu ve Şeker, 2011) da bulunmaktadır.

Araştırmaya göre çalıştıkları okuldaki görev süresi arttıkça öğretmenlerin umursamaz davranışlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Okuldaki hizmet süresi 4 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin umursamaz davranışları görev süresi 3 yıl ve daha az olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Öğretmenler zaman içerisinde yaptıkları çalışmalara rağmen herhangi bir değişimin olmadığını hissedersen de tükenmişlik hissine kapılarak umursamaz davranışları daha fazla sergileyebilirler. Bayat (2015) yaptığı çalışmada görev süresi ile örgüt iklimi arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Toplanan verilerden elde edilen sonuçlara göre örgütsel yaratıcılığa ilişkin öğretmen algıları yüksek düzeydedir. Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre örgütsel yaratıcılık düzeyleri bakımından en yüksek ortalama "bireysel yaratıcılık" alt boyutu"nda iken en düşük ortalama ise "yönetimsel yaratıcılık" alt boyutunda çıkmıştır. Alanyazın incelendiğinde araştırmaya paralel olarak Say'a (2015) göre örgütsel yaratıcılığın boyutları bakımından en yüksek ortalamanın bireysel yaratıcılık boyutunda

olduğu bunu toplumsal yaratıcılık ve yönetsel yaratıcılık alt boyutlarının takip ettiği görülmüştür. Balay'ın (2010) yaptığı araştırmada bireysel yaratıcılık boyutunun yüksek düzeyde, toplumsal yaratıcılık ve yönetsel yaratıcılık alt boyutlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Balay (2010) bireysel yaratıcılık boyutunun yüksek çıkmasının sebebini kişilerin kendilerini yaratıcılık yönünden değerlendirirken daha olumlu gördüklerine, örgütsel ve toplumsal yaratıcılık boyutlarının daha düşük çıkmasının sebebini ise çalışanların iş yaşamında yöneticilerinden yeterince desteklenmemelerine dayandırmıştır. Celep (2004) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. "Bireysel yaratıcılık" alt boyutunda ortalamanın yüksek çıkmasının nedenleri öğretmenlerin merak duygusunun yüksek olması, kendilerini çok yönlü ve dinamik olarak algılamaları, yeni bilgi edinmede istekli olmaları, öğretmenlerin risk alabilmeleri, olaylar ve durumlar karşısında farklı düşünebilmeleri, yeni fikirlere açık ve girişimci olmaları söylenebilir. "Yönetsel yaratıcılık" alt boyutunda ortalamanın düşük çıkmasının nedenleri; okul yönetiminin öğretmenlere destek olmaması, okul yönetiminin değişime karşı direnç göstermesi, yöneticilerin farklı düşünceleri dikkate almaması, yöneticilerin öğretmenlere standart kalıpları dayatması olabilir.

5.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Öğretmen algılarına göre örgütsel yaratıcılık ve alt boyutları bağlamında cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür (Balay vd., 2014; Say 2015; Temizkalp 2010).

Araştırmaya katılan lisanüstü mezunu öğretmenlerin bireysel yaratıcılıklarının lisans mezunu öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça kendilerini daha çok geliştirdikleri ve bununda bireysel yaratıcılık algılarını arttırdığı söylenebilir. Eroğlu (2014) yaptığı çalışmada eğitim düzeyi ile örgütsel yaratıcılık arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Bu araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir. Say (2015) ise yaptığı araştırmada örgütsel yaratıcılık ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma bulgularına göre 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin toplumsal yaratıcılıklarının 1-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çalışma süreleri arttıkça daha fazla

sosyalleştiği, karşılaşılan sorunlara alternatif çözümler üretmeye gayret gösterdiği, yapılan eleştirilere karşı açık tutum sergilediği ve böylece yaratıcılıklarını geliştirdiği söylenebilir. Eroğlu (2014) , Gürkan ve Koçoğlu (2014), Kendir (2013) yaptıkları araştırmada mesleki deneyim değişkeninin yaratıcılık üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin algılarına göre okuldaki görev süresi 4 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin toplumsal yaratıcılıklarının daha yüksek olduğu görölmüştür. Öğretmenlerin okulun sosyal çevresini tanıdıka sosyal çevrede bulunan imkanlardan yararlanma düzeylerinin artmasının yaratıcılıklarını ortaya çıkardığı söylenebilir. Say (2015) yaptığı çalışmada katılımcıların çalıştıkları kurumdaki hizmet yılı değişkenine göre çalışma süresi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin 6-10 yıl arasında hizmeti olan öğretmenlere göre toplumsal yaratıcılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmanın sonuçları bu araştırmayı desteklemektedir.

5.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Yapılan analizlerin sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre örgütsel sinizm düzeyleri bakımından en yüksek ortalama "davranışsal sinizm" alt boyutunda iken en düşük ortalama "duyuşsal sinizm" alt boyutunda çıkmıştır. "Davranışsal sinizm" alt boyutunun ortalamasının en yüksek çıkmasının sebepleri öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda işleyişi başka öğretmenlerle değerlendirmesi, bu işleyişi değerlendirirken eleştirmesi, kurumdaki uygulamaları beğermediklerinde bunu hal ve hareketleri ile ortaya koyabilmeleri olabilir. "Duyuşsal sinizm" alt boyutunda ortalamasının en düşük çıkmasının nedenleri öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki olumsuz yaşantıların kendisinde bıraktığı iz, öğretmenlerin kuruma yönelik sahip olduğu endişeler, kuruma karşı besledikleri olumsuz düşünelere sahip olması olabilir. Yüksel (2015) yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm geneli ve davranışsal, duyuşsal sinizm alt boyutlarını orta düzeyde duyuşsal sinizm alt boyutunun ise düşük düzeyde olduğunu saptamıştır. Yıldırım (2015), Kalağan ve Güzeller(2010), Okçu, şahin ve şahin (2015), Okçu, Korkmaz ve Uçar (2018) yaptıkları çalışmalarda örgütsel sinizmi orta düzeyde bulmuştur. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar yaptığımız çalışmayı desteklemektedir.

5.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kadın ve erkek öğretmenlerin sinizm düzeylerinin benzer seviyede olduğu görülmüş ve cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır. Alanyazın incelendiğinde cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür (Helvacı ve Çetin 2012; Kalağan ve Güzeller 2010).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları tüm alt boyutları ile incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Şirin (2011) yaptığı çalışmada örgütsel sinizmin alt boyutları ile eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmadan elde ettiğimiz sonuçlar araştırmamızı desteklemektedir.

Yapılan analizlerin sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Meslekteki çalışma süreleri değişse de öğretmenlerin sinik davranışlarının benzer olduğu söylenebilir. Şirin (2011), Tazegül Aydın (2017), yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ve alt boyutları ile hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonucuna göre okuldaki görev süresi 4 yıl ve üzeri öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin okuldaki görev süreleri arttıkça yapılan yanlış uygulamalardan daha fazla rahatsızlık duydukları ve bununda okula karşı olumsuz duygularını arttırdığı söylenebilir. Çopur (2018) yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının çalıştığı kurumdaki hizmet süresi ile örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları arasında anlamlı farklılık saptamıştır. Uysal ve Yıldız (2014), Tazegül Aydın (2017) yaptıkları çalışmalarda okuldaki görev süresi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığını saptamışlardır. Bu çalışmalar araştırma sonuçlarımızla çelişmektedir.

5.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları ile

örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde; emredici müdür davranışları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında pozitif yönde çok düşük düzeyde; umursamaz öğretmen davranışları ile örgütsel yaratıcılık arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kısıtlayıcı müdür davranışları ile örgütsel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerine sürekli yardımcı olmaya çalışan, onlara karşı yapıcı eleştirilerde bulunan, öğretmenlerin fikirlerini destekleyen okullarda öğretmenlerin işbirliği içinde çalıştığı, idare ve meslektaşları ile iletişim içerisinde olduğu söylenebilir. Yapılan bu araştırmada emredici müdür davranışlarının örgütsel yaratıcılığı pozitif yönde ve çok düşük düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmeni sürekli denetim altında tutmaya çalışan idareciler, öğretmenlerin okula geliş-çıkış saatlerini denetlemekte, sınıf içindeki etkinliklerini sürekli kontrol etmektedir. Bu okullarda çalışan öğretmenlerden göreve yeni başlayan öğretmenlerin adaylık sürecinden ötürü idarecilerden daha fazla çekindiği, verilenleri hemen yapmaya çalıştıkları ve bununda öğretmenlerin yaratıcılıklarını az da olsa arttırdığı söylenebilir. Böyle okullarda öğretmenlerin faydalı olmak için daha fazla çaba sarfettiği ve sorunlara çözümler bulduğu ve yaratıcılıklarını geliştirdiği söylenebilir. Yurter (2016) yaptığı araştırmada örgüt ikliminin emredici müdür davranışları alt boyutu ile örgütsel yaratıcılığın yönetsel ve toplumsal yaratıcılık alt boyutlarında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptamıştır. Bu bulgu yapılan bu araştırmayı destekler niteliktedir. Yahşi (2014) Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin örgüt iklimi algıları ve örgütsel yaratıcılık düzeyleri ile ilgili yaptığı araştırmada örgüt iklimi ile örgütsel yaratıcılık arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulmuştur.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde orta düzeyde; samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde düşük düzeyde; emredici müdür davranışları ve kısıtlayıcı müdür davranışları ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve umursamaz öğretmen davranışları alt boyutu ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalıştığı okulda yapılanlarla söylenenlerin farklı olması, yapılacağı söylenenlere karşı kuşku duyulması, yöneticilerin otokratik yönetim anlayışı, okul idarecilerinin öğretmenleri sürekli denetleyip öğretmenlere karşı olumsuz

eleştirilerde bulunulması öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum ve davranış geliştirmesine sebep olduğu söylenebilir. Olumsuz iklimin hakim olduğu okullarda çalışan öğretmenler okula karşı olumsuz hisler beslediği, okul dışındaki arkadaşlarına okul hakkında sürekli yakındığı ve okuldaki uygulamaları sürekli eleştirdikleri söylenebilir. Özden (2013) yaptığı araştırmada örgüt iklimi ile sinizm arasında örgüt iklimi alt boyutlarından yönetsel tutum ve samimiyet alt boyutları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ve orta düzeyde; engelleme alt boyutu ile pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptamıştır. Bu bulgular yapılan bu araştırmayı destekler niteliktedir. Bodur (2019) yaptığı araştırmada yaratıcı okul ile destekleyici müdür davranışları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki; kısıtlayıcı müdür davranışları arasında ise negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel yaratıcılık arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel yaratıcılığın yüksek olduğu eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin düşük seviyelerde çıkması öğretmenlerin kendilerini ifade edebildikleri kurumlarla daha çok özdeşleştiklerini gösterir. Bununla birlikte sinik tutumların yoğun olarak yaşandığı kurumlarda bu tutumlara neden olan faktörlerin başında yöneticiler tarafından yapılması gerekenlerin yapılmaması ve çalışanların kurumlarına karşı önyargılı yaklaşımları gelmektedir.

5.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Yapılan regresyon analizi sonucunda örgüt ikliminin tüm alt boyutlarının örgütsel yaratıcılığın bireysel yaratıcılık boyutunu yordadığı yani destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları, umursamaz öğretmen davranışlarının örgütsel yaratıcılığın bireysel yaratıcılık alt boyutunu anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır. Destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışlarının öğretmenlerin bireysel yaratıcılığını arttırdığı; umursamaz öğretmen davranışlarının ise bireysel yaratıcılığı olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Okul müdürlerinin yapıcı eleştirileri, öğretmenlere verdiği değeri her fırsatta hissettirmesi, öğretmenlerin diğer öğretmenlerle yakın arkadaşlık kurmaları, öğretmenlerin meslektaşları için güçlü sosyal destek sağlamaları, öğretmenlerin

okullarıyla gurur duymaları, görevlerini zevkle yerine getirmeleri öğretmenlerin bireysel yaratıcılıklarını arttırmaktadır. Okul içerisinde çalışanlar arasında olumlu ilişkiler geliştikçe öğretmenlerin bireysel yaratıcılıklarını arttırdığı söylenebilir. Okul içerisinde yöneticilerin öğretmenleri motive edici ve destekleyici tavırlar sergilemesi de öğretmenlerin bireysel yaratıcılıklarını arttırabilir. Çekmecelioğlu (2006) yaptığı çalışmada örgütsel cesaretlendirme, takım desteği, yönetimin desteği, işin iddialı olması yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Çakalcı (2019) yaptığı araştırmada okul ikliminin öğretmenlerin bireysel yenilikçilik değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Canal'da (2017) banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğunu, örgütle özdeşleşmelerin bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği sonucunu elde etmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda örgüt ikliminin bütün alt boyutlarının örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık alt boyutunu yordadığı diğer bir ifade ile destekleyici müdür davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları alt boyutlarının örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık alt boyutunu anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışlarının yönetsel yaratıcılığı pozitif yönde etkileyerek arttırdığı; kısıtlayıcı müdür davranışlarının ise yönetsel yaratıcılığı azalttığı söylenebilir. Öğretmenlerin ders dışı çok fazla görevlerinin olması, okul yönetimince istenen bürokratik işler, öğretmenlerin iş yoğunluğundan bunalmaları vb. hususlar okul içerisindeki yaratıcılıklarını azaltabileceği söylenebilir. Okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı sergiledikleri olumlu davranışların yaratıcılığı artırdığı, olumsuz tutum ve davranışların ise öğretmenlerin yaratıcılıklarını azalttığı söylenebilir. Balay, Kaya ve Melik (2010) yaptıkları araştırmada örgütsel yaratıcılığın öğretmenlerin yönetsel etkililiğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucunu elde etmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda örgüt ikliminin tüm alt boyutlarının örgütsel yaratıcılığın toplumsal yaratıcılık alt boyutunu yordadığı yani destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları alt boyutlarının örgütsel yaratıcılığın toplumsal yaratıcılık alt boyutunu anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır. Buna göre, destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen

davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışlarının öğretmenlerin toplumsal yaratıcılığını arttırdığı söylenebilir. Okul müdürlerinin öğretmenlerin önerilerini önemsemesi, öğretmenlere eşit davranması, öğretmenlerin birbirleriyle kaynaşmaları, öğretmenlerin birbirlerine destek olmaları, öğretmenlerin meslektaşlarının yeterliliğine saygı duymaları öğretmenlerin okuldaki yaratıcılıklarını arttırmaktadır. Olumlu bir okul ikliminde çalışan öğretmenlerin yaratıcılıklarını daha fazla sergilediği söylenebilir. Çiftçi (2014) yaptığı çalışmada meslektaşlara güven ve yöneticilere güvenin örgüt iklimini anlamlı düzeyde yordadığını saptamıştır. Ayrıca Özdemir (2013) öğretim görevlilerinin çalışma ortamlarındaki tehdit algıları, duygu yapıları ve yaratıcılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında olumlu duyguların yaratıcılığın önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgüt ikliminin tüm alt boyutlarının örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutunu yordadığı; destekleyici müdür davranışları ile umursamaz öğretmen davranışları alt boyutlarının ise örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutunu anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır. Buna göre, destekleyici müdür davranışlarının bilişsel sinizmi azalttığı; umursamaz öğretmen davranışlarının ise bilişsel sinizmi arttırdığı söylenebilir. Öğretmenlerin yapılan toplantıların yararsız olduğunu düşünmesi, okul içerisindeki toplantıları amacından uzaklaştırmaları okula karşı olan sinik davranışlarını arttırırken, okul müdürlerinin öğretmenleri destekleyici davranışları, öğretmenlerin düşüncelerini önemsemeleri, öğretmenlere her zaman yardımcı olmaları ise öğretmenlerin sinik davranışlarını azaltmaktadır. Okuldaki öğretmenlerin okula karşı hissettikleri olumsuz tutumlar örgüte karşı güvensizlik hissi yaşarlar. Bu his zamanla okula karşı umursamaz tavırlara sebep olabilir. Aynı şekilde yöneticilerin desteklediği okullarda çalışan öğretmenler buldukları örgüte karşı güven duygusu hissederler. Bu da öğretmenlerin okula bağlılıklarını arttırmakta ve olumsuz tutumların oluşmasını minimum düzeye indirdiği söylenebilir. Özden (2013) yaptığı çalışmada yönetsel tutumun örgütsel sinizmi azalttığı sonucunu elde etmiştir. Gün (2016) yaptığı çalışmada destekleyici örgüt kültürünün bireysel sinizmi negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Örgüt ikliminin tüm alt boyutlarının örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmi yordadığı; destekleyici müdür davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları, emredici müdür davranışları, işbirlikçi öğretmen davranışları, umursamaz öğretmen davranışları alt boyutlarının örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm alt boyutunu anlamlı

düzeyde yordadığı saptanmıştır. Diğer bir ifade ile destekleyici müdür davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışlarının duyusal sinizmi azalttığı; emredici müdür davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışlarının duyusal sinizmi arttırdığı söylenebilir. Yani okullarda sürekli öğretmenleri kısıtlayan yöneticilerin, öğretmenlerin örgüte karşı sinik gibi olumsuz duygular beslediği ve çabuk sinirlenme gibi davranışlar sergilediği söylenebilir. Olumsuz duygulara sahip öğretmenlerde okuldaki uygulamaların gereksiz olduğuna inanırlar. Bu tarz okullarda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okul yöneticilerine karşı güvenmemekte, buldukları okula bağlılıkları azalmaktadır. Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) yaptıkları araştırmada örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordadığını saptamıştır.

Örgüt ikliminin tüm alt boyutlarının davranışsal sinizm alt boyutunu yordadığı; destekleyici müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları alt boyutlarının örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Diğer bir deyişle, destekleyici müdür davranışlarının davranışsal sinizmi azalttığı; umursamaz öğretmen davranışlarının ise davranışsal sinizmi arttırdığı söylenebilir. Okul müdürlerinin öğretmenlere karşı eşit davranışlar sergilemeleri, öğretmenlere karşı yapıcı eleştirilerde bulunması ve yaptıkları eleştirilerinde sebebini açıklaması öğretmenlerin sinizm düzeylerini azaltabilir. Öğretmenlere destek veren ve onlara yardımcı olan yöneticilerin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerin okula karşı olumsuz eleştirilerin çok az olduğu, verilen görevleri şikayet etmeden yapmaya çalıştıkları söylenebilir. Fakat öğretmenlerini sürekli denetim altında tutmaya çalışan yöneticilerin bulunduğu okullarda ise öğretmenlerin her ortamda okula karşı olumsuz eleştirilerde buldukları, birbirlerine manidar bakışlar ve alaycı gülümsemeleri gibi sözel olmayan davranışlar sergiledikleri söylenebilir. Balay, Kaya ve Cülha (2013) yaptıkları araştırmada örgüt kültürünün örgüt ikliminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Uzun ve Ayık'da (2016) yaptıkları araştırmada okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde yordadığı sonucunu elde etmiştir.

ÖNERİLER

Batman il merkezinde bulunan ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgüt iklimi ile örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek

adına yapılan araştırma sonuçlarına bağlı olarak bazı öneriler aşağıda sunulmuştur.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algılarının orta düzeyde olması ve bunun yüksek ve dikkate değer bir bulgu olması nedeniyle, okullarda öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel sinizmin nedenlerine ilişkin farklı yöntem ve teknikler kullanılarak kapsamlı bir araştırma yapılması önerilebilir.
2. Bu çalışmada, öğretmenlerin algıladıkları olumlu bir örgüt iklimi, öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıkları üzerinde pozitif bir etki yapması nedeniyle, okul yöneticilerinin sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturmayla ilgili bilgi ve becerilerinin artırılmasına yönelik çeşitli uygulama ve tekniklere, hizmet içi eğitimlere yer verilebilir.
3. Çalışmada, öğretmenlerin algıladıkları pozitif örgüt iklimini öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini azalttığı söylenebilir. Bu bağlamda sağlıklı örgüt iklimi oluşturmada okul yöneticilerinin rolü büyüktür. Bu nedenle, yönetici seçme, yetiştirme ve atama da daha hassas davranılmasına, liyakate dayalı atamalar yapılmasına önem verilebilir.
4. Yapılan çalışmada, emredici müdür davranışları, kısıtlayıcı müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışlarının örgütsel sinizmi arttırdığı ve öğretmenlerin yaratıcılıklarını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bu olumsuz yönetici ve öğretmen davranışlarının sonuçlarına dikkat çekme adına okullarda bilinçlendirme çalışmaları yapılabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Öğretmenlerin algıladıkları örgüt iklimi ile örgütsel yaratıcılık ve sinizm düzeylerinin incelendiği bu çalışmada demografik değişkenler sınırlı tutulmuştur. Benzer çalışmalar öğretmenlerin okul türü, branş, sendikal durumu, medeni hali gibi değişkenlerle yürütülebilir.
2. Benzer çalışmalar farklı eğitim kademelerinde de (ortaöğretim ve yüksek öğretim kurumlarında) yapılabilir.
3. Öğretmenlerin algıladıkları örgüt iklimi ile örgütsel yaratıcılık ve sinizm düzeyleri ile ilgili karma araştırma yöntemleri kullanılarak farklı il ve bölgelerde benzer çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Adıgüzel, O. (2000). Yaratıcı yönetim ve değişim sürecinde değişim ve yaratıcılık. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Akbaba, A. ve Erdoğan, H. (2014). Okul yöneticileri ve öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin oluşması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 211-227.
- Akgündüz, Y. (2013). Çalışanların yaratıcılığına motivasyon araçlarının etkisi: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 131-148.
- Akhun, K. (2000). Yönetimin davranışsal boyutu açısından örgüt iklimi (1. lig futbol kulüpleri örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akın, M. (2010). Personeli güçlendirme algılaması, örgüt iklimi algılaması ve yaratıcı kişilik özelliklerinin örgüt düzeyinde yaratıcı çıktılar üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri. *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, 211-238.
- Akıncı, Z. B. (1999). İnsan kaynakları yönetiminin etkinliğinde iletişim. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Albert, M. (1996). what holds the modern company together? Management and individual organizational effectiveness. Harward Business Review: Special Press.
- Amabile, T. M. (1998). *Yaratıcılık nasıl öldürülür*. Harward Business Review, Eylül-Ekim, Power Özel Ek,12-24.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: on doing what you love and loving what you do. *California Manegement Review*, 40(1), 39-58.

- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1), 203-228.
- Atakan, H. S. (2012). Devlete bağlı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt iklimi algıları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ankara Altındağ ilçesi örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Aydın, F. (2011). Özel okullardaki okul ikliminin öğretmen ve öğrenci algılarına göre incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi (4. baskı)*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Ayık, A. ve Savaş, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(7), 203-220.
- Bahçetepe, Ü. (2013). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin akademik başarıları ile algıladıkları okul iklimi arasındaki ilişki.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R.(2010).Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 43, 41-78.
- Balay, R., Kaya, A. ve Melik, G.(2010). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık ile yönetsel etkililik algıları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23 (2) , 439-466.
- Balay, R. (2013). Yönetimde yaratıcılık. İçinde H. B.Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.) *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 54-71). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdare Bilimler Dergisi* 14(2), 123-144.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Özel Yayın.
- Balcı, A. (2002). *Örgütsel gelişme kuram ve uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Balcı, A. ve Aydın, İ.P. (2003). *Eğitim yönetimi*. İstanbul: MEB
- Barker, A.(2001).*Yenilikçiliğin simyası*. İstanbul: MESS Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Baş, D. E. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rolleriyle okul iklimi arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başkaya, R. (2014). Örgüt ikliminin çalışan performansı üzerine etkisi ve bir uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bateman, T. S., Sukano, T., ve Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Filmpropaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of AppliedPsychology*, 77, 768-771.
- Bayat, S. (2015). Okulların örgüt ikliminin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisi, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Bayrak, C., Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). The relationship between school principals' power sources and school climate. *Anthropologist*, 17(1), 81-91.
- Bilgen, H. N. (1990). *Örgüt iklimi*. TODAİE Yayınları, No:235, Ankara.
- Block, Lory (2003), "The leadership-culture connection: an exploratory investigation", *The Leadership & Organization Development Journal*, 24/6, ss. 318-334.
- Bodur, E. (2019). Yenilikçi okul ve örgüt iklimine ilişkin öğretmen görüşleri (bolu ili örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Bolat, T., Aytemiz Seymen, O., Bolat, O. İ., Erdem, B. (2009). *Yönetim ve organizasyon*.2. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. ve Rubin, R.S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26: 733-753.

- Boyalı, H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Pamukkale.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150–153. Outstanding Empirical Paper Award
- Brockman, J. (1993). *Creativity*. Simon ve Schuster. New York.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canal, B. (2017). Örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Celep. C. (2004). Örgütsel öğrenme açısından Türkiye üniversiteleri. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Cevizci, A., (2002). *Paradigma felsefe sözlüğü*. Paradigma Yayınevi, İstanbul.
- Chang, W. C., ve Chiang, Z. H. (2008). A study on how to elevate organizational creativity in Taiwanese design organization. *International Journal of Innovation Management*, 12(4), 699-723.
- Chang, W. ve Chiang, Z. H. (2007). A study on how to elevating organizationa lcreativity of designorganization. International Association of Societies of Design Research. The Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong.
- Chuang, L. (2007). The social psychology of creativity and Innovation: *Process Theory Perspective. Social Behavior and Personality*, 35(7), 875-888.

- Çağlayan, E.(2014). Okul binaları ve örgüt iklimi. (Yayımlanmamış doktora tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çakalçı, N. (2019). Okul iklimi ve bireysel yenilikçilik kavramları arasındaki ilişkide öğretmen özerkliğinin aracılık rolü. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çalık, T. ve Kurt, T. , (2010). Okul iklimi ölçeğinin geliştirilmesi (SCS). *Eğitim ve Bilim*, 35(157), 167-180.
- Çalışkan K.(2016). Türkiye'de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çavuş, M. (2006). İşletmelerde personel güçlendirme uygulamalarının örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkileri üzerine imalat sanayiinde bir uygulama. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. ss.80-99.
- Çavuşoğlu, D. (2007). Küresel rekabet ortamında örgütlerde yaratıcılık kültürü ve yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumların değerlendirilmesi (okullarda araştırma). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. ss.41-75.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2002). Yaratıcı birey teorisi ve örgütsel yaratıcılığı etkileyen genel özellikler. *1.Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitapçığı*, Kocaeli Üniversitesi Yayınları, ss.553-565.
- Çekmecelioğlu, H.(2002). Bireysel, örgütsel yaratıcılık ve yaratıcılık için iş çevresinin düzenlenmesi: bir araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (2), 295-310.

Çelebi, N., Bayhan, G. (2008). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin yaratıcılık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27,79-97.

Çevik, N. (2010). İlköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği).(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çiftçi, K. İlkokul öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının örgütsel güven üzerindeki etkisi.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Çoban, S. (1999). Yöneticilerin yaratıcılık düzeyleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çolak ,İ. ve Altinkurt , Y. (2017). Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 33-71.

Çopur, Z. (2018). Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çömlekçi, N. (2001). *Bilimsel araştırma yöntemi ve istatistiksel anlamlılık sınamaları*. Ankara: Bilim Teknik Yayınevi.

Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of management review*, 23(2), 341-352.

Delken, M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. Unpublished master thesis. University of Maastricht.

Demirel, T. (1997). Örgüt İklimi, Farklı Örgüt İklimlerine Sahip ÖrgütlerinEtkinliklerinin Karşılaştırılması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dilek, H. (2005).Orduda uygulanan liderlik tarzları ve adalet algısının; örgütsel bağlılık iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.

Diş, O. (2015). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Doğan, D. (2011). İlköğretim okullarındaki örgüt ikliminin yönetici ve öğretmenlerin değer sistemleri bakımından incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Doğan, H. ve Üngüren, E. , (2009). Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimi algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(2), 42-58.

Dönmez, B. ve Korkmaz, M. (2011). Örgüt kültürü- örgütsel iklim ve etkileşimleri, *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 169- 186.

Ekvall, G ve Ryhammar, L. (1999). The creative climate: Its determinants and effects at a swedish university. *Creative Research Journal*, 12(4), 303-310.

Erçetin, Ş. (2001). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Sakarya, 514-524.

Eren, E. (2004). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, Genişletilmiş 8. Baskı, İstanbul:Beta Yayınları.

Ergen, S. (2015). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eroğlu, M. (2014). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık algısının incelenmesi (Gaziantep Nizip örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Ersükmen, E. (2010). İlköğretim fen ve teknoloji ders öğretmenlerinin yaratıcılık kavramına ilişkin görüşleri.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 174.
- Emeksiz, Ö. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul iklimi ve liderlik etkenlerine ilişkin görüşleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocatepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Fındık ve Eryeşil (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. International Iron and Steel Symposium (02-04 April), Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gray, R. (2007). *A climate of success: Creating the right organization climate for high performance*. Amsterdam: Elsevier/Butterworth-Heinemann.
- Gül, Ö. (2012). Örgütsel iklim ve iletişim iklimi arasındaki etkileşim: Omu vakfi işletmelerinde bir araştırma.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Gültekin, C. (2012). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi üzerine etkisi (İstanbul ili anadolu yakası örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gün, F. (2015). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gül, G. (2016). Örgüt kültürü tiplerinin örgütsel sinizm algısına etkisi: Bitlis ili otel işletmelerinde bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 1(1),28-55.

Gündüz, H. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Gürkan, G. Ç., Koçoğlu, M. (2014). Yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatmini üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracı değişken rolü: Türkiye’de bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 7(29), 588-602.

Güzeller, C.O., ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlaması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. Antalya, 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 87-94, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Halis, M. ve Uğurlu, Ö.Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (2), 101-123.

Halpin, W. A. ve Croft, B. D. (1963). The organizational climate of schools. *Administrator's Notebook*", *Midwest Administration Center The University of Chicago*, 11(7), 1-6

Haynes, N. M., Emmons, C., Ben-Avie, M. (1997). School climate as a factor in student adjustment and achievement. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 8(3), 321-329.

Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde*, 383–297. Pegem Akademi Yayıncılık. Ankara.

Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.

Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi*. (Çev. Ed. S. Turan). Ankara: Nobel.

Hoy, K. W. ve Miskel, G. C. (2012). *Educational administration*. (7. Baskı). (Çev. S. Turan). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Hoy, W. K., Tarter, C. J., Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/Healthy Schools: Measuring organizational climate*. Sage Publications, London.

Izard, C. E. (1977). *Human Emotions*. New York: Plenum Press.

İnceoğlu, M. (2004). *Tutum algı iletişim*. Ankara: Elips Yayınevi.

İraz, R. ve Yılmaz, A. (2013). Örgütsel yaratıcılık kültürü bağlamında çalışanların yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi: Konya İli Devlet Ve Katılım Bankaları Örneği. *International Journal of Social Science* . 6, 829-855.

İşcan, Ö. F. ve Karabey, F.N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180- 193.

James, S. L. M. (2005) Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school system. Doktora Tezi. The Florida State University College of Business, Florida.

Kahveci, G., ve Demirtaş, Z.(2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,14(52), 069-085.

Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97

Kantarcıoğlu, J. (2016). "Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ermeni Azınlık Okulları". (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kanter, D. L., ve Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc.,

Kao, J.(1989). *Entrepreneurship, creativity and organization*. UK: Prentice Hall.

Karacabey, M. F. (2011). Özel ve resmi ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin yaratıcılık algısı. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

- Karademir, M. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karcıoğlu, F.(2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2),265-283.
- Kavgacı, H. (2010). İlköğretimde örgütsel iklim ve okul-aile ilişkileri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kelley, T. (2002). *Yenilikçilik sanatı*, (Çev: A. Fethi), İstanbul: Eczacıbaşı.
- Kendir, H. (2013). Konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel yaratıcılık algıları: Afyonkarahisar örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Kharkhurin, A. V., Motalleebe, S. N. S. (2008). The impact of culture on the creative potential of American, Russian, and Iranian college students. *Creativity Research Journal*, 20(4), 404–411.
- Kılıç, M. (2013). İlköğretim Okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kızılçelik, Sezgin ve Yaşar Erjem (1994), *Açıklamalı sosyoloji terimler sözlüğü*, Atilla Kitapevi, Ankara.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Köse, A. (2015). İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği). (Yayımlanmamış doktora tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kutanış R., ve Çetinel, E. (2009). "Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay", 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı (s. 693-699). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Kutanic, R. Ö. Ve Dikili, A., (2010). *Değişim boyutuyla örgütsel sinizim*, (Ed.: Derya Ergun Özler), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular İçinde*(269-283), Bursa: Ekin Yayınevi.

Lewin, K., Lippitt, R., White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates, *Journal Of Social Psychology*, 10, 271-299.

Litwin, G. ve Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. *Division of Research Graduate School Of Business Administration*, Printed United States Of America, Boston, 29-146.

Işık, M. (2017). Örgüt iklimi ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kamu hastanelerinde bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Memduhoğlu, B. H. ve Şeker, G. (2011). Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarının örgütsel iklimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.

Mercan, N. (2007). Örgütlerde mobbing'in örgüt iklimiyle ilişkisine yönelik bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Meriç, Ç. (2018). İlkokullarda örgüt kültürü ve örgütsel yaratıcılık ilişkisinin yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı olarak değerlendirilmesi: Balıkesir ili örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Mirvis, P. H., ve Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A psychographic profile of the workforce." *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.

Naus, F. Van Iterson, A. and Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.

Okçu, V., Şahin, H. M. ve Şahin, E., 2015. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport, Special Issue 4*, 298-312.

Okçu, V., Korkmaz, M. Ve Uçar, L., 2018. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel

sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki (Siirt ili örneği). *Atlas International Referred Journal On Social Sciences*, 4(10), 683-694.

Onoye, K. J. (2004). A case study of a successful urban school: climate, culture and leadership factors that impact student achievement. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Southern California, USA.

Oxfordİngilizce Sözlük (t.y.). Erişim: 21 Temmuz 2017.
<http://oxforddictionaries.com/search?searchType=dictionary&isWritersAndEditors=true&searchUri=All&q=cynicism&contentVersion=WORLD>

Öge, H.S. (1996). Örgüt iklimi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Önen, L., (2008). Örgüt iklimi üzerine kültürün etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Özcan, E. (2014). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kocaeli.

Özçer, N. (2005). *Yönetimde yaratıcılık ve yenilikçilik*. İstanbul: Rota Yayınları, 81-82.

Özçiçek, V. T. (2016). Örgüt iklimini etkileyen iç etmenler. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdemir, F. (2006). Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özdemir, A. (2013). Araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarındaki tehdit algıları, duyguları ve yaratıcılıkları arasındaki ilişki. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17(2), 256-256.

Özden, F.(2013) Örgüt iklimi ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kütahya Merkez Meslek Liseleri üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Özen, Y. (2012). Yaratıcı öğrenme. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, (6), 231-256.
- Özgan, H., Külekçi, E., Özkan, M. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*,4(1), 196-205.
- Özgener, İ., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm*, Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, E. ve Kırell Ç. (2000). *Örgüt kültürü- örgütsel davranış*. Eskişehir: Açık Öğretim Fak. Yayınları, 454-456.
- Özler, D. ve Atalay, C. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1 (4), 26-38.
- Peker, Ö. (1993). Okullarda örgütsel havanın çözümlenmesinde bir yöntem. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(4), 21-43.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Peters, T. J. ve Waterman, R. H.(1987). *Yönetme ve yükseltme sanatı, mükemmeli arayış*. (Çev.: Nurettin Elhüseyni), İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, 49.
- Polat, E. (2014). Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Polatcan, M. (2012). Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük İli Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Pomroy, A. E. (2005). A study of principal communication behaviors and school climate in three Maine elementary schools. Unpublished Doctoral Dissertation. USA: The University of Maine. *Psychology*, 77, 786-771.
- Putter, L. (2010). The relation between organizational climate and performance and an

investigation of the antecedents of organizational climate. (Master's Thesis). Delft Technology University, Delft.

Reichers Arnon E., Wanous John P. and Austin James T., (1997).“Understanding and managing cynicism about organizational change”. *Academy of Management Executive*. Vol.11. No.1., 48-59.

Samancı, S. (2006). Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Savi. F. Z. (2003). “Örgütsel yaratıcılık ve onu etkileyen faktörler”. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi (Ed.), 11. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Yayınları, Afyon, 797-814.

Savieski, F. (2004). Örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Say, K. (2015). Örgütsel yaratıcılık ve merak duygusu arasındaki ilişkinin ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre incelenmesi(Ankara İli Örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Selamat, N., Samsu, N. Z., Kamalu, N. S. M. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Alicante Üniversitesi Educational Research Dergisi*, 2 (1), 71-82.

Selçuk, M. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.

Senge, M. P. (2006). *Beşinci disiplin*. (Çev. İldeniz A., Doğukan A.). Ankara: Yapı Kredi Yayınları.

Sezgin, F. ve Kılınç, Ç. A. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(3), 743-757.

Shalley C. Gilson, L.ve Blum, T. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.

Sungur, N. (1992). *Yaratıcı düşünce*. Ankara: Özgür Yayın Dağıtım.

Sungur, N. (2001). *Yaratıcı okul düşünen sınıflar*. İstanbul: Evrim Yayınları.

Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şenel, T. ve Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Türk Bilim ve Araştırma Vakfı*, 9(4), 1-12.

Şentürk, C. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul ikliminin karşılaştırılması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Şirin, E. (2011). İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel Sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Şişman, M. (2013). *Eğitimde mükemmellik arayışı etkili okullar*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Tahaoğlu, F. (2007). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rollerinin örgüt iklimi üzerine etkisi (Gaziantep ili örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Tazegül Aydın, Y. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık ilişkisi(Ankara Altındağ İlçesi Örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

TDK (Türk Dil Kurumu Sözlüğü. t.y.). Erişim: 25 Temmuz 2017. <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=zekâ&ayn=tam>

Temizkalp, G. (2010). Öğretmen adaylarının yaratıcılık düzeyleri (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.

Töremen, F. (2003) Yaratıcı okul ve yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 3 (1), 227-253.

Töremen, F. ve Yörük, S. (2004). Eğitim örgütlerinde yaratıcılığın geliştirilmesi bağlamında yönetici rolleri (Elazığ İli Örneği). *Ekev Akademi Dergisi* 8(21).

Turan, Ş.(2011). Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*, Seçkin Yayınları.

Güneş, İ. (2017). Okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: İstanbul Bahçelievler örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 195- 218.

Ulaş, S. E. (2002). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.

Uysal, H. T. ve Yıldız, M. S. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi (Effect of work psychology on the organizational cynicism for employee performance). *The Journal of International Social Research*. 7(29), 835-849.

Uzun, T. ve Ayık, A. (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 672-688.

Üreten, Z. K. (2016). Sağlık meslek gruplarının örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: Kamu hastanesi ile özel hastane karşılaştırması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Üstündağ, T. (2003). *Yaratıcılığa yolculuk*. İstanbul: PagemA Yayıncılık.

Whatmore, J. (1999). *Releasing Creativity: How Leaders Develop Creative Potential in Their Teams*, UK: Kogan Page.ss.4-33.

Yahşi, Ü.(2014). Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin örgüt iklimi algıları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yalazan, A. (2006). Genel liselerde okul kültürü oluşturmada okul yöneticilerinin rollerinin değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yıldırım, B. (2006). Öğretmenlerin yaratıcılığa bakış açısı ve anasınıfı çocuklarının yaratıcılık düzeylerinin, öğretmenin yaratıcılık düzeyine göre incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yıldırım, G.(2015). Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879

Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *Elementary Education Online*, 8(3), 943-951

Yılmaz, K., Altinkurt, Y., ve Kesim, E. (2014). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *Anthropologist*, 18(2), 277-288.

Yurter, Y.(2016). İlkokul ve ortaokullarda okul iklimi ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

Yüksel, H. (2015). Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki ilk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.



EKLER

EK-1. Araştırma İzin Belgesi

EK-2. Ölçek Formu

Değerli Meslektaşım;

Bu veri toplama aracı “**Algılanan Örgüt İklimi İle Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi**” konulu yüksek lisans tez çalışmasında gerekli verilerin toplanması için hazırlanmıştır.. Vereceğiniz cevaplar sadece araştırma kapsamında bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Araştırmaya yapacağınız katkıdan ötürü teşekkür ederim.

Zehra ADIGÜZEL

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1: Kişisel Bilgiler

Durumunuza uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz Kadın (...) Erkek (...)

2. Eğitim düzeyiniz

Lisans (...) Lisansüstü (.....)

3. Mesleki deneyiminiz

1-5 yıl (...) 6-10 yıl (...) 11 yıl ve üzeri (...)

4. Çalıştığınız okuldaki görev süreniz.

3 yıl ve daha az (...) 4 yıl ve üzeri (...)

Örgüt İklimi ile ilgili maddeler.Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi dördümlü ölçek üzerinde verilen numaraları yuvarlak (X) içine alarak belirtiniz.	Nadiren Olur	Bazen Olur	Genellikle Olur	Çok Sık Olur
1. Okul müdürü öğretmenlere her zaman yardım etmek ister.				
2. Okul müdürü yapıcı eleştiriler yapar.				
3. Okul müdürü, öğretmenleri eleştirdiğinde nedenlerini de açıklar.				
4. Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini önemser.				
5. Okul müdürü, öğretmenlerin kişisel mutluluğuna özen gösterir.				
6. Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranır				
7. Okul müdürü, öğretmenlere hoş sözler söyler.				
8. Okul müdürünü anlamak kolaydır.				
9. Okul müdürü öğretmenlere değer verdiğini, her fırsatta hissettirir.				
10. Okul müdürü, okulu demir bir yumrukla yönetir.				
11. Okul müdürü, öğretmenlerin okula zamanında gelip gelmediğini sürekli denetler (imza sirküsüvb.).				
12. Okul müdürü, öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerini sıkı bir şekilde kontrol eder.				
13. Okul müdürü, öğretmenleri sıkı bir şekilde denetler.				
14. Okul müdürü, ders planlarını kontrol eder.				
15. Okul müdürü, otokratiktir.				
16. Okul müdürü, öğretmenlerin yaptığı her şeyi takip eder.				
17. Okuldaki rutin görevlerin çokluğu, eğitim-öğretim işlerini aksatır.				
18. Öğretmenlerin ders dışı çok fazla görevi (komisyon üyeliği vb.) vardır.				
19. Okul yönetimince istenilen kırtasiye işleri (bürokratik işler), öğretmenlerin sırtında yüküdür.				
20. Okuldaki memurların desteği, öğretmenlerin kırtasiyecilik yükünü azaltır.				
21. Öğretmenler iş yoğunluğundan bunalırlar.				
22. Öğretmeler, diğer öğretmenlerle yakın arkadaşlırlar.				
23. Öğretmenler, okuldaki arkadaşlarını evlerine davet ederler.				
24. Öğretmenler, okuldaki meslektaşlarının ailelerini tanırlar.				
25. Öğretmenler okul süresince sosyalleşerek hoş vakit geçirirler.				
26. Öğretmenler eğlenmek için bir araya gelirler.				
27. Öğretmenler düzenli bir şekilde sosyalleşirler (kaynaşırılar).				
28. Öğretmenler meslektaşları için güçlü sosyal destek sağlarlar.				
29. Öğretmenler görevlerini zevkle yerine getirirler.				
30. Öğretmenler dersler biter bitmez okulu terk ederler.				
31. Öğretmenlerin çoğu, meslektaşlarının hatalarına karşı hoşgörülüdür.				
32. Öğretmenler birbirlerine destek olurlar.				
33. Öğretmenler okulları ile gurur duyarlar.				
34. Okula yeni gelen öğretmenler, diğer meslektaşlarıncaya kolay kabul görürler.				
35. Öğretmenler, meslektaşlarının yeterliliğine saygı duyarlar.				
36. Yapılan toplantılar yararsızdır.				
37. Çoğunluğa muhalefet eden, azınlık bir grup her zaman olur.				
38. Öğretmenler, kurallara uymayan meslektaşlarına grup baskısı uygularlar.				
39. Öğretmenler, toplantılarda konuyu amacından uzaklaştırırlar.				

Madde No	Örgütsel Sinizm İle İlgili Maddeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen 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 söyleniliyorsa, 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 gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9	Çalıştığım kurumum düşündükçe içimi birendişeduygusukaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakırım.					
11	Çalıştığım kurumdan 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.					


Örgütsel Yaratıcılık ile ilgili Maddeler	(1) Hiç Katılmıyorum	(2) Az Katılıyorum	(3)Orta Derecede Katılıyorum	(4) Çok Katılıyorum	(5)Tam Katılıyorum
1. Yeni yaşantı ve deneyimleri merak ederek, çeşitli konularla yakından ilgilenirim.					
2. Risk almayı ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşmayı işimin bir parçası sayarım.					
3. Bireysel inisiyatif olarak, cesur davranırım.					
4. Olay ve olgular arasındaki farklı ilişki noktalarını görür ve değerlendiririm.					
5. Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım.					
6. Rekabet ederek, potansiyel fırsatları somut yararlaraya dönüştürmeye çalışırım.					
7. Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek, girişimci davranırım.					
8. Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım.					
9. Sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım.					
10. Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım.					
11. Yapılandırılmamış, farklı iş süreçlerini kullanırım.					
12. Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum takınırım.					
13. Beklenenin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım.					
14. Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim.					
15. Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim.					
16. Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım.					

17. Yaptığım işte yeteneklerimi sürekli geliştirmeye çalışan bir yönetim vardır.					
18. Yeni fikirlerin ortaya çıkması ve uygulaması için yöneticiler gerektiğinde kuralları esnetirler.					
19. İşimi geliştirmeye dönük yeni bir düşünceye/uygulamaya sahip olduğumda bunu yöneticilerimle kolaylıkla paylaşıyorum.					
20. Yönetim, yeni bir fikir/uygulama önerdiğimde onu ciddiye alır ve geliştirme yollarını arar.					
21. Yönetim, çalışanların sıra dışı buluş veya uygulamalarını gördüğünde hemen ödüllendirme yoluna gider.					
22. Yönetim, çalışanlara özgürce düşünme ve davranmaları için uygun bir ortam hazırlar.					
23. Yönetim, çalışanlara hata yapmaktan korkmamalarını ve risk almalarını teşvik eder.					
24. Yönetim, yapılan hata ve yanlışları birer öğrenme aracı olarak görür ve değerlendirir.					
25. Yöneticilerim, farklı düşünme ve davranmaya özendiren demokratik liderliği benimserler.					
26. Üstün başarılarla imza atan personelle gurur duyan bir yönetim vardır.					
27. Yöneticiler, farklı insanların farklı düşünme biçimlerine saygı gösterirler.					
28. Yönetim, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için sürekli biçimde eğitim hizmetleri sunar.					
29. İş arkadaşlarım, mevcut durumu aşmak için gerektiğinde kalıplaşmış düşünce ve uygulamalara direnirler.					
30. İş arkadaşlarım, gerektiğinde aykırı görüşlerden bile istifade etmeye çalışırlar.					
31. İş arkadaşlarım genellikle eleştiriye açık bir tutum sergilerler.					
32. İş arkadaşlarım, sorun çözmeye farklı alternatifler geliştirmeye gayret ederler.					
33. İş arkadaşlarım, etkili hizmet sunmada farklı beklentileri dengelemeye çalışırlar.					
34. İş arkadaşlarım, değişim için gerektiğinde mevcut politika ve prosedürleri sorgularlar.					
35. İş arkadaşlarım, farklı inanç ve düşünceden olanlarla görüşlerini rahatlıkla paylaşırlar.					
36. İş arkadaşlarım, önyargılardan çok, esnek düşünme eğilimi gösterirler.					
37. İş arkadaşlarım, farklılıklara saygıyı öne çıkaran bir kültürü öne çıkarırlar.					
38. İş arkadaşlarım, hatalardan öğrenme deneyimine hep açık kapı bırakırlar.					
39. İş arkadaşlarım, farklı bilgi ve becerilerinin önemini kavrayarak hareket ederler.					

EK-3. Ölçek Kullanım İzni

Örgütsel Sinizm Ölçek İzni


ölçek izin onayı Gelen Kutusu x ✕ 🖨️ 📧



zehra adigüzel <zehraadgl541@gmail.com>
Alıcı: gamzekasalak ▾

Sayın Hocam;
209 yılında hazırladığınız "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki" adlı tezinizde uyarlamasını yaptığınız "Örgütsel Sinizm Ölçeği"ni "Algılanan Örgüt İktimi İle Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı tezimde kullanmak istiyorum.
Saygılarımla.

15 Ağustos Per 12:51 ☆ ↶ ⋮



Gamze Kasalak
Alıcı: ben ▾

Sayın Zehra Hanım,
Ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

15 Ağustos Per 14:17 ☆ ↶ ⋮

15 Ağu 2019 Per 12:51 tarihinde zehra adigüzel <zehraadgl541@gmail.com> şunu yazdı:

...

Örgütsel Yaratıcılık Ölçek İzni

TEZ ÇALIŞMASI İÇİN ÖLÇEK KULLANIM İZNI ▶



zehra adigüzel <zehraadgl541@gmail.com>
Alıcı: refikbalay ▾

16 Nis 2018 Pzt 18:53 ☆ ↶ ⋮

Sayın Hocam,

Ben Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Zehra ADIGÜZEL. Danışman hocam Yard. Doç.Dr. Veysel OKÇU ile yürüttüğümüz "Algılanan Örgüt İklimi ile Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Sınızm Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı tez çalışmamda "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları" adlı çalışmamdaki "Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği"ni izin verirsiniz kullanmak istiyorum.Saygılarımla...



refik balay <refikbalay@hotmail.com>
Alıcı: ben ▾

17 Nis 2018 Sal 09:22 ☆ ↶ ⋮

Sayın Zehra ADIGÜZEL,

Tarafımdan geliştirilen "Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği"ni referans göstermek suretiyle araştırmanızda kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

Prof. Dr. Refik BALAY
Ahi Evran Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dekanı
Cacabey Yerleşkesi Kırşehir

Örgüt İklimi Ölçek İzni

TEZ ÇALIŞMASI İÇİN ÖLÇEK KULLANIM İZNI Gelen Kutusu x



zehra adigüzel <zehraadg541@gmail.com>

16 Nis 2018 Pzt 19:07



Alıcı: yaltinkurt

Sayın Hocam,

Ben Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Zehra ADIGÜZEL. Danışman hocam Yard. Doç.Dr. Veysel OKÇU ile yürüttüğümüz "Algılanan Örgüt İklimi ile Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Sınızm Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı tez çalışmamda Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen Türkiyeye uyarlanmasını yaptığımız "Örgüt İklimi Ölçeği"ni izin veriyorsanız kullanmak istiyorum.Saygılarımla...



Yahya Altinkurt <yaltinkurt@gmail.com>

17 Nis 2018 Sal 12:20



Alıcı: ben

Sayın Adigüzel

Örgütsel İklim Ölçeği'ni çalışmanızda veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz. Ölçek maddeleri ektedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik özellikleri ilgili makalede yer almaktadır. Başarılar dilerim.

16 Nisan 2018 19:07 tarihinde zehra adigüzel <zehraadg541@gmail.com> yazdı:



Araştırma İzni



T.C.
BATMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 40456018-480.99-E.5465709
Konu : Araştırma İzni

15.03.2018

MÜDÜRLÜK MAKAMINA
BATMAN

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Zehra ADIGÜZEL'in Araştırma Projesi çalışması kapsamında il merkezinde bulunan tüm ortaokullarda görev yapan öğretmenlere yönelik "**Algılanan Örgüt İklimi ile Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi**" ile ilgili kurum yazısı, dilekçesi ve anket formu ekte sunulmuştur.

Söz konusu anket verilerinin, sadece bilimsel araştırma amaçları doğrultusunda kullanılması koşuluyla eğitim kurumlarımızda anket uygulanması birim komisyonumuzca uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Zübeyir YILMAZ
Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

OLUR

⟨ ⟩

Mahmut KURTARAN
İl Millî Eğitim Müdürü

Ziya Gökalp Mah. 1706 sk.
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: sinavhizmetleri@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Murat KILINÇ V.H.K.İ
Tel: (0 488) 280 72 25
Faks: (0 488) 213 30 48

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3ea7-9844-349b-822c-11da koda ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Zehra ADIGÜZEL GÖK
Doğum Yeri ve Tarihi	Şanlıurfa- 30/04/1990
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Siirt Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği
Y.Lisans Öğrenimi	Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetler(makale)	<p>Okçu, V., Gök, M.İ., Adıgüzel, Z. Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılıkla ilgili algılarının öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi (Batman ili örneği). PESA Uluslar Arası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(3),368-385.</p> <p>Okçu, V., Ergül, H.F., Adıgüzel, Z. “Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi”.(Sözlü bildiri), ICPEES- 2018, Uluslararası politik, ekonomik ve sosyal araştırmalar kongresi, (28 Haziran Venedik/ İtalya).</p>
İş Deneyimi	MEB, Sınıf Öğretmeni
Stajlar	-
Projeler	-
Çalıştığı Kurumlar	MEB
İletişim	
E-Posta Adresi	Zehraadgl541@gmail.com