

**T. C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ
İLİŞKİ İLE İLGİLİ İLKÖĞRETİM OKULU
ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ**

YAVUZ KAMİL ŞEVİK

**TEZ DANIŞMANI
PROF.DR. ELİFE (DOĞAN) KILIÇ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ**

İSTANBUL-2019



T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ
İLİŞKİ İLE İLGİLİ İLKÖĞRETİM OKULU
ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ

YAVUZ KAMİL ŞEVİK

TEZ DANIŞMANI
PROF.DR. ELİFE (DOĞAN) KILIÇ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ

İSTANBUL-2019

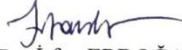
JÜRİ ÜYELERİNİN ONAY SAYFASI

Bu çalışma 01.07.2019 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ



Prof. Dr. Elife KILIÇ
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi



Prof. Dr. İrfan ERDOĞAN
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi



Doç. Dr. Erkan TABANCALI
Yıldız Teknik Üniversitesi-Cerrahpaşa
Eğitim Fakültesi

ÖNSÖZ

Eğitim, 21. yüzyılın en önem verilen konularından olduğu gibi bahse konu ehemmiyet tarihin hiçbir döneminde azalma göstermemiştir. İnsanların ortak bir akıl ve irade ortaya koyarak inşaa ettikleri toplumların devamlılığının sağlandığı birikim aktarımı eğitim yoluyla olmaktadır. Toplum için bu derece önem arz eden eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik durumları örgütün amacına ulaşması ve daha iyi bir gelecek hazırlanmasında oldukça etkilidir. Bu bakımdan araştırma, öğretmenlerin örgüte olan güvenlerinin artırılarak olumsuz bir kavram olan örgütsel sinizmin azaltılabileceği ve eğitimde kalite ve verimliliğin artırılabilceği hususunda yoğunlaşmaktadır.

Tez çalışmamda konunun belirlenmesi, planlanması ve yürütülmesi, aşamalarında desteğini ve ilgisini benden esirgemeyen ve bu süreç boyunca birikim ve tecrübeleri ile yol göstererek umutsuzluğa kapıldığım anlarda bana destek olan ve kıymetli zamanını yer, mesafe ve vakit tanımadan ayırarak tezimi şekillendiren değerli Hocam Prof.Dr.Elife DOĞAN KILIÇ'a en içten ve samimi duygularla teşekkür ederim.

Derslerinde bilgi ve tecrübesini paylaşan sayın Hocam Prof.Dr.İrfan ERDOĞAN'a, tezimi çok detaylı bir şekilde okuyarak değerli katkılar sunan sayın Hocam Doç.Dr.Erkan TABANCALI'ya, çalışma süresince yardımlarını ve desteğini esirgemeyen sayın Hocam Dr.Öğr.Üyesi Hüseyin SERİN'e, alana ulaşmamda ve uygulamayı yapmamda yardımlarını esirgemeyen çağdaş eğitimci kişiliğiyle Ümraniye İlçe Milli Eğitim Müdürü Sayın Süleyman GÖKÇİMEN ve Ahmet Duran YÜCE Hocam'a en içten ve samimi duygularıyla teşekkürü bir borç bilirim.

Özverisi, emeği ve bitmek tükenmek bilmeyen sabrıyla beni yetiştiren Annem Zübeyde ŞEVİK ve Babam Nizami ŞEVİK'e, desteğini hep hissettiğim değerli hayat arkadaşım Melek KARAÇAY ŞEVİK'e ve büyük bir bencillik yaparak babasıyla geçirmesi gereken zamandan çaldığım, büyüdüğünde beni anlayıp affedeceğini umduğum sevgili kızım Nisa Derin ŞEVİK'e teşekkür ederim.

Yavuz Kamil ŞEVİK

ÖZET

ÖRGÜTSEL SINIZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ İLE İLGİLİ İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ

Bu çalışmanın amacı; kamu ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeylerini ve arasındaki ilişkiyi belirlemektir. İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın evrenini İstanbul ili Ümraniye ilçesinde görev yapan 3276 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmakta olup, araştırmanın örneklemini 653 öğretmenden ibarettir.

Çalışmada veri kaynağı olarak kişisel bilgi formu, "Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler sosyal bilimler için geliştirilen istatistik paket programı SPSS ile analiz edilmiş olup, tanımlayıcı istatistiklerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlere ait ortalamalar arasındaki farkın saptanmasında t testi ve F testi, değişkenler arasındaki korelasyonların saptanmasında ise Pearson Korelasyon Testi kullanılmıştır. Örgütsel güven puanlarının örgütsel sinizm üzerine etkisini belirlemek amacıyla doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada p değerinin 0,05'in altında olması anlamlı kabul edilmiştir.

Çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet yılı ve okuldaki hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği; medeni durum, eğitim düzeyi ve branş değişkenlerine göre ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslekteki hizmet yılı, branş ve okuldaki hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği; medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerini yordama gücünün % 36 olduğu tespit edilirken örgütsel güven alt boyutlarının ise örgütsel sinizmi yordama gücünün % 43 olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güven, Örgütsel sinizm, İlköğretim okulu öğretmenleri.



ABSTRACT

THE OPINIONS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL TRUST

The aim of this study is; to determine the relationship between organizational trust and organizational cynicism levels of teachers working in public primary schools. The research is in the correlational survey model with the universe of 3276 primary school teachers working in the Ümraniye district of İstanbul and the sample of the research consists of 653 teachers.

In the study, personal information form, "Organizational Trust Scale" and "Organizational Cynicism Scale" are used as data source. Statistical package program for Social Sciences SPSS was used to analyze frequency, percent, mean, standard deviation for descriptive statistics. The t test and F test are used to determine the differences between the averages of the independent variables, and the Pearson Correlation Test is used to determine the correlations between the variables. Linear regression analysis was used to determine the effect of organizational trust scores on organizational cynicism. P value below 0.05 is considered significant in the study.

In the study, it is found that the organizational trust level of the teachers show a significant difference according to the gender, age, year of service in the profession and the year of service in the school; It is also found that there is no statistically significant difference between marital status, education level and branch variables. The level of organizational cynicism of the teachers show a significant difference according to the variables of gender, age, educational status, year of service in the profession, year of service in the branch and school; There is no statistically significant difference between marital status variables. In the research, a statistically significant negative relationship is found between the levels of organizational trust and organizational cynicism in the teachers working in primary schools. In addition, as a result of the regression analysis, it is found that the organizational trust levels of teachers are 36% in terms of predicting the levels of organizational cynicism, while

the levels of organizational trust sub-dimensions are 43% in terms of predicting the levels of in organizational cynicism..

Key Words: Organizational trust, Organizational cynicism, Primary school teachers.



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
EKLER LİSTESİ	xvii
BÖLÜM I: GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU.....	1
1.2. AMAÇ / PROBLEM VE ALT PROBLEMLER	6
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	7
1.4. ARAŞTIRMANIN SAYILTI LARI.....	8
1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	8
1.6. TANIMLAR.....	9
BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE / ALAN YAZIN VE İLGİLİ	
ARAŞTIRMALAR.....	10
2.1. SINİZM VE ÖRGÜTSEL SINİZM	10
2.1.1. Sinizm Kavramı ve Tarihi Gelişimi	10
2.1.2. Örgütsel Sinizm Tanımı	12
2.1.3. Örgütsel Sinizmle İlgili Kavramlar	16
2.1.4. Örgütsel Sinizmi Ortaya Çıkaran Nedenler	16
2.1.5. Örgütsel Sinizmin Boyutları	19
2.1.6. Örgütsel Sinizmin Türleri	22
2.1.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	25

2.2. GÜVEN VE ÖRGÜTSEL GÜVEN	27
2.2.1. Güven Kavramı	27
2.2.2. Güven Tanımlarında Kullanılan Ortak Kavramlar ve Özellikler	32
2.2.3. Örgütsel Güvenin Tanımı	34
2.2.4. Örgütsel Güven Kavramının Tarihi Gelişimi	37
2.2.5. Örgütsel Güvene İhtiyaç Duyulmasının Nedenleri.....	39
2.2.6. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler	40
2.2.7. Örgütsel Güvenin Boyutları	42
2.2.8. Örgütsel Güvenin Oluşumuna Katkı Sunan Unsurlar.....	46
2.2.9. Örgütsel Güvenin Sonuçları ve Etkileri.....	49
2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	51
2.3.1. Örgütsel Sinizmle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	51
2.3.2. Örgütsel Güvenle İlgili Yapılan Çalışmalar	56
BÖLÜM III: YÖNTEM.....	60
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	60
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	61
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	63
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	63
3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	63
3.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği	64
3.3.4. Ölçme Araçlarının Açıklayıcı Faktör Analizi.....	65
3.3.5. Ölçme Araçlarının Güvenirlik Analizi	69
3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....	70
BÖLÜM IV: BULGULAR	73
4.1. ÖRNEKLEME AİT BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER.....	73
4.2. BULGULAR ve YORUM	76

4.2.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerini Betimlemeye İlişkin Bulgular.....	76
4.2.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerini Betimlemeye İlişkin Bulgular.....	78
4.2.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Bulguları.....	81
4.2.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Bulguları.....	96
4.2.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları ile Örgütsel Güven ve Alt Boyutları Düzeylerinin Arasındaki İlişkilere ve Etkilere Ait Bulgular.....	112
BÖLÜM IV: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	117
5.1. ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN SONUÇ VE TARTIŞMA.....	117
5.1.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma	117
5.1.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma	124
5.1.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	131
5.1.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	132
5.1.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	134
5.1.6. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	134

5.1.7. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	135
5.1.8. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	137
5.1.9. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	137
5.1.10. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	138
5.1.11. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	139
5.1.12. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	141
5.1.13. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	141
5.1.14. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	142
5.1.15. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	144
5.1.16. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	145

5.1.17. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları ile Örgütsel Güven ve Alt Boyutları Düzeyleri Arasındaki İlişkilere İlişkin Sonuç ve Tartışma	146
5.1.18. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Sinizme Etkisine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	147
5.1.19. Yöneticiye, Meslektaşlara ve Paydaşlara Güvenin Örgütsel Sinizme Etkisine İlişkin Sonuç ve Tartışma	148
5.2. SONUÇLAR.....	149
5.2.1. Örgütsel Sinizme İlişkin Sonuçlar	149
5.2.2. Örgütsel Güvene İlişkin Sonuçlar.....	150
5.2.3. Değişkenlerin Birbirleriyle İlişkilerine Ait Sonuçlar	152
5.3. ÖNERİLER.....	152
5.3.1. Uygulayıcıya Yönelik Öneriler.....	152
5.3.2. Araştırmacıya Yönelik Öneriler.....	153
KAYNAKLAR	155
EKLER.....	184
EK 1 Kişisel Bilgi Formu	184
EK 2 Örgütsel Sinizm Ölçeği	185
EK 3 Örgütsel Güven Ölçeği.....	186
EK 4 Etik Kurul Onay Kararı	187
EK 5 Araştırmanın Valilik İzin Onayı.....	189
EK 6 Ölçek Kullanım İzinleri.....	190
EK 7 Araştırmanın Evrenini Oluşturan İlköğretim Okullarının Listesi	191
EK 8 Araştırmaya Ait Verilerin Grafikselleştirilmesi.....	193
EK 8-A Örgütsel Sinizmin Yaş Değişkenine İlişkin Grafiği.....	193
EK 8-B Örgütsel Sinizmin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Grafiği.....	194

EK 8-C Örgütsel Sinizmin Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Grafiği	195
EK 8-D Örgütsel Güvenin Yaş Değişkenine İlişkin Grafiği	196
EK 8-E Örgütsel Güvenin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Grafiği	197
EK 8-F Örgütsel Güvenin Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Grafiği	198
ÖZGEÇMİŞ.....	199



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Tanımları.....	15
Tablo 2. Güven Tanımları.....	31
Tablo 3. Örgütsel Güvenin Tarihsel Gelişim Odakları	38
Tablo 4. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler.....	41
Tablo 5. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan İlköğretim Okulları	62
Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Maddeler	63
Tablo 7. Örgütsel Sinizm Ölçeği Aritmetik Ortalama Değerlendirmede Kullanılan İfadeler	64
Tablo 8. Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Maddeler.....	64
Tablo 9. Örgütsel Güven Ölçeği Aritmetik Ortalama Değerlendirmede Kullanılan İfadeler	65
Tablo 10. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi.....	67
Tablo 11. Örgütsel Güven Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi	68
Tablo 12. Cronbach's Alpha Katsayısı İçin Güvenirlik Düzeyleri.....	69
Tablo 13. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin Güvenirlik Katsayısı... 70	
Tablo 14. Örgütsel Sinizm Algısına Ait Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları.....	71
Tablo 15. Örgütsel Güven Algısına Ait Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları.....	71
Tablo 16. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	73
Tablo 17. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	73
Tablo 18. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	74
Tablo 19. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	74
Tablo 20. Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	75
Tablo 21. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	75
Tablo 22. Öğretmenlerin Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	75

Tablo 23. Örgütsel Sinizm Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Yönelik Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ile Katılım İfadeleri	76
Tablo 24. Örgütsel Sinizm Ölçeği İfadelerine Ait Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	77
Tablo 25. Örgütsel Güven Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Yönelik Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ile Katılım İfadeleri	79
Tablo 26. Örgütsel Güven Ölçeği İfadelerine Ait Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	80
Tablo 27. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi	82
Tablo 28. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Yaş Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri.....	83
Tablo 29. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Yaş Değişkenine Göre F Testi Sonuçları.....	84
Tablo 30. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi	86
Tablo 31. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri	87
Tablo 32. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre F Testi Sonuçları.....	88
Tablo 33. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri.....	89
Tablo 34. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre F Testi Sonuçları	91
Tablo 35. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Branş Değişkenine Göre t Testi	92
Tablo 36. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri	94
Tablo 37. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre F Testi Sonuçları	95
Tablo 38. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara Güven ve Örgütsel Güven Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi	97

Tablo 39. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Yaş Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri.....	98
Tablo 40. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Yaş Değişkenine Göre F Testi Sonuçları	100
Tablo 41. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara Güven ve Örgütsel Güven Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi	101
Tablo 42. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri	102
Tablo 43. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre F Testi Sonuçları.....	103
Tablo 44. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri	105
Tablo 45. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre F Testi Sonuçları	107
Tablo 46. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara Güven ve Örgütsel Güven Algısının Branş Değişkenine Göre t Testi	108
Tablo 47. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri	110
Tablo 48. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre F Testi Sonuçları.....	111
Tablo 49. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara Güven ve Örgütsel Güven Algısı İle Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi.....	113
Tablo 50. Örgütsel Güvenin Örgütsel Sinizme Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi	114
Tablo 51. Yöneticiye, Meslektaşlara ve Paydaşlara Güvenin Örgütsel Sinizme Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi	115

EKLER LİSTESİ

EK 1. Kişisel Bilgi Formu.....	184
EK 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	185
EK 3. Örgütsel Güven Ölçeği	186
EK 4. Etik Kurul Onay Kararı.....	187
EK 5. Araştırmanın Valilik İzin Onayı	189
EK 6. Ölçek Kullanım İzinleri	190
EK 7. Araştırmanın Evrenini Oluşturan İlköğretim Okullarının Listesi.....	191
EK 8. Araştırmaya Ait Verilerin Grafikselsel Gösterimi	193

BÖLÜM I: GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmayla ilgili problem durumu, amaçlar, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, araştırmanın varsayımları, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan tanımlara yer verilmiştir.

1.1. PROBLEM DURUMU

İnsanlık tarihinin belirli bir noktasından itibaren insanlar, ihtiyaçlarını daha kolay karşılayabilmek maksadıyla bir arada yaşama iradesini ortaya koyarak topluluklar oluşturmuşlardır (Bil, 2018, s.1). Bu toplulukların elde etmiş oldukları tecrübeleri belirli kodlar dâhilinde bir sonraki kuşağa aktarma endişeleri tarihsel süreçte olağandır. Toplumların gelecek kuşaklara maddi ve manevi miraslarını aktararak geleceklerini inşa etmeleri eğitim yoluyla olmaktadır. Eğitimin tarihsel gelişimi düşünüldüğünde usta-çırak arasındaki informal eğitim ilişkisinden giderek daha planlı ve resmi bir boyuta ulaşıldığı görülmektedir. Eğitimin geçirmiş olduğu bu sürecin maddi olarak sisteme yansıyan hali olan okullar toplumsal hafızanın sistemsal olarak aktarıldığı yerler olarak işlev görmektedir. Görevini yerine getirirken okul, hizmet edeceği amaca uygun olarak benzer bir deneyim yaratma amacındadır (Bursalıoğlu, 2010, s.37). Bir kişinin toplum yaşamına hazırlanması ve toplumun yaşayış biçimini benimsemesi sürecinin sorumluluğu sadece okulun üzerinde olmasa bile diğer etkenlere göre daha büyük bir paya sahip olduğu söylenebilir (Eroğlu, 2013, s.139). Geldiği nokta itibariyle toplumsal hafızanın aktarılması görevini aşmış gibi görünen eğitim kurumları aynı zamanda geleceğin kurgulandığı ve denendiği yerlerdir (Genç ve Eryaman, 2008, s.90). Tüm bu hususlar göz önüne alındığında eğitim sürecinin ve okulların içerdiği faktörler derinlemesine incelenerek daha iyi nesiller yetiştirmek ve kalkınmayı sağlamak muhtemeldir.

Günümüz örgütlerinin yapıları incelendiğinde amaca giden odak olarak en çok dikkati insan kaynağı çekmektedir. Çünkü örgütlerin amaçlarını gerçekleştirme sürecinde en büyük öneme sahip paydaş olarak insan kaynağı görülmektedir. Bu dikkatin ve harcanan enerjinin altında insan doğasının gizemli ve tam olarak çözülemeyen karmaşık yapısı yatmaktadır. Bu sebeple, keşfetme ve yeniden kurgulama yeteneğine sahip, vasıflı ve kalifiye işgörenlerin bir araya getirilerek

örgütün çözmeye çalıştığı probleme yönlendirilmesi oldukça önemlidir (Bakan, 2018, s.1). Örgütün başarısının ve performansının dayandığı amaçlara ulaşma görevinin işgörenlerin istekli olma durumu ve fiziksel koşulların uygun olmasıyla yakından ilgili olduğu bilinmektedir (Güney, 2017, s.234). Diğer bir deyişle, işgörenlerin başarılı olarak yönetilmesi ve bunun sonucunda ortaya konacak olan nihai ürün örgütün başarısını belirlemektedir (Mısırdalı Yangil, Baş ve Aygün, 2013, s.100). İşgörenlerin gösterdiği performans toplu olarak örgütün performansıdır.

Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri olan okullarda da insan kaynağı örgütün hedeflerine ulaşması açısından önemlidir. Çünkü eğitim örgütlerinin taşıdıkları amaçla doğru orantılı olarak benimsedikleri informal hava insanı, iletişimi ve birlikte çalışmayı ön planda tutmaktadır. Üretim süreci incelenecek olursa eğitim örgütlerinin hem girdisinin hem de çıktısının insan olması sebebiyle insan doğasının ve insana dair bütün özelliklerin hesaba katılarak yönetilmesi gerektiği anlaşılmaktadır (Bursalıoğlu, 2010, s.25). Eğitim örgütlerinde insan kaynağını oluşturan öğretmenler, eğitim yöneticileri, veliler ve öğrenciler amaçların gerçekleşmesinde ve hedeflere varılmasında esas rolü oynamaktadırlar. Bu amaca hizmet eden bütün faktörler arasında bir önem sıralaması yapmak tabii olarak imkânsızdır. Çünkü eğitim bütün paydaşlarıyla bir bütündür. Bu bütünlük içerisinde işgören olarak sayılabilecek öğretmenler, eğitim yöneticileri, veliler ve öğrenciler arasında oluşacak sağlıklı bir örgüt iklimi eğitim örgütünün amaçlarına ulaşmasında olumlu bir katkı sağlayacaktır.

Eğitim sürecinin daha etkili ve verimli bir noktaya taşınması amacıyla sürekli yeni teknikler ve teknolojiler geliştirilmektedir. Bu yenilikleri sınıf ortamında kullanacak ve uygulayacak olan kişiler öğretmenler ve öğrencilerdir. Dolayısıyla öğretmenin ve öğrencinin yetkin ve bulunduğu kuruma uyum sağlamış olması oldukça önemlidir. Eğitimin sahada bulunan en uç noktası olarak görülen öğretmenin görevleri icra ederken işlevsel olarak etkinliği üzerine düşen rolleri tam anlamıyla yerine getirebilmesiyle mümkün olacaktır. Aslında bu rollerin tek bir meslek profesyonelinden beklenilmesi ayrı bir tartışma konusudur ancak öğretmen okul ortamı içerisinde bilgiyi üretir, yayar, adaleti sağlar, dengeleri oluşturur, vizyon oluşturur, teknolojiyi adapte eder, dener, ve en nihayetinde bizzat yaparak gösterir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005, s.222; Demir ve Arı, 2013, s.117).

Öğretmen, hizmet ettiği toplumu geliştirme, uyarılma ve yeniden inşa etme süreci olan eğitimin en önemli parçalarından birisidir (Bil, 2018, s.2). Dolayısıyla eğitim sistemi içerisinde bulunan yönetim aygıtlarının kararlarını verirken öğretmeni odak noktada tutmaları gerekmektedir (Açıkalın, 2016, s.2). Eğitim sürecinin ve paydaşlarının anlaşılması daha iyi bir toplum oluşturmayı kolaylaştıracaktır. Okul yöneticilerinin insan yoğun bir örgütte çalıştıklarının farkında olarak insan doğasını bilen ve bilimselliği ön planda tutan yöneticiler olmaları gerekmektedir (Bursalıoğlu, 2014, ss.44-45). İnsanların birlikte uyumlu şekilde çalışması ve üretme önceliğinin ön planda tutulabilmesi için bir düzenin ve o düzen içerisinde duygu ve bilgi paylaşımının etkin olarak yapılabilmesi gerekmektedir. Bu sorumluluk en çok eğitim yöneticisi olan okul müdürlerinin ilgilenmesi gereken bir konudur (Çınar, 2010, s.267). Bu noktada eğitim örgütlerini bekleyen zorluk insanoğlunun tarihinde yaptığı buluşlar ve keşiflere göre insanın doğasıyla ilgili olanların yetersizliğidir (Orta, 2009, s.6). İnsanın karmaşık ve tahmin edilmesi zor olan tabiatından kaynaklı olarak eğitim örgütlerinde olumlu süreçlerin desteklenmesinin yanı sıra ahengi bozarak eğitimi baltalayacak olanlarında önlenmesi, en azından azaltılması gerekmektedir.

Örgüte ve örgütün amaçlarına ulaşmasında olumsuz etkileri olan olgulardan birisi de sinizmdir. Örgütsel sinizm; işgörenin örgütüyle ilgili edindiği tecrübelerden ve izlenimlerden yola çıkarak oluşturduğu kendisine haksızlık yapıldığı, saygı gösterilmediği ve hak ettiklerinin verilmeyerek sömürüldüğü düşüncesinin önce duygularına ardından örgütüne karşı olan davranışlarına yansımadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s.345). Sinizm en genel tanımıyla işgörenlerin örgütüne karşı geliştirmiş oldukları olumsuz tutumların tümü olarak açıklanabilir. Sinik bireyler gün içerisinde örgütüne karşı inançsızlıkları, örgütün kararlarını ve amaçlarını ciddiye almamaları, hemen hemen tüm kararları eleştirmeleri ve sürekli bir umutsuzluk içerisinde olmaları ile anlaşılabilirler (Akman, 2013, s.1). Aslında alanyazın incelendiğinde sinikleri tanımlardan değil yaptıkları davranışlardan yola çıkarak anlamak daha kolay olduğu görülmektedir (Fitzgerald, 2002, s.9).

Sinizmin hem bireysel hem de örgütsel açıdan zararları büyük olmaktadır. İşgörenin bireysel olarak yaşadığı psikolojik ve fizyolojik olumsuzluklar; endişe, korku, umutsuzluk, sinir, öfke, kızgınlık, depresyon uykusuzluk, alkol ve sigara

tüketiminde artış, kilo alma, düzensiz hayat ve kalp damar sağlığında bozulma olarak sıralanabilir. Bu sonuçlara bağlı olarak işgörenin performans kaybı, devamsızlık, çevresine olumsuz düşünceler yayma ve işten kaçma gibi örgütüne karşı olumsuz yansımaları olmaktadır (Kalağan, 2009, ss.79-81).

Örgütsel sinizmin tüm örgütü etkileyen boyutta olumsuz sonuçlarına bakıldığında; iş tatmini (Celep, 2000; Boyalı, 2011; Kahya, 2013b; Bashir, 2011); örgütsel bağlılık (Ergen, 2015; Türköz, Polat ve Coşar, 2013; Turner ve Valentine, 2001); örgütsel vatandaşlık (Yetim ve Ceylan, 2011; Abraham, 2000; İçerli ve Yıldırım, 2012; Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008); performans ve verimlilik (Kahya, 2013b; Mirvis ve Kanter, 1989; James, 2005; Olukayode, Okuneye ve Olayinka, 2014; Ahmed , Kiyani ve Hashmi, 2013); işe adanmışlık (Çalışkan, 2014) arasında negatif bir ilişki; yabancılaşma (Abraham, 2000; Aslan ve Eren, 2014; Koçoğlu, 2014) ve tükenmişlik (Üçok ve Torun, 2014; Shahzad ve Mahmood, 2012) arasında pozitif bir ilişki olduğunu görülmektedir.

Sinik işgörenlerin günümüzde tüm örgütlerde bulunduğu düşünüldüğünde örgütler açısından olağan riskin boyutları daha iyi anlaşılmaktadır (James, 2005, s.6). İnsan faktörünün çok önemli olduğu eğitim örgütlerinde sinizmin kontrol edilemeyen bir seviyede yaşanması tüm topluma yansiyacaktır. Çünkü daha önce de bahsedildiği gibi toplumun yapı taşlarının atıldığı yerler okullardır. Öğretmenlerin tüm bu süreç içerisinde aldığı rol ve önemi değerlendirildiğinde öğretmenin yaşayacağı sinizmin bilinmesinin ve incelenmesinin ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır (Aslan ve Yılmaz, 2013, s.588). Bütün örgütlerde sinizmin var olduğu genellemesi kabul edildiğinde eğitim örgütlerinde de böyle bir durumun varlığı dikkate alınmalıdır. Girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütleri topluma yetiştirdiği insanlar ve sinizmin bulaşıcı eğilimleri düşünüldüğünde tüm toplumu etkileyebilecek bir noktada durmaktadır. Öğretmenlerin başarısı ve performansı aynı zamanda eğitim örgütünün başarısını etkilediği için çağdaş ve modern bir eğitim-öğretimin öğretmenlerin düşünceleri ve yapıp-ettikleriyle doğrudan ilintili olduğu değerlendirilmektedir. Bu sebeple, öğretmenlerin örgüt içerisinde yaşadıkları sinizmin sebepleri, özellikleri ve ilişkide olduğu diğer değişkenler bilinmesi gereken bir konu haline gelmektedir (Kalağan ve Güzeller 2010, s.84).

Sinizm örgüt içerisinde bulunan olumsuz düşünce, duygu ve davranışlarla ilişkilendirilirken güven ise bunun tam tersine örgüt tarafından desteklenen istendik bir durumu içermektedir. Çünkü güven; kişinin karşı tarafla ilişkiye girerken onun dürüst, doğru ve sözünün eri olacağına ayrıca kendi çıkarı doğrultusunda hareket etmeyeceğine dair inancıdır (Tüzün, 2007, s.97). Güven kavramının örgüt içerisinde kullanımına dair tanımı ise işgörenlerin kendi haklarında kararlar alan üst yönetimin adil ve dürüst olacağına ilişkin inançları olarak açıklanabilir (Şimşek ve Taşçı, 2003, s.313). İnsan ilişkilerinin başlangıç noktasını oluşturan güven kavramı (Sağlam Arı, Tunçay, 2010, s.128) çalışma hayatında da ilişkilerin düzenlenmesi ve ekonomik olarak avantajlı ve verimli çıktılar alınabilmesini sağlamaktadır (Ören, 2007, s.77).

Örgütsel güvenin tüm örgütü etkileyen boyutta olumlu sonuçlarına bakıldığında; mesleki bağlılık (Erçek, 2018); iş doyumunu (Sarıkaya, 2019; Bil, 2018; Dağ, 2018); evrensel değerler (Mutluay, 2018); örgütsel destek (Ulucan, 2018); örgütsel sağlık (Soylu, 2017); motivasyon (Gül-Güleryüz, 2017); örgütsel vatandaşlık (Dede, 2017); örgüt iklimi (Yakut-Özek, 2016) ile arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okul içerisinde veli ve öğrenciler için güven açısından ne ifade ettiğini konu alan bir araştırmanın sonuçlarına göre veliler ve öğrencilerin öğretmene güvenleri ile okula karşı güvenleri anlamlı bir pozitif ilişki içerisindedir. Aynı zamanda öğrencilerin okula güven algısının akademik başarılarını pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Başka bir ifadeyle okuluna ve öğretmenlerine güvenen öğrenci derslerinde daha başarılı olmaktadır (Goddard, Tschannen-Moran ve Hoy, 2001).

Eğitim sistemi içerisinde bulunan okulların toplumun geleceğine yönelik etkileri düşünüldüğünde müdürün, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin birbirlerine karşılıklı güvenerek aynı hedefe doğru yol almalarının önemli olduğu anlaşılmaktadır (Kahveci, 2015, s.60). Güven kavramı, okul içerisinde örgüte zararlı çatışmaların azaltılması, amaç birliğinin sağlanması ve bunun sonucunda akademik başarının artması gibi temel işlevlere sahiptir (Özdoğan ve Kalemci-Tüzün, 2007, s.641). Öğretmen ve öğrencinin karşılıklı güveni önlemler almaya ayrılacak zamandan tasarruf edilerek bütün enerjinin okulun amaçlarına yönlendirilmesini sağlamaktadır (Goddard, Tschannen-Moran ve Hoy, 2001, s.4). Okulun insan ilişkilerinin yoğun olduğu bir çalışma ortamı olduğu düşünüldüğünde güvenin bu

ilişkilerin temelinde olması herkesin faydasıdır. Ancak güvenin ortaya çıkarılması başta müdür olmak üzere tüm paydaşların sorumluluğudur (Yılmaz, 2006a, s.9). Güven kavramı ve işleviyle ilgili yapılan çalışmalar bu kavramın okullarda olması gerektiğini ortaya koymaktadır (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008, s.214).

Sinizmin eğitim örgütleri ve bunun sonucunda tüm topluma vereceği zararlar düşünüldüğünde mücadele edilmesi gereken bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan çalışmalar sonucu sinizmi azaltmada faydalı olan değişkenlerin olduğu bilinmektedir. Bunlardan bir tanesi güven kavramıdır. Literatür incelendiğinde hem sinizm hem de güvenle ilgili eğitim kurumlarını konu alan birçok araştırma olduğu görülmektedir. Bu araştırmalarda bir kısmı güven ve sinizm kavramları arasındaki ilişkiyi konu almaktadır (Türköz ve diğerleri, 2013; Kanter ve Mirvis, 1989; Abraham, 2000; Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015; Dağyar ve Kasalak, 2018; Akın, 2015; Naktiyok, Geçgin ve Korucuk, 2018; Kesen ve Akyüz, 2015; Güler, 2014; Reyhanoğlu ve Yılmaz, 2017; Kahveci, 2015; Yıldırım, 2014b; Yakın, 2017; Uyar Bulut, 2018; Özkan, 2017). Bu çalışmaların sonuçlarından çıkarılabileceği üzere öğretmenlerin, yöneticilerin, öğrencilerin ve velilerin birbirlerine ve örgüte yönelik olumsuz inanç, duygu ve davranışlarından oluşan sinik tutumları okul ortamında güveni artırarak azaltılabilir.

Araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven ile ilgili görüşleri incelenerek bu hususlara ait algı düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki hizmet yılı, branş ve şu an çalışılmakta olan okuldaki hizmet yılı gibi değişkenlere göre değişiklikleri saptanmaya çalışılmaktadır. Ayrıca ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven algıları arasında olan ilişki ve birbirlerine etki düzeyleri belirlenmeye çalışılmaktadır.

1.2. AMAÇ / PROBLEM VE ALT PROBLEMLER

Bu araştırmanın amacı; İstanbul İli Ümraniye İlçesindeki kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Bu araştırmanın problem cümlesi “ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi konusundaki görüşleri nelerdir” şeklinde

belirlenmiştir. Buna göre, bu iki değişken arasındaki ilişkiyi tespit etmek, diğer bazı bağımsız değişkenler ile bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır.

Alt Problemler:

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri nelerdir?
3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ait algı düzeyleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki hizmet yılı, branş, şu an çalışmakta olduğu okuldaki hizmet yılı değişkenlerine göre değişmekte midir?
4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ait algı düzeyleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki hizmet yılı, branş, şu an çalışmakta olduğu okuldaki hizmet yılı değişkenlerine göre değişmekte midir?
5. İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel sinizm ve alt boyutları ile örgütsel güven ve alt boyutları arasında ilişki var mıdır?
6. İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel güven, örgütsel sinizm algılarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
7. İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel güven alt boyutları (yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven) örgütsel sinizm algılarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven ile ilgili algı düzeylerinin incelenerek özelliklerinin ortaya çıkarılmasının öğretmenlerin yaşadığı sinizmin kontrol edilmesine önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca okulu oluşturan paydaşların her biri değerlendirildiğinde öğretmenin sinizm yaşamamasının

kaynağının hangi paydaşa karşı olan güven veya güvensizliğinden kaynaklandığı bilinmemektedir. Öğretmen sinizminin en çok hangi paydaşa karşı yaşanan güvensizlikten kaynaklandığının bilinmesi hem öğretmenin bakış açısının anlaşılması hem de sinizimle mücadele açısından önem taşımaktadır. Çünkü örgüte karşı geliştirilen sinizmin azaltılabilmesi için öğretmenin hangi paydaşı örgütün kurumsal kimliğinin temsilcisi olarak gördüğü önem teşkil etmektedir. Bu sebeple, çalışma öğretmen açısından okulu oluşturan müdür, diğer öğretmenler, öğrenciler ve veliler gibi paydaşlar düzeyinde güven kavramını araştırarak hangi paydaşa karşı duyulan güvensizliğin sinizme yol açtığını belirleme açısından önemlidir. Çalışmada öğretmenlerin sinizm ve güven düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesinin alana katkı sağlayacağı, örgütsel güvenin alt boyutları olan paydaşlar (müdür, diğer öğretmenler, öğrenci ve veliler) düzeyinde örgütsel sinizme olan etkinin belirlenmesinin ise alanda bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

Bu araştırmanın sayıltıları:

1. Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin kendilerine uygulanan kişisel bilgi formu, örgütsel güven ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeğine samimi ve doğru bir şekilde yanıt vermişlerdir.

2. Veri toplama araçlarıyla elde edilen bilgiler araştırmanın amacına hizmet etmektedirler.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırmanın sınırlılıkları:

1. 2018–2019 eğitim-öğretim yılı ve İstanbul İli Ümraniye İlçesi sınırları içerisindeki örnekleme alınan kamu ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Kullanılan ölçme araçları ile ve toplanan bilgilerle sınırlıdır.

1.6. TANIMLAR

Örgütsel Sinizm: İşgörenin örgütüne karşı göstermiş olduğu her türlü olumsuz düşünce, duygu ve harekettir.

Örgütsel Güven: İşgörenin, üst yönetim ve kurumun onu aldatmayacağı ve çıkarlarını karuyacağı yönündeki kanaat ve inancıdır.

Kamu Okulu: Devlete ait okullar.

Kamu İlköğretim Okulu: Devlete ait ilkokul ve ortaokullardır.

Paydaş: Okul müdürü, öğretmen, öğrenci ve velilerdir.



BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE / ALAN YAZIN VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde, örgütsel sinizm ve örgütsel güven kavramları ele alınarak kapsamlı biçimde açıklamasına yer verilmiştir.

2.1. SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bu bölümde sinizm kavramının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi, örgütsel sinizm kavramı, örgütsel sinizmle ilişkili kavramlar, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına katkı yapan unsurlar ve örgütsel sinizmin boyutları ile türlerine yer verilecektir.

2.1.1. Sinizm Kavramı ve Tarihi Gelişimi

Sinizmin, yeni bir kavram olduğuyla ilgili genel bir kanı olsa da aslında tarihi Antik Yunan'a kadar gitmektedir (Gökberk, 2011, s.50). Kavram eski olmasına rağmen Türkiye'de bu husus üzerinde henüz bir literatür birliğine varılamamış olmakla birlikte alanyazında "sinisizm", "kinizm", "knizm" ve "sinizm" gibi değişik kullanımlara rastlanılmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011, s.35).

Sinizm kavramının tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkışı ile ilgili yaygın olarak kabul görmüş iki farklı görüş vardır (Gökberk, 2011, ss.52-53). Bunlardan birincisi, "Sinizm" kelimesinin Yunanca köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden türediği (Cevizci, 2009, s.106) diğeri ise sinizmin dayandığı felsefenin ortaya çıktığı okulun kurulduğu yer olan Atina yakınlarındaki "Cynosarges" kasabasının adından geldiğidir (Dean ve diğerleri, 1998, s.342).

Sinizmin dayandığı felsefenin gelişmesi Sokrates'in öğrencisi olan ilk sinik Antisthenes tarafından kurulan okulda ortaya çıkmıştır (Hançerlioğlu, 1995, s.73). Antisthenes ilk sinik sayılmasına rağmen okulun ve düşüncenin ünlü olarak yaygınlaşması Sinoplu Diyojen olarak bilinen filozof tarafından sağlanmıştır (Dean ve diğerleri, 1998, s.342). Bu ünün ortaya çıkmasında filozofun hazır cevap, eleştirel ve keskin zekâlı doğası vardır (Vorlander, 2004, s.101). Bu duruma örnek olaylardan

bir tanesinin filozofla Büyük İskender'in arasında geçtiği anlatılır. Sinoplu Diyojen'in ününü duyarak ziyarete gelen dönemin hükümdarlarından Büyük İskender'in 'Dile benden ne dilersem' sualine iğneleyici bir karşılıkla 'gölge etme başka ihsan istemem' diyerek karşılık verdiği rivayet olunur (Tokoğlu, 2006, s.548). Başka bir rivayete göre ise Diyojen, gündüzleri elinde bir lamba ile dolaşmaktadır. Bununla alay etmek için kendisine yaklaşıp güpegündüz lamba ile ne aradığını soran kişiye 'dürüst insan arıyorum' diyerek sinik felsefenin protest bakış açısını sergilemiştir (Aydın, 2009, s.7). Sinoplu Diyojen olarak bilinen ünlü filozofun öncülük ettiği sinik okulunun temel aldığı felsefe ile ilgili görüşler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- a. İnsan, onu hapseden ve köleleştiren yapay ihtiyaçlarından ve tutkularından sıyrıldıkça erdemli olmaya yaklaşır (Haçerlioğlu, 1995, s.73).
- b. Mizah ve alaycılık (Kart, 2015, s.74) diğer insanların içerisinde bulunduğu nafiye durumdan uyanmaları için çok güçlü bir yoldur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.285).
- c. İnsanların kıyafetler dâhil tüm hayatlarını çevreleyen maddi dünyada en mütevazı şekilde yaşamaları toplumun dayattığı kurallara bir karşı çıkmadır (Shea, 2010, s.1; Dean ve diğerleri, 1998, s.342).
- d. İnsanın peşinden koştuğu dünyasal zevkler (Elmalı ve Özden, 2011, s.111), hırs ve tutkular (Tokoğlu, 2006, s.548) onun için en büyük tuzaktır ve bu zevklerden bir an önce kurtularak ihtiyaçlarından arınması gerekir (Vorlander, 2004, s.100).
- e. İnsan bütün gelişmişliğini reddederek doğayla barışık olduğu ilk haline dönmeye çalışmalıdır (Arslan, 2006, s.164).
- f. Bilgi dünya üzerinde tek biriktirilmesi gereken kaynaktır çünkü insanın özgürleşmesine hizmet eder (Gökberk, 2011, s.50).
- g. İnsanın özgürleşmesinin yolu lüks ve dünyevi zevklerden feragat edebilmesiyle mümkündür (Hadot, 2011, s.113).

Sinizm kavramının tarihsel süreçte anlamsal olarak geçirdiği evrim ele alınarak incelendiğinde anlam kötüleşmesi olarak tanımlanabilecek bir değişimin olduğu görülür. Kavram, toplumun dayattığı tüm kural ve kaidelere karşı alaycı bir eleştiri getirerek insanı özgürleştirmeye çalışan bir düşünce sistemi olarak tanımlanırken günümüzde çevresine, insanlara ve çalıştığı kuruma karşı güvensiz, şüpheli, bencil ve geleceğe karşı umutsuz bir tavır takınan bireyi tanımlamaktadır (Dean ve diğerleri, 1998, s.342).

2.1.2. Örgütsel Sinizm Tanımı

Sinizm kavramı olarak birçok farklı bilim dalının inceleme ve ilgi alanına girmektedir (Korkmaz, 2011, s.7). Sinizmi inceleyen her bir bilim dalı onu kendi bakış açısıyla inceleyerek farklı bir boyutun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Ancak, bu katkı beraberinde bir karmaşa ve kargaşa da getirmektedir. Örgütsel sinizmin tanımı yapılarak açıklanmaya çalışıldığında da aynı durum ortaya çıkmaktadır. Farklı yaklaşımların varlığı sebebiyle örgütsel sinizmin tanımlanması konusunda da bir fikir birliği olduğunu söylemek güçtür (Kalağan, 2009, s.35).

Örgütsel sinizmin tanımlanmasındaki zorluk sinizmi anlık bir düşünce olarak ele alan yaklaşımların yanında sinizmin belirli bir süreç etrafında oluştuğu ve günden güne gelişerek meydana geldiğini savunan düşüncelerden kaynaklanmaktadır (Demerouti, Xanthopoulou ve Bakker, 2017, s.19). Bu birbirine zıt iki yaklaşım örgütsel sinizmin açıklanması konusunda belirleyici bir konumda durmaktadır. Çünkü psikoloji biliminin katkılarıyla ortaya çıkan ve sinizmi doğuştan getirilen bir kişilik özelliğine indirgeyen sınırlayıcı bakış açısı örgütlerin içerisinde beliren sinizmi açıklama konusunda yetersiz kalmaktadır. Sinizm, kişinin kendisini etkilemesinden daha çok karşı tarafla ilgili bir durum olması sebebiyle hem günlük hayatı hem de örgütsel yaşantıyı önemli derecede etkilemektedir (Vice, 2011, s.172). Bu derece ehemmiyete sahip bir kavramın tanımlanmasının doğru yapılabilmesi için başlangıç felsefesinin kullanım alanıyla uyum içerisinde olması gerekmektedir. Örgütsel sinizmin açıklanması ile ilgili iki bakış açısı ortaya atılmıştır.

İlk bakış açısı, diğer insanların güvenilmez olduğu ve doğaları gereği bencil hareket ederek her zaman kendi çıkarlarını düşünecekleri varsayımından hareket etmektedir (Mirvis ve Kanter, 1989, ss.379-380). Bu düşünce hayatın içerisinde her hangi bir alanla sınırlanmayıp bütün paydaşların kötü niyetli olduğuna yönelik öncül

bir varsayım olarak kabul edilmektedir. Başka bir ifadeyle, kişinin hayat ile ilgili olan genel olumsuz sinik bakış açısının örgüte aktarılarak burada kökleştiği düşünülmektedir (Özgener ve diğerleri, 2008, s.54). Kişinin diğer insanlarla ilgili karamsar, olumsuz ve güvenden yoksun önyargıları hem özel hayatında hem de örgüt içerisindeki çalışma hayatında sinizme yol açmaktadır (Özdevecioğlu, 2004, s.182). Abraham (2000, s.270), doğuştan getirilen negatif kişilik özelliklerinin bireyin tüm hayatına yansiyarak yaşadığı toplumun içerisinde etkileşimde olduğu her noktaya taşındığını söylemektedir. İleri sürülen varsayımlar dikkatlice incelendiğinde bu bakış açısına yapılabilecek en büyük eleştiri örgütün uygulamalarının sinizmin ortaya çıkmasındaki sorumluluğunu göz ardı etmesidir. Bu bakış açısı sinizmi örgütsel bağlamdan kopartarak bir boşlukta asılı duran yalnız bir kavram olarak incelemektedir. Böyle bir yaklaşımın örgütsel sinizmin anlaşılmasına olumsuz etkileri olabileceği değerlendirilmektedir.

İkinci bakış açısına göre ise; sinizm, insanın süreç içerisinde tecrübe ettiği yaşantılarından kaynaklanan çıkarımları temel alarak içerisinde bulunduğu örgütü öznel olarak değerlendirmesinden ibarettir. Örgütün bireye karşı geliştirmiş olduğu negatif tutumların ve adaletten yoksun olduğu düşünülen uygulamalarının işgörendeki karşılığıdır (Naus, 2007, s.26). Burada işgören tarafından örgüt hakkında bir yargı oluşturulurken bunun kaynağı olarak örgütün yaratmış olduğu yaşantılar temel alınır (Bedeian, 2007, s.12). Dolayısıyla kişinin örgüte gelirken sinizmi beraberinde getirdiği varsayımı çürütülerek örgüt içerisinde öğrenilen bir süreç olduğu vurgulanmaktadır (Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013, s.1264). Bu bakış açısı örgüte ve örgütün yöneticilerine sinizmin ortaya çıkmasıyla ilgili bir sorumluluk yükleyerek örgütsel sinizmi daha açıklanabilir ve neden-sonuç ilişkisi içerisinde bir düzleme çekmektedir. Örgütün içerisinde bulunduğu ortam ve koşulların sinizmin ortaya çıkma veya çıkmaması noktasında etkili olduğu (Fitzgerald, 2002, s.8) böylece bunun örgüt için kontrol edilebilen bir değişken olduğu ileri sürülmektedir. Bu çalışmada da örgütsel sinizmin ilişkide olduğu hususları daha iyi anlayarak açıklayabilmek amacıyla ikinci bakış açısı benimsenmektedir.

“Örgütsel sinizm temelde, kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve bunu davranışları itibariyle eleştirel olarak yansıtmasını ifade etmektedir” (Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin, 2016, s.116). Örgütsel sinizm

kavramının sahip olduğu içeriğin düşünce ve davranışları kapsadığını gösteren bu tanım aynı zamanda örgütsel sinizmin negatif bir örgütsel davranış olduğunu belirtmektedir. Örgütsel sinizm, iş görenlerin çalıştıkları örgüte karşı hissettikleri tüm olumsuz duygular olarak özetlenebilir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.283). Örgütsel sinizm ile ilgili tanımlar incelendiğinde oldukça geniş bir tanım yelpazesinin olduğu ancak literatürün belli kavramlar üzerinde görüş birliğine vardığı anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizmin daha iyi anlaşılabilmesi maksadıyla tanım temelli bir yaklaşım yerine kavramları odağı alan bir inceleme yapılması daha uygundur. Bu kavramlar:

- a. Örgütün, kötü niyetli olduğunun düşünülmesi,
- b. Örgütün, iş görenin aleyhine olduğuna inanılması,
- c. Örgütün, iş görenleri kandırduğuna inanılması,
- d. Örgütün kendi çıkarı için her türlü etik ve ahlaki kuralı yok saydığının düşünülmesidir (Wilkerson, Evans ve Davis, 2008, s.2274; Dean ve diğerleri, 1998, s.345; Abraham, 2000, ss.269-270; Özgener ve diğerleri, 2008, s.56; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007, s.311; James, 2005, s.7; Andersson, 1996, ss.1397-1398).

Örgütsel sinizm kavramı hakkında yapılan diğer tanımlar Tablo 1 üzerinde yer almaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Tanımları

TANIM	YIL	YAZAR(LAR)
Sinikler dar görüşlü ve hayal kırıklığına uğramış, umduğunu bulamamış kişilere denilmektedir. İlişki içerisinde bulunan insanın benmerkezci olduğunu ve yalnızca kendi çıkarına hizmet ettiğine inanılmaktadır.	1989	Kanter ve Mirvis
Sinizm otorite kuruma karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumu yansıtmaktadır.	1992	Batemon, Sukano ve Fujitu
İşgören sinizmi örgütlerde yöneticilere veya işteki diğer nesnelere karşı aşağılama ve güvensizlik gibi hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmek hissiyatı ile karakterize edilmiş tutumlardır.	1996	Anderson
Örgüt içerisinde olumlu manada değişim mümkün görünse bile, sinik kişinin kontrolü dışındaki sebeplerden dolayı örgüt içerisinde olan mevcut durumun olumlu yönde değişmesinin pek olası görünmediği düşüncesini ifade etmektedir.	1996	Vance, Brooks ve Tesluk
Değişime karşı sinizm, değişimle ilgili lidere karşı güven kaybıyla alakalıdır. Örgüt içinde geçmişte başarısız olmuş değişim çabalarına karşı bir tavidir.	2000	Recihers, Wabous ve Austin
Dünyada bencil, kayıtsız, ilgisiz ve dürüst olmayan insanların çokça olduğu düşüncesinin genellenmesi fikrini baz alan güvensizlik düşüncesidir.	2000	Abraham
İş görmenin herhangi bir yoluna atfen ayarlanan davranışlar ahlaki manada yanlış olan düşünce ve davranışlar sinizmdir.	2001	Bakker
Değişime karşı sinizm örgüt içindeki değişim programına karşı, üst yöneticilerin açıkladığı sebeplere karşı gösterilen inanmama tutumudur.	2005	Stanley, Meyer ve Topolnysky
Örgüt içi ve örgüt çevresinde problemlili durumlara karşı işgörenlerin kendisini savunmalarıdır.	2007	Naus, Iterson ve Roe

Kaynak: Özcan, 2013, s.9

Tablo 1’de görüldüğü üzere örgütsel sinizm kavramı 1989 yılından bu yana ilgili literatürde araştırılan bir konudur. Ancak, konu tüm detayları il ele alındığında kavramın disiplinler arası çok geniş bir alana yayılarak var olduğu ortaya çıkmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.286). Bunun üzerine örgütsel sinizm konusu kavramsallaştırılarak ölçülebilir, öngörülebilir ve kontrol edilebilir bir süreç haline getirilmeye çalışılmıştır (Dean ve diğerleri, 1998, s.346). Yapılan kavramsallaştırma çalışmaları neticesinde örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardan oluşan bir yapı olduğu ortaya konmuştur (Dean ve diğerleri, 1998, s.345; Kalağan ve Güzeller, 2010, s.84).

2.1.3. Örgütsel Sinizmle İlgili Kavramlar

1980’li yılların sonlarından itibaren ortaya çıkan bir kavram olarak örgütsel sinizm, örgütlerde etkililik ve verimliliği tehdit etmektedir. Örgütsel sinizmin içerdiği tehditler maddi ve manevi içerikte tehditler olabilir (Kökalan ve Anaş, 2016, s.98). Dolayısıyla örgütsel sinizmle ilgili kavramların içeriğinin bu olumsuz yönleri meydana getirmede etkisi olan kavramlar olması beklenmektedir.

Karacaoğlu ve İnce (2013, s.186)örgütsel sinizmle ilgili kavramlardan öne çıkanları şüphecilik, kuşkuculuk, güvensizlik, kötümserlik, inançsızlık, zor beğenme, kusur bulma, negatif tutum ve davranışlar, eleştiri, küçümseme, kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı, engellenme hissi, aşağılama ve çıkarıcılık olarak özetlemektedirler.

İnsanlardaki dürüst olma, adil olma, içten olma gibi değerlerin örgütsel sinizm kavramı gereğince terk edildiği, örgütsel sinizmle ilişkili olan kavramlar göz önünde bulundurulduğunda anlaşılmaktadır.

2.1.4. Örgütsel Sinizmi Ortaya Çıkaran Nedenler

Örgütsel sinizmin sonradan öğrenilen bir süreç olduğu göz önünde bulundurulduğunda işgörenin örgütle ilgili tecrübeleri esas alınarak bir sonuç çıkarılması oldukça önemlidir. İnsanın sosyal bir varlık olması ve etkileşim sürecinin karşılıklı olarak bir değiş tokuş şeklinde işlemesinden dolayı işgören hem etkilenen hem de etkileyen konumundadır. Örgütün yaptığı olumsuz uygulamalardan bire bir etkilenen işgören bu uygulamaların sonucu sinizm yaşayarak örgütün iklimini ve havasını etkilemektedir. Dolayısıyla sürece bir örgüt-işgören etkileşimi diyalektiği içerisinde bakmak bir zorunluluk olarak görülmektedir. Örgütsel sinizmi ortaya

çıkarıcı etmenlerin belirlenmesinde göz önünde bulundurulmasında fayda olan basamaklar şu şekilde sıralanabilir:

- a. İşgörenin örgüt içerisinde bizzat yaşadıkları, şahit oldukları ve duydukları,
- b. Yaşadıklarını ne şekilde anlamlandırıldığı,
- c. Ortaya çıkan anlamların işgörende hangi duyguları uyandırdığı,
- d. Örgüte karşı duygularını ne şekilde gösterdiği ve yansıttığıdır.

Yukarıda sıralanan basamakların birincisi örgütün etkisi olarak değerlendirilebilecekken diğer basamaklar sinizmin ortaya çıkma aşamalarını temsil etmektedir. Birinci basamağa örnek olarak stresli etkileşimler gösterilebilir. Bu durum örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olan nedenler arasında ilk sıralarda yer almaktadır. İşgörenlerin üstleri veya eşitleri ile olan ilişkilerindeki stresin yanında dış paydaşlarla olan ilişkilerde de stresli süreçlerin varlığı, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olan örnekler arasında gösterilmektedir (Demerouti ve diğerleri, 2017, s.19).

Güven ve eşitlik gibi konulardaki beklentilerin karşılanmaması, örgütsel sinizmi ortaya çıkaran nedenler arasında yer almaktadır. Örgütsel sinizm, örgüt içerisindeki lider konumundaki kişinin adil davranmaması sebebiyle ortaya çıkabilir (Akataş, Yücekaya ve Kısacık, 2016, s.488). Dolayısıyla örgütlerin içerisinde yönetici pozisyonunu işgal eden lider personelin yaptığı uygulamaların ve aldığı kararların işgörenlerin örgüte karşı geliştirdikleri tutumlarla ve buna bağlı olarak gösterdikleri performansla arasında büyük bir ilişki vardır (Çağ, 2011, s.68). Örgüt içerisinde bulunan yöneticilerin örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkisinin oldukça fazla olduğu düşünülmektedir.

İşgörenlerin tükenmişliği, örgütsel sinizmi ortaya çıkaran nedenlerden bir diğeridir. Duygusal, fiziksel ve bilişsel açıdan tükenen işgörenlerde örgütsel sinizmin ortaya çıkma olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011, s.37). İşgörenleri, tükenmişlik ve örgütsel sinizm gibi örgüt içerisinde olumsuzluklar yaratacak noktalara getiren uygulamaların örgütün bizzat aldığı kararlardan ve yaptığı uygulamalardan ortaya çıktığı düşünüldüğünde alanyazın incelenmesinin örgüt ve işgören etkileşimi bakış açısıyla

yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalardan ve tanımlardan çıkarılan sonuçlara göre örgütsel sinizmin ortaya çıkmasının nedenlerinden bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- a. Örgütün doğruluk, adalet ve hakkaniyetten uzak uygulamalar yapması (Dean ve diğerleri, 1998, s.345; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003, s.629; Bommer, Rich ve Rubin, 2005, s.736),
- b. İşgörenin emeklerinin karşılığında beklenen ödülün örgüt tarafından karşılanamaması (Andersson ve Bateman, 1997, s.451; Abraham, 2000, s.270),
- c. Örgütün sahip olduğu kültürün ahlaki ve etik değerlerden uzak olması (Abraham, 2000, s.269; Dean ve diğerleri, 1998, s.344),
- d. Örgüt içerisinde gösterilen iyi niyetin sömürülmesi ve kötüye kullanımı (Turner ve Valentin, 2001, s.123,128; Neves, 2012, s.966),
- e. İşgörenlerin sahip olduğu yüksek beklenti düzeyinin hayal kırıklığıyla sonuçlanması (Guastello ve Peissig, 1998, s.399; Özgener ve diğerleri, 2008, s.55),
- f. İşgörenlerin aşağılanması, kötü muameleye tabi tutulması ve saygı gösterilmemesi (Andersson,1996, s.1404; Özgener ve diğerleri, 2008, s.55; Naus, 2007, s.27),
- g. Örgütün adaletli olmayan bir ücret politikası izlemesi (Andersson ve Bateman, 1997, s.452),
- h. İşgörenin değer sistemi ile örgütün benimsediği değerler arasında çatışma olması (Naus, Iterson ve Roe, 2007, ss.197-201),
- i. İşgörenin işini yaparken karar alma ve uygulama süreçlerinde özgürlüğünün kısıtlanması (Eryeşil ve Fındık, 2011, s.102),
- j. Örgütün alanında yetkin yönetici kadrosuna sahip olmamasıdır (Beer, Voelpel, Leibold ve Tekie, 2005, s.445).

İşgörenlerin kendileriyle ilgili özelliklerinin yanı sıra örgüt içerisindeki diğer bireylerle olan ilişkiler ve işin kendisine özgü nitelikleri, örgütlerde sinizmin ortaya çıkmasının nedenleri arasında yer almaktadır. Örgütlerde sinizmin farklı nedenlerin etkisi altında ortaya çıkması ihtimalinin bulunması, örgütsel sinizmin farklı boyutlarının varlığı ile açıklanmaktadır.

2.1.5. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Sinizm konusu hayatın her alanıyla ilgili kapsamlı ve disiplinler arası bir kavram olması sebebiyle yaşamın içerisindeki tüm ilişkileriyle beraber ortaya konarak incelenmesi oldukça güçtür. Bu sebeple araştırmacılar konuyu ölçebilmek adına kavramlaştırırken alt boyutlarına ayırarak çalışmanın örgütsel sinizmi anlama noktasında kolaylık sağlayacağını düşünmektedirler. Literatüre bakıldığında örgütsel sinizmin; örgütün adaletsiz ve hakkaniyetsiz olduğu inancının oluştuğu bilişsel boyut, örgüte karşı olumsuz duyguların çoğaldığı duyuşsal boyut ve örgütle ilgili şikayetlerin ve sert eleştirilerin baş gösterdiği davranışsal boyut olmak üzere toplam üç ana boyut altında incelendiği görülmektedir (Dean ve diğerleri, 1998, ss.345-346; Firoozi, Mokhtari ve Mokhtari, 2016, s.301).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkabilmesi için bütün basamak döngüsünün tamamlanmasına gerek yoktur aksine tek bir boyut bile örgütsel sinizmin oluşması için yeterlidir (Sağır ve Oğuz, 2012, s.1096). Bilişsel boyut, işgörenin çalıştığı örgütle ilgili deneyimlediği tecrübelerden öznel çıkarımlarda bulunarak yargıya vardığı safhadır. Ardından gelen duyuşsal dönemde, buradan çıkarılan sonuçlar işgörenin kendisinde belli duyguları uyandırır ve örgüte karşı olumsuz tutum oluşur. Son olarak örgütle ilgili işgörende oluşan inanç, düşünce ve tutumlar ve bunların karşılık geldiği duygu bütünlüğü kişinin yaptığı hareketleri etkileyerek günlük hayatında sergilediği davranışlara dönüşür. Sıralanan bu basamaklar birbirinin ön şartı niteliğinde olup bir basamak gerçekleşmeden diğerine geçiş olmamakla birlikte her basamak örgütsel sinizm düzeyinin arttığını göstermektedir. (Delken, 2004, s.11). Bu bağlamda örgütsel sinizmin daha iyi anlaşılabilmesi maksadıyla çalışmanın bu bölümünde değinilen üç boyut farklı başlıklar altında detaylı olarak açıklanmaktadır.

2.1.5.1. Bilişsel Boyut

Bilişsel boyut, örgütsel sinizmin psikolojik yönünün öne çıktığı bir boyut olarak görünmektedir. Son basamağında davranışa dönüşen örgütsel sinizmin dayandığı tutumların temelini oluşturan örgütle ilgili olan inanç ve bilgi bu dönemde işgören tarafından üretilir (Pelit ve Pelit, 2014, s.97). Başka bir ifadeyle işgören bu safhada öznel olarak edindiği gözlem, sezgi, tecrübe ve bilgiyi zihnen (bilişsel) işleyerek inançlara ve düşüncelere dönüştürür (Naus, 2007, s.26; İnceoğlu, 2010, s.24). Bu sebeple işgörenlerin örgütsel sinizm kapsamında örgüte ve örgüt içindeki kişilere yönelik olumsuz düşünceleri bilişsel boyutu oluşturmaktadır.

Örgütsel sinizmin ilk ve başlangıç basamağı olarak kabul edilen bilişsel boyutu tetikleyen olgunun güven kavramı olduğu söylenebilir (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015, s.24). Bu boyut örgütü temsil eden yöneticilerin ve diğer işgörenlerin adalet, dürüstlük, doğruluk, hakkaniyetten ve ahlaktan uzak oldukları ile ilgili düşünceden ibarettir (Dean ve diğerleri,1998, s.345; Karacaoğlu ve Küçükköylü, 2015, s.403). Ayrıca yöneticiler dahil hiç kimsenin görüldüğü gibi olmadığı (Helvacı ve Çetin, 2012, s.1477) ve sürekli olarak kapalı kapılar ardında iş çevirdiklerine dair bir yargı oluşmuştur (Dean ve diğerleri,1998, s.345). Örgütsel sinizmde bilişsel boyut adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi temel konuların eksikliğini içermektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2013, s.187). Başka bir anlatımla başkalarına güvenmeme, insanların yalancı-bencil-hilekâr-samimiyezsiz olduğuna inanma gibi hususlar örgütsel sinizmin bilişsel boyutu kapsamında yer alır.

Yukarıda bahsedilen inançları, düşünceleri ve yargıları benimseyen işgören kendisini ihanete uğramış, aldatılmış ve yenilmiş (Ayana, 2016, s.37) olarak tanımlarken gelişen süreç ve olaylara karşı sağduyusunu kaybederek önyargılı bir duruş sergilemeye başlar. Böylelikle örgütsel sinizm kendisini işgörenin düşüncelerine ve zihnine yerleştirerek bir sonraki basamak olan duyuşsal boyutun oluşması için gerekli tüm hazırlığı tamamlamış olur (Yücel ve Çetinkaya, 2015, s.249).

2.1.5.2. Duyuşsal Boyut

Duyuşsal boyut, isminden de anlaşılacağı üzere örgütsel sinizm oluşumunda duygusal olarak gösterilen tepkilerin ön plana çıktığı bir durumu ifade etmektedir.

Bu boyutu bilişsel boyuttan ayıran yegâne özelliği sinizmin artık bir zihinsel süreç olmaktan çok hislerle ve duygularla ilgili bir boyuta taşınmış olmasıdır (Karacaoğlu ve Küçükköylü, 2015, s.403). Bu boyut işgörenin bir önceki basamaktan getirmiş olduğu düşünce ve yargılarla ilintili olarak (Karacaoğlu ve İnce, 2013, s.187) örgüte karşı geliştirilmiş olduğu bir duygu yumağından oluşmaktadır (Brandes ve Das, 2006, s.237). Bu sürecin oluşumunda tek bir duygudan çok örgüte karşı geliştirilmiş birbirini takip eden bir duygu dizisinden bahsetmek mümkündür (Dean ve diğerleri, 1998, s.346). Her ne kadar bilişsel sürece göre daha basit olarak görünse de işgörene olan etkisi açısından daha derin izler bırakmaktadır çünkü duygular insanların değişmeyen inanç ve tutumlarına dair sağlam bir temel oluşturmaktadırlar (Pelit ve Pelit, 2014, s.99).

Duyuşsal süreç içerisinde örgüte, yöneticilere ve diğer işgörelere karşı sinizm yaşayan işgörelen tarafından geliştirilen bazı duygular saygısızlık, nefret, hayal kırıklığı, kendini beğenme, güvensizlik, küçümseme, sinir, öfke, sıkıntı, utanç, acı, tiksinti, iğrenme, hiddetlenme, endişe, stres ve kızgınlık gibi şekilde sıralanabilir (Karacaoğlu ve Küçükköylü, 2015, s.403; Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011, s.290; Naus, 2007, s.31; Abraham, 2000, s.269; Dean ve diğerleri, 1998, s.346; Mishra ve Spreitzer, 1998, s.569; Kalağan, 2009, s.47; Kalağan ve Güzeller, 2010, s.84; Pelletier ve Bligh 2007, s.832). Bu tepkiler göz önünde bulundurularak örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun deneyimlerin ardından gösterilen tepkileri içerdiği söylenebilir. Artık inançla ve duygularla desteklenen olgunlaşmış sinik tutumlar davranışa dönüşmeye hazır bir hale gelmiştir.

2.1.5.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin üçüncü ve son boyutu olan davranışsal boyut örgütsel sinizmin en ileri ve ağır safhasını oluşturmaktadır. Örgüt ve örgüt yöneticileri açısından bakıldığında bir kriz durumuna işaret eden ve yönetilmesi oldukça zor bir süreç olduğu değerlendirilmektedir. Yaşadığı örgütsel sinizmi davranışlarına yansıtmuş bir işgörelen bunu yansıtması sözel veya fiziksel hareketlerle olacaktır (İnceoğlu, 2010, ss.25-26). Davranışsal boyutta olan bir işgörelen temel süreçlerin hepsini geçirdiğinden kendini mutlak haklı olarak görerek ve yaptığı her türlü davranışın örgüt tarafından hak edildiği düşüncesi içerisinde olmaktadır. Bu boyut

artık işgörenin manevi olarak zararlı olmaktan çok fiziksel olarak örgüte zarar verdiği bir süreci tanımlamaktadır.

Davranışsal boyutu kendi içerisinde sözel tepki ve fiziksel tepki olarak iki ayrı alt alanda inceleyecek olursak ağır örgütsel sinizm yaşayan işgörenlerin örgüte verebilecekleri zararların büyüklüğü hususunda daha iyi bir bilinç edinmiş olunur. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla katkı yapan yazarların bulgularından yola çıkılarak aşağıdaki listeler oluşturulmuştur.

Birinci alt alan olan sözel tepki kapsamında işgörenin örgüte karşı yönelttiği olumsuz davranışlar açıktan şiddetli eleştiri yapma, aşağılayıcı sözcükler kullanma, iğneleyici ifadelerde bulunma, dalga geçer nitelikte benzetmelerde bulunma, küçümseyici ifadeler kullanma, örgütün geleceği ile ilgili olumsuz konuşmalar yapma, değişimlere karşı alaycı yorumlarda bulunma olarak özetlenirken; ikinci alt alan olan fiziksel tepki kapsamında işgörenin örgüte karşı gerçekleştirdiği bazı olumsuz davranışlar yapmacık şekilde gülümseme, dudak bükme, ben bilirim bakışları atma, manalı ve alaycı şekilde gülüşme, küçük düşürücü ve onur kırıcı el hareketleri yapma, hırsızlık yapma, vandallık, araç gerece zarar verme, ağır şekilde küfür etme, sabotaj yapma olarak sıralanabilmektedir (Kutunis ve Dikili, 2010, s.273; Kökalan ve Anaş, 2016, s.99; Karacaoğlu ve Küçükköylü, 2015, s.403; Dean ve diğerleri, 1998, s.346; Pelit ve Pelit, 2014, s.100; Brandes, Das ve Hadeni, 2006, s.240; Özgener ve diğerleri, 2008, s.56; Abraham, 2000, s.270; Brandes ve diğerleri, 2007, s.243; Mishra ve Spreitzer, 1998, s.571).

Listelerden de anlaşıldığı üzere davranışsal boyuta varan örgütsel sinizmin örgüt üzerinde ağır ve yıkıcı etkileri olabilmektedir. Bu sebeple örgütsel sinizme karşı alınacak önlemlerin olabildiğince erken bir safhada alınması örgüt yararına olacaktır. Örgütsel sinizmin etkilerinin daha iyi anlaşılması amacıyla örgütsel sinizm türleri ve örgütsel sinizmin sonuçları ile ilgili incelemeye sonraki bölümde devam edilmektedir.

2.1.6. Örgütsel Sinizmin Türleri

Örgütsel sinizmin ortaya çıkması, gelişmesi, beraberinde getirdiği etkiler gibi pek çok farklı konuda değerlendirmeler yapılması neticesinde örgütsel sinizm türleri kendisini göstermektedir. İnsanların kişilik yapısı, meslekle ilgili düşünceler,

değişime karşı direnç gösterme gibi unsurlar örgütsel sinizm türlerinin ortaya çıkmasında ve şekillenmesinde varlığını hissettirmektedir (Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin, 2016, s.117). Bu nedenle örgütsel sinizm türlerine ilişkin açıklama yaparken bu gelişmelerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Her örgütün kendisine özgü işgören kadrosu, kültürel yapısı, değerleri, gelenekleri, liderlik biçimi, yönetici tutumu bulunmaktadır (Sinan ve Kavas, 2016, s.1213). Böylece örgütsel sinizmin bu farklılıklara göre şekillenmesi söz konusu olmaktadır. Örgütsel sinizm türlerinin oluşumuna neden olan bu hususların yanında işgörenlerin kendilerine özgü nedenlerle sinizm yaşama eğilimi gösterebileceklerinin dikkate alınması önemli bir ayrıntı niteliği taşır. Literatür incelendiğinde genel olarak beş çeşit örgütsel sinizm çeşidi olduğu görülmektedir. Bunlar; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmdir.

Kişilik Sinizmi: Kişinin hayata karşı topyekûn olumsuz bakış açısının doğumundan gelen ve kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olduğunu savunan sinizm türüdür. Kişilik sinizmi yaşayan birey toplum içerisinde temas ettiği herkese karşı eleştirel, küçümseyici, aşağılayıcı ve dışlayıcı bir tavır sergiler. Bu sinizm türünde de en altta yatan ana neden bireyin yaşadığı güvensizlik duygusudur. Güven eksikliğinden doğan, diğer insanların sahtekâr, bencil, yalancı, düzenbaz, hırsız, çıkarıcı, hilekâr ve çıkarıcı olduklarına dair önyargılar yoğun olarak kişilik sinizmi yaşayan bireyde bulunmaktadır (Abraham, 2000, ss.270-271).

Toplumsal Sinizm: İnsanların bir araya gelerek toplumu oluşturması ve bununla birlikte devlet aygıtını kurlmaları kendi refahlarını ve mutluluklarını sağlamak içindir. Bu insanlarla devlet ve onu temsil eden kurumlar arasında yapılmış yazılı olmayan bir sözleşme şeklindedir (Abraham, 2000, s.272). İnsanların birey olarak vazgeçtikleri bazı özgürlüklerinin karşılığında devletten ve toplumdan bazı beklentileri vardır. Ancak bu beklentilerin karşılanmaması sonucu bireyin devlete ve topluma karşı adaletin olmadığı, bir sömürü düzenin kurulduğu ve toplumda ayrıcalıklı sınıflar olduğuna dair bir hayal kırıklığı durumu gelişmektedir (Pitre, 2004, s.11). Bunun sonucunda kişi toplumsal sinizm yaşamaktadır.

İşgören Sinizmi: Belli bir üretim yapmak ve bunun karşılığında yarar yani kâr elde etmek için oluşturulmuş olan işletmelerde çalışan işgörenler ve işveren arasında

bulunan kazan-kazan durumunun ihlal edilmesinden kaynaklanan örgüte yöneltilmiş olumsuz tutumları kapsamaktadır (Robinson ve Rousseau, 1994, s.246). Çalıştığı işyerinde verdiği emeğin karşılığını alamadığını düşünen, sömürüldüğünü, haksızlığa uğradığını ve önemsenmediği sonucunu çıkaran işgören ümitsizlik ve karamsarlığa kapılmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006, s.201). Örgütün amaçları, hedefleri ve geleceğe yönelik planları olduğu gibi ortaya emeğini koyan işgörenin de kendisi için öngördüğü ve ulaşmak istediği bazı noktalar bulunmaktadır. Örgütün ve işgörenin planlarının ve gelecekle ilgili beklentilerinin örtüşmediği durumlarda işgören sinizminin yaşanması durumu ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda işgören de örgüte karşı kızgınlık, sinir, kin, bıkkınlık ve karamsarlık oluşmaktadır (Andersson, 1996, ss.1397–1398).

Örgütsel Değişim Sinizmi: İşgörenlerin örgütle ilgili oluşturdukları sinizmin kaynağında yöneticilerin aldıkları kararlar ve yaptıkları uygulamalar bulunmaktadır. İşgörenin örgüt veya kurum diye atıfta bulunduğu nokta aslında yöneticinin kendisidir. Dolayısıyla yöneticilerin örgütün içerisinde oluşan sinizmi engelleme ve azaltmayla ilgili belli bir etkiye sahip oldukları açıktır (James, 2005, s.25). Örgütün hayatını sürdürebilmesinin ön koşulu olan değişim (Erdoğan, 2015, s.2) genellikle yöneticiler tarafından başlatılmaktadır. Değişim her ne kadar yöneticiler tarafından başlatılıp yönetilse de örgütte bulunan diğer paydaşlar yani işgörenlerce benimsenip desteklenmediğinde başarısızlığa uğrama ihtimali yüksektir (Erdoğan, 2015, s.51). İşgörenin değişim adına göstereceği çaba ve gayret yöneticiye duyduğu güven derecesiyle doğru orantılıdır. Yöneticinin doğruluğuna, dürüstlüğüne ve işiyle ilgili yetkinliğine ve yeterliliğine yönelik inançları oluşmayan bir işgören onun başlatacağı değişim hareketine destek vermeyecek dolayısıyla örgütün değişim çabaları boşa çıkacaktır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997, s.48). İşgörenin yöneticiye olan güven eksikliğinden kaynaklanan ve örgütün değişimine ket vuran bu durum örgütsel değişim sinizmini oluşturmaktadır (Abraham, 2000, ss.272–273).

Mesleki Sinizm: İşgörenin icra etmiş olduğu mesleğin/işin içerdiği çalışma şartlarına değil de içeriğine yönelik geliştirmiş olduğu bir sinizm çeşididir (Delken, 2004, s.16). Mesleğin/işin içeriğini ise mesleğin/işin:

- a. Toplumda gördüğü saygınlık,

- b. Yapılışında kabul gören değer yargıları,
- c. Topluma olan yararı,
- d. Gerektirdiği duygusal emek oluşturmaktadır (Andersson, 1996, s.1397; Abraham, 2000, ss.273-274; Özgener ve diğerleri, 2008, s.60; Çarıkçı, Bektaş ve Turak, 2013, s.180).

Mesleki sinizm genellikle hizmet sektörü gibi müşteri memnuniyetinin birebir işgören-hizmeti alan etkileşimi sonucu ortaya çıktığı işlerde ortaya çıkmaktadır. İşgörenin hizmet verdiği müşterisini bazı yetersizliklerden dolayı memnun edememesi sonucu yaşadığı tatminsizlik ve stres mesleki sinizme yol açmaktadır (Abraham, 2000, ss.273–274).

2.1.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Sinizm, işgörenlerin gözle görülür biçimde kaygı duymasını beraberinde getiren bir kavramdır (Hoffmann, Lutz ve Ranzini, 2016, s.4). Bu nedenle örgütsel sinizmin işgörenlerin kaygı düzeyini artıracak şekilde sonuçlar içerdiğini söylemek mümkündür. Sinizm ve kaygı sonucu, işgörenler hem özel hayatta hem de çalışma hayatında beklenen faydayı sağlayamadıkları gibi mutsuz bireylere dönüşmektedirler (Pelit ve Pelit, 2014, s.108).

Sinizm işgörenin iç dünyasında soyut olarak ortaya çıktıktan sonra örgütün içerisinde somut hareketlere dönüşerek (Delken, 2004, s.11) diğer işgörelere yayılma eğilimindedir (Andersson, 1996, s.1414; Brown ve Cregan, 2008, s.668). Bunun sonucunda, bütün örgütü etkisi altına alabilecek bir potansiyele sahip olan sinizm örgütün işleyişi ve verimi açısından ciddi sonuçlara neden olan bir faktör haline gelmektedir (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005, s.433). Literatüre bakıldığında yapılan çalışmalar sinizmin hem örgütler hem de sinizmi yaşayan birey açısından olumsuz sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadırlar (Pelit ve Pelit, 2014, s.101; Richardsen, Burke ve Martinussen, 2006, s.557; Yücel ve Çetinkaya, 2015, s.254). Anlaşılacağı üzere örgütsel sinizmin sonuçlarını bireysel ve örgütsel sonuçlar şeklinde değerlendirmek mümkündür.

Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları fiziksel rahatsızlıklar, alkol ya da sigara kullanımının başlaması veya artması, kilo alma, yeme alışkanlıklarının değişmesi,

sağlık sorunlarının yaşanması (kalp ve damar rahatsızlıkları), yaşam süresinin kısalması, depresyon, uykusuzluk, hayal kırıklığı, sinirlenme, savunmacı davranışlar sergileme, endişe, dargınlık, öfke ve duygusal çöküntü olarak özetlenebilir (Güler, 2014, ss.62-63; Mirvis ve Kanter, 1989, s.381; Kalağan, 2009, s.80; Eaton, 2000, s.7; Dean ve diğerleri, 1998, s.341).

Örgütsel sinizmlerle ilgili olarak farklı yaklaşımların varlığı, üzerinde uzlaşıya varılan sonuçların belirlenmesini güçleştirmektedir. Sinizmi, insanın doğasının bir parçası olarak gören görüşlerin yanı sıra bunun doğal olmadığını ve insanın temelinde iyilik yattığını öne süren görüşlerin çatışması sonucu böyle bir durumun ortaya çıkması kaçınılmaz hale gelmektedir (Stavrova ve Ehlebracht, 2016, s.116).

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin örgütsel sonuçlarıyla ilgili bir karmaşanın olduğu görülmektedir. Sinizmin bir tutum olduğu göz önünde bulundurulduğunda inanç düzeyinde olan değişkenlerin sinizmin öncüsü olarak sayılması daha doğru olacaktır. Çünkü inanç tutumun bir alt bileşeni konumundadır. Örgütsel güven örnek olarak alınacak olursa; güven inanç düzeyinde bir değişkendir. Başka bir deyişle örgütsel güven örgütsel sinizmin bir öncülü yani yordayıcısı durumundadır. Dolayısıyla örgütsel güveni, örgütsel sinizmin bir sonucu gibi yorumlamak yanlış olacaktır. Bu sebeple, bu çalışmada örgütsel sinizmin öncülleri olan örgütsel adalet, örgütsel destek ve örgütsel güven sonuçlar arasında değerlendirilmemektedir (Dağyar ve Kasalak, 2018, ss.968-969).

Örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- a. Örgütsel sessizliğin artması,
- b. İş tatminsizliğinin artması,
- c. Örgütsel bağlılığın azalması,
- d. Örgütsel vatandaşlığın azalması,
- e. İşe yabancılaşmanın artmasıdır (Dağyar ve Kasalak, 2018, ss.968-969; Kalağan, 2009, ss.62-65).

Anlaşılabacağı üzere örgütsel sinizmin bireyin kendisine ve örgüte verdiği zararlar oldukça büyüktür (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.284). Örgütsel sinizmin yol açtığı neticeler göz önünde bulundurulduğunda yöneticilerin sinizm konusunda bilinçlenmelerinin ve sinizmin erken dönemlerinde önlem almalarının önemi ortaya çıkmaktadır.

2.2. GÜVEN VE ÖRGÜTSEL GÜVEN

Örgütsel güven, bir örgüt için oluşum ve gelişim açısından belirleyici roller üstlenecek kadar önemli bir kavramdır (Jiang ve Chen, 2017, s.2059). Örgütsel güven kavramının sahip olduğu içeriği belirlemek için yapılan incelemede tanım, tarihi gelişim, boyutlar, ihtiyaç, oluşum süreci, etkileyen faktörler, kuramlar ve sonuçlar gibi odak noktaları etrafında araştırma yapılmaktadır.

2.2.1. Güven Kavramı

İnsanın tarih sahnesinde yerini almasıyla beraber güven kavramı da dünya yüzeyinde var olmaya başlamıştır (Uysal, 2014, s.23). İnsan hayatının en temel duygularından birisi güvendir. Güven, her insan için öncelikli ihtiyaçlardan birisi olarak görünen bir yapıya sahiptir. Doğruluk ve dürüstlük esasına dayanan bir kavram olarak güven, bir kişinin çevresindeki kişi ya da kişilerden olumlu beklentilerinden meydana gelmektedir (Çıtır ve Kavi, 2010, s.233).

İnsan, diğer insanlarla beraber toplumu oluşturarak belli kurallar ve düzen içerisinde yaşama iradesi ortaya koymasıyla beraber içerisine girmeye gönüllü olduğu bu sistemin kendisi için en iyisi olduğu öngörüsüne boyun eğmiş yani güvenmiştir (Giddens, 2004, ss.21-22). Bu sistemin içerisinde insanın çevresi karmaşık ilişkiler ağıyla örülmüştür ve insanın başarısı bu ilişkilerin sürdürülebilirliğiyle ve sağlıklı olmasıyla bağlantılı hale gelmiştir (Baltaş, 2000, ss.57-58). Hem diğer insanlarla hem de kendisini çevreleyen meta dünyasıyla arasında olan ilişkileri kolaylıkla yürütmesini sağlayan yegâne unsurlardan biri güvendir (Lewis & Weigert, 1985, s.968).

Tüm toplumda hâkim olması istenen güven kavramını oluşturan, yaratan ve sahibi konumunda bulunan kaynak insanın kendisidir (Sevinç, 2013, s.26). Bireyde oluşan güven toplumun diğer paydaşlarına doğru yönelerek nihai bir ürün haline

olarak anlamını bulmaktadır. Güvenin literatürde bu kadar önemli bir yere konulmasının sebebi insanlık tarihinin başlangıcından bu yana hep ilgi çeken merak uyandıran ve üzerine düşünülen temel bir toplum bileşeni olarak kabul görmesinden kaynaklanmaktadır (Engizek, 2011, s.7; Yıldırım, 2014a, s.5).

İnsanın doğasından kaynaklanan toplum içerisinde yaşama isteği bu birlikteliğin oluşabilmesi için bazı unsurların öne çıkmasını zorunlu kılmıştır. Toplum yaşamının birey için güzel, uyumlu ve mutluluk veren bir süreç olabilmesi için güven önemli bir rol oynamaktadır (Çınar, 2013, s.51). Toplum için olan önemine ve işlevselliğine rağmen güven kavramının oluşumu oldukça uzun zaman almaktadır ve güven toplumu ayakta tutan diğer etmenlerle sıkı sıkıya bir etkileşim içerisindedir (Demirkaya ve Şimşek-Kandemir, 2014, s.267)

Güvenin insan hayatına sinmiş yapısı onun evde, işte, okulda, çarşıda kısaca hayatın her alanında istenen ve ihtiyaç duyulan bir husus olmasına sebep olmaktadır (Erden, 2007, s.1). Çünkü güven insan hayatının ve toplum hayatının hem sıradan hem de olağan dışı durumlarının yönünü ve şiddetini belirleyen en önemli kavramdır (Uçar-Şahmelikoğlu, 2013, s.8). Bu özelliğiyle işlevi bakımından; insanların bir arada uyum içinde yaşamalarına, birbirlerine yardım etmelerine, rahat bir hayat sürmelerine, diğer insanları anlamalarına, toplumdaki görevlerini üstlenmeye gönüllü olmalarına, hayata karşı olumlu tutumlar geliştirmelerine ve gelecekle ilgili daha bilinçli kararlar alabilmelerine olanak sağlar (Yücel, 2006, ss.88-90; Bakan, 2018, s.166; Vidotto, Vicentini, Argentero ve Bromiley, 2008, ss.563-564). Bu bakımdan güven kavramı siyasi, ekonomik ve sosyal açıdan toplumun tüm hücrelerine nüfuz ederek birlikte yaşamanın çimentosu durumunda görevini yapmaktadır.

Güveni daha iyi anlama maksadıyla kavramsallaştırmaya yönelindiğinde bilişsel ve duyuşsal boyut öne çıkarken davranışsal boyuta bazı yazarlarca ya hiç değinilmediği ya da kavramdan kopuk şekilde işlendiği görülmektedir. Bunun sebebi güvenin bir tutum olmayıp inanç seviyesinde kalmasıdır. Güven bir davranış değil ancak davranışa kaynaklık eden bir inançtır. Örnek olarak Bromiley ve Cummings güveni biliş, duyuş ve hedeflenen davranış olarak üç boyutla kavramsallaştırma yoluna giderken davranış boyutuna “hedeflenen” ibaresini koyarak kavramın davranışa rehberlik eden özelliğini vurgulamaktadır (aktaran Vidotto ve diğerleri, 2008, s.564).

Bilişsel boyutta insan karşı tarafla ilgili elinde olan verileri zihninde işleyerek belli yargılara ve sonuçlara ulaşmaya çalışmaktadır. Bu verileri karşı tarafla ilgili hatıralar (Dönertaş, 2008, s.34) ve karşı tarafın gösterdiği her türlü fiziksel ve duygusal tepkiler oluşturmaktadır (Ayduğ, 2014, s.24; Sevinç, 2013, s.27). İnsan zihni elde ettiği bu verileri önceki tecrübeler, öğrenilmiş kalıplar ve kültüründen gelen kıssadan hisselerle karşılaştırarak bir risk analizi yapmaktadır (Asunakutlu, 2002, s.2). Süreç içerisinde geçirilen ve güveni zedelemeyen eski tecrübeler bu noktada çok önemli bir belirleyici olmaktadır. Zihin burada olabildiğince gerçekçi ve bilimsel davranarak en doğru yargıya varmaya çalışmaktadır (McAllister, 1995, s.25). Bilişsel sürecin sonucunda ortaya çıkan karar duyguyu belirlemektedir. Bazen hiç tanımadığımız bir insana sempati duyulması, sebepsiz yere güvenilmesi aslında bilişsel sürecin belli kalıplardan faydalanarak verdiği sonucun duygularımızı etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Bilişsel sürecin olumlu olarak sonuçlanması durumunda duygusal boyut karşı tarafın bize karşı riskli ve zarar verecek bir davranışta bulunmayacağına dair duygular hissetmemizi sağlamaktadır. En son olarak duygularımız yapacağımız davranışların tümüne bir zemin hazırlayarak kaynaklık etmektedir (Seppänen, Blomqvist ve Sundqvist, 2007, s.255).

İlişki içerisine bulunulan insana güven duyulup duyulmayacağı ile ilgili süreç içerisinde kullanılan kültürel kalıplar güvenin daha ilgi çekici bir duruma gelmesine sebep olmaktadır. Çünkü dünya üzerinde bulunan kültür çeşitliliğini düşündüğümüzde o kadar miktarda güven duyma yolunun da olduğuyla ilgili bir çıkarımda bulunulabilir (Agun, 2011, s.5). Aynı kültürlere ve geçmiş yaşantılara sahip insan gruplarının güven kavramıyla ilgili birbirinden farklı anlamlara veya anlayışlara sahip olmaları oldukça doğaldır. Güven, ait olduğu toplumun değer yargıları, etik anlayışı, uzlaşma kültürü, hatıraları, tarihi, geçmişi, paylaştıkları, korkuları, hüznleri, sevinçleri ve dramlarına göre çeşitlilik göstermektedir (Fukuyama, 2005, s.41). Güven kavramının çeşitlilik göstermesine sebep olan hususlardan bir tanesi kültürden etkilenmesiyken bir diğerinin de güven kavramıyla ilgilenen farklı çalışma alanları olduğu söylenebilir.

Güven; insanların arasındaki ilişkileri yorumlamada, toplumun hareket ve tepkilerini anlamada, grupları sevk ve idare etmede, iktisadi münasebetleri düzenlemede, siyasi ve politik stratejileri belirlemede önemli bir rol oynamaktadır

(Uçar-Şahmelikoğlu, 2013, s.8). Bu yönleriyle kavram birçok bilim alanının konusu olmuş ve ilgi alanına girmiştir. Ekonomi, psikoloji, antropoloji, felsefe, tarih, sosyoloji, siyaset bilimi ve politik bilim güven kavramıyla ilgilenmiş ve tanımlamaya çalışmış bilim dallarından sadece bazılarıdır (Asunakutlu, 2006, s.18; Işık, 2014, s.30; Lewicki ve Bunker, 1996, s.115). Bu yönünden dolayı güvenle ilgili literatürde çok fazla tanım bulmak mümkündür.

İnsanlar arasındaki münasebetlerin şekillenmesinde önemli bir rol oynadığı düşünülen güven kavramının var olduğuyla ilgili bulgular ancak dolaylı olarak elde edilebilmektedir. Güven kavramı direkt olarak değil de insan üzerinden dolaylı olarak ölçülebilmektedir. Bunun sebebi ise güvenin soyut bir kavram olarak insanın sadece hisleri ve duyguları üzerinden varlığını ancak sezebildiği bir olgu olmasındandır (Asunakutlu, 2002, s.2; Eğriboyun, 2013, s.50). Kültürümüzden, sosyal münasebet geçmişimizden ve karakter yapımızdan gelen karmaşık mesajların bir araya gelerek oluşturduğu güven kalıpları sayesinde oluşan güven varlığı hissedilen ancak gösterilemeyen soyut bir noktadadır. Güvenin soyut ve yalnızca sezilebilen doğası onun belli bir tanım ve tarif içerisine girmesini de zorlaştırmaktadır (Hoy, Smith ve Sweetland, 2002, s.42; Bozkurt-Yıldırım, 2014, s.5).

Literatüre bakıldığında bir tanım yığınıyla karşılaşılmaktadır. Güven kavramının önemini kavrayan her türlü bilim alanı onu daha iyi anlayabilmek ve formülize etmek için belli tanımlamalar yapmış ancak hiçbir tanım genel geçer bir kabul görececek duruma gelememiştir. Yukarıda bahsedilen hususlar göz önünde bulundurularak güvenin tanımlanması ve bir tarifinin yapılmasının zorluklarının nedenleri aşağıda sıralanmıştır. Güvenin tam olarak bir tanımının yapılamamasının sebepleri:

- a. Soyut bir kavram olması,
- b. Kültür ve geçmiş yaşantılardan etkilenmesi,
- c. Disiplinler arası bir kavram olması,
- d. İnanç boyutunda olmasıdır.

Güvenle ilgili yıllar içinde yapılan tanımlardan bazıları Tablo 2 üzerinde gösterildiği gibidir.

Tablo 2. Güven Tanımları

YAZAR	YIL	TANIM
Deutsch	1958	Bireyin, gelecekte olayların akışının belirsiz olduğu durumlar ve olayın sonucunun diğerlerinin tutumuna bağlı olduğu sıkıntılı durumlarda bile olayların sonucu ile ilgili iyimser beklentidir. Kişinin bir başkasının varlığından endişe etmek yerine, bu kişide istediği şeyleri bulacağına dair inançtır.
Gabarro, (Akt. Neveu, 2004)	1978	İki kişi arasında var olan açıklığa, karsıdaki kişinin kötü niyetli ya da keyfi davranmayacağına tersine iyi niyetle davranacağı beklentisine dayalı olarak bu kişinin davranışlarının tahmin edilebilir olacağı beklentisi olarak tanımlanmaktadır.
Bromiley ve Cummings (akt. Neveu,2004)	1992	Bir bireyin (ya da grubun) diğer bir bireye (ya da gruba) ilişkin olarak her türlü açık ve kapalı verdiği sözleri yapmaya gayret etmek için iyi niyette olduğunu, daha önceki verdiği sözleri yerine getirdiği ve fırsat çıksa bile çıkar sağlamayacağına olan inançtır.
Bhattacharya vd.	1998	Belirsizlik ortamında bireyin, diğer bireylerin eylemlerine dayalı olarak elde etmeyi beklediği olumlu sonuçlardır.
Rousseau vd.	1998	Bir bireyin diğer bir bireylerin tutum, davranış ve niyetleri konusunda olumlu beklenti içerisine girip savunmasız kalma niyetini kapsayan psikolojik durumdur.
Shockeley-Zalabak vd.	2000	Bir tarafın a) kimliklendirme (amaçlar, normları değerler ve inançlar açısından), b) uzmanlık, c) açıklık d) dikkat ve e) güvenilirliğine dayalı olarak diğer tarafa savunmasız kalma isteğidir.
Yılmaz, Kabadayı	2002	Tarafların birbirlerinin dürüstlüğüne, doğruluğuna, ticari ahlâkına ve dolayısıyla bilerek birbirlerine zarar vermeyeceklerine ilişkin olan inançlardan gelen risk alma eğilimidir.

Kaynak: Polat, 2007, ss.31-33 (Araştırmacının tezinde kullandığı tablodan uyarlanmıştır.)

Güven kavramını tanımları üzerinden anlamaya çalışmak oldukça karmaşık ve uzlaşılması zor bir sürecin başlangıcı olacaktır (Arlı, 2011, s.30; Kanten, 2012, s.110; Uçar-Şahmelikoğlu, 2013, s.8; Üstün, 2015, s.41; Yıldız 2015, s.45). Ayrıca yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı güven konusunun tam anlaşılamayacağı ve

bir sonuca varılamayacağı da açıktır. Güven kavramıyla ilgili bir genelleme yapmaya çalışmak yerine kavram için literatürde üretilen tanımların ortak noktalarını bulmak güveni tanımak açısından daha faydalı bir yaklaşım olacaktır. Bir sonraki bölümde bu açıdan bakılarak birçok bilim insanının da yaptığı gibi güven ile ilgili tanımlarda geçen ortak kavramlar (Özbek, 2004, s.1) sunulacaktır.

2.2.2. Güven Tanımlarında Kullanılan Ortak Kavramlar ve Özellikler

Geçmişten günümüze kadar ortaya atılmış güven tanımları incelendiğinde aralarında bir bağlantı olduğu görülmektedir. Bu bağlantının nedeni yapılan tanımların birbirinden bağımsız olmak yerine birbirinin birikiminden yararlanmış olmalarıdır (Ayduğ, 2014, ss.25-26). Tanımlar üzerinde bir uzlaşma sağlanarak genel geçer bir tanım ortaya konamamasına rağmen ortak özellikler ve kavramlar incelenerek güvenle ilgili bazı çıkarımlar yapılabilmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003, s.140). Güven tanımlarında kullanılan ortak kavramlar genel itibariyle belirsizlik, risk, savunmasızlık ve beklenti olarak açıklanmaktadır (Sandal, 2014, s.14; Erdem, 2003, s.156).

Belirsizlik: Sonuçları kesin olan konularda güvene ihtiyaç duyulmamaktadır. Güven ancak sonucunda ne olacağı belli olmayan konularda bireyin belli seçimler yapmasıyla ortaya çıkmaktadır (Derin, 2011, s.89). Var olan öngörü ve kestirim kaynaklarının yetersiz ve sınırlı olduğu durumlarda birey kendi etki alanında olmayan belirsiz bir durumu ancak karşı tarafa olumlu düşünce, inanç ve duygular atfederek dengelemektedir (Öğütveren, 2008, s.15). Kişinin ne olacağı ile ilgili belirsizlik yaşadığı aynı zamanda kontrolü altına alamadığı olaylarda kendi isteğiyle karşı tarafın iyi niyetli ve hakkaniyetli davranacağına inanması güveni ortaya çıkartır (Aksoy, 2009, s.12). Dolayısıyla güven kavramının ortaya çıkmasına zemin hazırlayan durum olan belirsizliğin tanımlarda sıkça geçtiğine rastlanılmaktadır.

Risk: Belirsizlik durumuyla karşı karşıya kalan birey aynı zamanda risk altındadır (Ayden ve Özkan, 2016, s.152). Belirsizlik durumunun zararlı bir sonuç getirmeyeceği durumlarda güvenden bahsedilemez (Polat, 2009, s.26). Olması ihtimaller dâhilinde olan bu negatif ve zararlı çıktının ortaya çıkma olasılığı ise riskin kendisini oluşturmaktadır. Güven kavramı ilişkiye girilen tarafla ilgili bir varsayım ve bir iddia niteliği taşımaktadır (Erdem, 2003, s.157) çünkü güvenen kişi karşı taraftan gelecek olası riski de gönüllü olarak kabul etmiş sayılacaktır (Derin, 2011,

s.89). Güvenin ortaya çıkması için sonuçları kişiye zarar verecek olan durum diye tanımlayabileceğimiz riskin olması gerekmektedir (Weber ve Carter, 2012, s.3) ve bu riskin de kişi tarafından istekli olarak kabul edilerek karşı tarafın iyi niyetli davranacağı varsayımıyla hareket edilmesi gerekmektedir (Çetinel, 2008, s.7). Sonuç olarak güvenin oluşması için risk faktörünün ilişkinin içerisinde olması gerekmektedir bu sebeple güven tanımlarında sıkça riskin veya diğer bir deyişle zarar görme ihtimalinin sıkça geçtiği görülmektedir.

Beklenti: Karşı tarafın tahminlerimiz dâhilinde davranarak lehimize ve yararımıza bir sonuç oluşturacağına dair düşünce beklentiyi dolayısıyla güven ihtiyacını oluşturmaktadır (Yazıcıoğlu, 2015, s.4). Beklenti kaynağını karşı tarafa dair bazı öge ve durumlardan almaktadır. Taraflar arasında yaşanan özdeşleşme (Agun, 2011, s.17) ve yakınlaşma bunun sonucu olarak duygusal bir bağlanma beklentiyi artırmaktadır (Erdem 2003, s.158). Bunun yanı sıra, karşı tarafla geçmişte girilen ilişkiler ve bunların sonucunda oluşan bilgi, tecrübe ve olumlu düşünceler de beklentinin çoğalmasına sebep olmaktadır (Yılmaz, 2014, s.22). Ayrıca, karşı tarafın kendisinden beklenen duruma dair yeterliliği, teknik bilgisi ve yetkinliği de yine beklentilerin oluşmasında önemli katkı sağlamaktadır (Erdem 2003, s.158). Bahsedilen hususların sonucunda oluşan beklenti ve beklentilerin karşı taraf tarafından olumlu bir şekilde sonuçlandırılarak karşılanacağı varsayımı güveni oluşturmaktadır (Zorlu, 2006, s.13). Çünkü beklentisinin boşa çıkacağını ve sonucun kendi aleyhine olacağını bilen birey güven duyma eğilimde olma gerekliliği hissetmeyecektir. Başka bir ifadeyle, kişinin içerisinde bulunduğu olumlu beklenti durumu karşı tarafa güven beslemesine sebep olarak güven tanımlarında yerini almaktadır.

Savunmasızlık: Kişinin belli bir olay veya durumda aleyhine gelişecek sonuçları engelleyecek imkan ve kabiliyette olmaması durumudur (Hosmer, 1995, s.382; Mayer, Davis ve Schoorman, 1995, s.712). Başka bir ifadeyle, girilen karşılıklı ilişki içerisinde bireyin kendisine gelecek zararlar konusunda tamamen bilinçli olmasına karşın bu risklerin oluşmasını engelleyecek herhangi bir enstrümanın bulunmaması veya bunlardan kendi isteğiyle feragat etmesidir (Aksoy, 2009, s.11). Karşılıklı olarak bu savunmasızlık durumunu kabul ederek birbirleriyle ilişkiyi sürdüren taraflar güveni ortaya çıkarmaktadırlar. Bireyin kendini

gelebilecek zararlardan (risk) koruma kabiliyetinin olduğu durumlarda güven kavramının ortaya çıkmasına ihtiyaç duyulmamaktadır (Polat, 2009, s.4). Tüm bu savunmasızlığa rağmen taraflar birbirlerinin zayıflıklarını kendi faydaları için istismar etmeyecekleri varsayımından hareketle birbirlerine güvenirler (Erdem, 2003, s.158). Sonuç olarak, güvenin ortaya çıkması için savunmasız olma durumuna gerek olduğu için yapılan tanımlarda sıkça bu durumdan bahsedildiği görülmektedir.

Erden (2007, s.15) bu konuda bir alan yazın taraması da yapmış ve yaptığı araştırmada, tespit edilen güven tanımlamalarından hareket ederek aşağıda maddeler halinde verilen özetini sunmuştur. Yapılan bu özet incelendiğinde bütün tanımların ortak yönlerini kapsadığı ve yapılan bu araştırma için de bir dayanak oluşturduğu görülmektedir. Yapılan özetle;

- a. Güvenin riskli ve belirsiz çevrelerde bulunduğu,
- b. Güvenin beklentinin dışı vurumu olduğu,
- c. Güvenin önemi ve gücünün duruma göre değişebildiği,
- d. Güvenin karşılıklı bir çerçevede olduğu,
- e. Güvenden söz edildiğinde olası bir olumlu sonuçtan söz edildiği,
- f. İşbirliği için güvenin gerekli ancak yeterli olmadığı,
- g. Güven düzeyinin azalmasının korkuyu artırdığı,
- h. Güvenin dayanıklı olduğu kadar kırılabilir de olabildiği değerlendirilmektedir.

2.2.3. Örgütsel Güvenin Tanımı

İnsan hayatının en temel duygularından birisi güvendir. Güven, her insan için öncelikli ihtiyaçlardan birisi olarak görünen bir yapıya sahiptir. Doğruluk ve dürüstlük esasına dayanan bir kavram olarak güven, bir kişinin çevresindeki kişi ya da kişilerden olumlu beklentilerinden meydana gelmektedir (Çıtır ve Kavi, 2010, s.233).

Hayatın her evresinde varlığı gerekli olan güven, insanları bir arada tutmaktadır. Bu yönüyle güven için kurulan ilişkilerin özü nitelendirmesi yapılabilir. Örgütlerde güven ise işgörenin ve işverenin karşılıklı destek hissine sahip olmaları ve örgütsel süreçlerde açık sözlü olarak taahhütleri yerine getireceği inancı olarak açıklanmaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010, s.38). Örgütsel güven kavramının örgüt içerisinde herkesin tutum ve davranışlarına yönelik olumlu beklentilerden meydana geldiği bu tanım aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Örgütlerin varlık sebepleri yani amaçlarının gerçekleşmesi sadece örgütler arası iletişime değil örgütün içerisinde bulunan işgörenlerin de sağlıklı ilişkiler kurmasına bağlıdır. Günümüz örgütleri ve insan ilişkileri göz önünde bulundurulduğunda örgütlerde güven unsurunu tehdit eden dedikodu, kuşku ve bilinmezlik gibi durumların olduğu bilinmektedir (Cox, Jones ve Collinson, 2006, s.1127). Örgütün amacına ulaşmasına zarar veren bu gibi durumların ortadan kaldırılması veya azaltılması oldukça önemlidir.

Güven kavramı kendi içerisinde adaletli olma, yalan söylememe ve sözünde durma gibi temel insani değerleri barındırmaktadır (Kahya, 2013a, s.128). Güven kavramından ayrı olarak örgütsel güveni kullandığımızda kastettiğimiz örgütle bağlantılı olan güvendir ancak burada en temelde insan olgusunun olduğunun ve onda oluşan güvenin bütünü oluşturduğunun bilinmesi gerekmektedir (Şenturan, 2014, s.180). Daha başka bir ifadeyle, örgütün başarılı olabilmesi ve amaçlarını gerçekleştirebilmesi için işgörenlerin örgütle uyumlu bir şekilde, özdeşleşerek bir yardımlaşma ve güven ortamı içerisinde çalışmalarını yapmaları gerekmektedir (Arlı, 2011, s.37). İnsan unsurunun örgütü oluşturan ve etkileyen en temel yapı taşı olduğu konusu hesaba katılarak bireyin ihtiyaç duyduğu güven gibi psikolojik ihtiyaçların sağlanması önemlidir.

İş dünyası güven kavramının önemini kavramıştır çünkü araştırmacılar yürüttükleri çalışmalar sonucunda güvenin örgüt başarısında önemli bir parça olduğunu ispatlamışlardır (McKnight, Choudhury ve Kacmar, 2002, ss.334-359). Bir ilişkide güven unsurunun varlığı o ilişkiyi nitelik olarak etkilemektedir, yani ilişkinin sağlıklı bir şekilde kurularak yürütülmesi tarafların birbirlerine güvenme düzeyleriyle doğru orantılıdır (Martin, 2011, s.25). Güvene dayanan sağlıklı bir ilişki kurmaları tüm tarafların lehine olan örgüt-işgören ilişkisine bakıldığında işgörenlerin

örgüte karşı besledikleri güven düzeylerinin birbirinden oldukça farklılaştığı görülmektedir (Polat, 2009, s.10). Dolayısıyla bu çok taraflı ve değişken düzeylere sahip yapı içerisinde oluşan her ilişki aslında bir bütün olarak örgütsel güvenin oluşumuna katkı sağlamaktadır (Jones ve George, 1998, s.531). Çağımızın karmaşık ve yüksek amaçlara sahip çağdaş örgütleri için güven vazgeçilemez bir bileşen olarak ortaya çıkmaktadır (Costa, 2003, s.605). Örgütlerin hayatlarını devam ettirebilmelerine bu denli katkısı olan bir kavramı daha iyi anlayabilmek için araştırmacılar onu tüm boyutlarıyla ele almaya çalışmaktadırlar.

Literatür gözden geçirildiğinde, örgütsel güvenin genel olarak iki boyut altında incelendiği görülmektedir: bireye güven ve örgüte güven (Tan ve Tan, 2000, s.245). Bireye güven, işgörenin diğer işgörenlerle arasında oluşan güven ilişkisine işaret ederken; örgüte güven ise örgütün amaçlarına ulaşması için işgörenin diğer bileşenlerle giriştiği karşılıklı etkileşim sonucu ortaya çıkan bütüncül bir güveni kastetmektedir (Puusa ve Tolvanen, 2006, s.30). Örgüte güven ve bireye güven arasında bir geçişlilik mevcut olup işgörenlerin birbirine karşı duydukları güveni artıran her türlü etmen aynı zamanda örgüte karşı olan güveni de olumlu bir yönde etkilemektedir (Dönertaş, 2008, ss.36-37). İşgörenin şahsi bir düşüncesi olarak ortaya çıkan güven daha sonra yaygınlaşarak tüm örgütü kapsayan ve örgütün diğer boyutlarına da katkı sunan bir hal almaktadır (Lewicki ve Bunker, 1995, s.137). Aslında örgüte güven kişilere ait bir düşüncenin tüm örgüt çapına uyarlanmış bir örneğinden ayrı değildir. Önemli bir etmen olan bireye güvenin örgütsel güveni tek başına oluşturduğu yanlış bir görüştür (Cohen ve Prusak, 2001, s.60). Bireye güven ve örgüte güven bir harmoni içerisinde olmakla beraber (Straiter, 2005, s.86) örgütsel güven örgüt içerisinde bulunan başka boyutlardan da etkilenmektedir.

Örgüt içerisinde çalışan işgörenlerin birbirleriyle olan münasebetleri ve ilişkileri sonucunda dikey ve yatay olmak üzere iki farklı yönde güven oluşmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003, s.142). Yatay olarak güven işgörenlerin örgüt içerisinde kendi denkleriyle; dikey olarak ise hiyerarşik olarak kendilerinden üstte bulunan yöneticilerle aralarında oluşan inanç bütünüdür (Starnes, Truhon ve McCarthy, 2012, s.2). Örgüt içerisinde astlar ve üstler arasında karşılıklı olarak oluşan ve birbirlerinin aleyhine ve zararına hareket edilmeyeceğine dair inanç dikey olarak güveni oluşturmaktadır (Pekcan, 2010, s.11). Örgüt içerisinde tüm paydaşların karşılıklı

olarak birbirlerine göstermiş oldukları iyi niyetli davranışların artması hem dikey hem de yatay olarak güvenin oluşmasını sağlamaktadır (Chang ve Wang, 2010, ss.54-62).

Literatür incelendiğinde, örgütsel güven ile ilgili yapılan birçok çalışma ve buna bağlı olarak ortaya çıkan farklı tanımlar olduğu ancak üzerinde fikir birliğine varılan ortak bir tanıma ulaşılamadığı görülmektedir (Yıldız, 2015, s.292). Örgütsel güven ile ilgili yapılan çalışmalarda bulunan kabul görmüş en yaygın görüş bahse konu kavramın örgüt için yarattığı avantajlar ve faydalardır (Ayduğ, 2014, s.35). Örgütsel güven tanımlarından yola çıkılarak, örgütsel güvenin genel olarak örgüte karşı duyulan iyi niyetli duygular ve bunun sonucunda ortaya çıkması umulan olumlu neticeler olduğu söylenebilir (Demircan ve Ceylan, 2003, s.142). Mishra ve Morissey (2000, s.352) örgütsel güveni üst yönetimin verdiği sözleri gerçekleştireceği ve dürüst olacağı ile ilgili olan beklenti olarak tanımlamıştır. Günaydın (2001, s.8) örgütsel güven ile ilgili yaptığı tanımda işgörenler arasında oluşan ilişkilere dikkat çekerek destek olmaya, yardımlaşmaya, doğru söylemeye ve sır saklamamaya vurgu yapmıştır. Bütüncül bir yaklaşımla örgütsel güvenin örgüt içerisinde oluşan ilişkiler ağı içerisinde işgörenlerin birbirleriyle ilgili olan olumlu beklenti ve inançlar olduğu söylenebilir (Shockley, Ellis ve Winograd, 2000, s.37).

Bu bağlamda örgütsel güven tanımlarının özellikleri açısından güven kavramından farklı olmadığı ancak ortaya çıktığı yer olan örgütün koşulları gereği farklı yapılardan etkilendiği söylenebilir. Örgütlerin genel işleyişi açısından gerekli olan ast-üst ilişkisi, emir komuta zinciri, örgüt kültürü, iletişim kanalları ve diğer örgütlerle olan ilişkiler örgütsel güvenin oluşmasında günlük hayatta kullandığımız güven kavramından farklı olarak katkı sağlayan etmenlerdir (Üstün, 2015, s.45; Şenturan, 2014, s.181). Bu bakımdan güven ve örgütsel güven kavramları için aynı benzer tanımlar kullanılabilirken örgütün kendine has doğasından dolayı ortaya çıkan farklılıkları gözden kaçırmamak gereklidir.

2.2.4. Örgütsel Güven Kavramının Tarihi Gelişimi

Güvenilen bir örgüt olmak ve tüm paydaşların güvenini kazanmak, örgütsel güven için temel odak noktalarından birisidir (Bachmann, Gillespie ve Priem, 2015, s.15). Bir örgüt ile etkileşim halinde olan tarafların tamamını ilgilendirmesi, örgütsel

güvenin daha çok ilgi çeken bir kavram halini almasında etkili olmuştur. Dolayısıyla bu husus örgütsel güvenin tarihi gelişiminde yer alan hususlardan birisidir.

Örgütsel güvenin tarihi gelişiminde yıllara göre farklı güven odağını belirleyen araştırmaların önemli bir yeri vardır. Örgütsel güvenin tarihi gelişimi açısından kullanılan odaklar Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Örgütsel Güvenin Tarihsel Gelişim Odakları

TARİH	GÜVEN ODAĞI
1970	Geçmiş Etkileşimler
1975	Yetenek
1978	Açıklık
1980 ve 1981	Yeterlilik ile Yardımseverlik
1982	İnanılrlık
1986	Paylaşılan Değerler
1990	İletişim
1994	Güçlendirme Çalışmaları ve Küçülme
1995	Adaletle İlgili Algılar
1998	Örgüt Kültürü
1999	Dönüşümcü Liderlik

Kaynak: Batı ve Tutar, 2016, s.38

Değınilen hususlar, örgütsel güvenin tarihi süreçteki gelişiminde hangi kavramların ya da hangi unsurların etkili olduğunu göstermesi bakımından ayrı ayrı önem ifade etmektedir. Örgütsel güveni farklı yaklaşımlar aracılığıyla açıklayan çalışmaların varlığı, aynı zamanda örgütsel güvenin tarihi gelişimini hızlandıran bir etken konumundadır.

Örgütsel güvenin varlığı, işğörenlerin örgüt içerisinde daha etkili bir biçimde işleri yerine getirmesini sağlamakta, örgütsel verimliliği ve performansı artırmaktadır. Rekabet düzeyinin yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren büyük bir hızla artması ve işğörenlerin yüksek performans sergilemesini gerektirmesi, örgütsel güvenin bu sürece olan katkıları sebebiyle tarihi süreçteki gelişimini hızlandıran bir etken olmuştur (Uslu, 2016, s.2).

2.2.5. Örgütsel Güvene İhtiyaç Duyulmasının Nedenleri

Örgütsel güven işgörenlerin davranışlarının kontrol edilmesini sağlayan bir araç niteliği taşımaktadır (Basit ve Duygulu, 2018, s.164). Bu yönüyle örgütsel güven işgörenlerin performanslarının pozitif yönde seyretmesini sağlayabilmek için yardımcı roller üstlenmektedir. Örgütsel güven ile birlikte işgörenlerin örgütün yararına olacak şekilde davranışlar sergilemesine olanak tanınmaktadır. Örgütsel güvene ihtiyaç duyulmasının temel nedenlerinden birisi budur.

Bir örgütün işleyişinde doğrudan yeri olan konular, örgütsel güveni gerektiren konular kapsamında değerlendirilmeye müsaittir. Örgütsel güveni gerekli hale getiren örgütle ilgili konular arasında lider-işgören etkileşimi, örgütsel performans, kalite ve diğer örgütsel davranışlar yer almaktadır (Paliszkievicz, Koohang, Goluchowski ve Nord, 2014, s.29). İşgörenlerin ve yöneticilerin tutum ve davranışlarına yönelik tüm konuların örgütsel güven ihtiyacı kapsamında yer aldığı anlaşılmaktadır.

Tüzün (2007, s.108) örgütsel güvene ihtiyaç duyulmasının diğer nedenlerini örgüt üyeleri tarafından tutarlı davranışlar sergilenmesi, etkin iletişim, ast-üst ilişkilerinin seyri, paylaşma, katılım, sadakat, yardımseverlik, birbirini destekleme, dürüstlük, bilgi ve beceri ihtiyacı, kurallar, çatışmalar ve işbirliği şeklinde açıklamaktadır.

Örgütsel güveni gerektiren konular, örgüt içinde çözüm sağlama işlevi bulunan ya da çözüm üretilmesi gereken bir yapıdadır. Bu noktada örgütsel güvene ihtiyaç duyulmasının nedenlerinin birden fazla açıdan değerlendirmeye alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Örgütün iç ve dış çevresindeki gelişmelere uyum sağlama, örgütsel güvene ihtiyaç duyulmasının nedenlerini şekillendiren temel unsur olarak görünmektedir.

Örgütsel süreçlerle ilgili yapılan araştırmalarda güven ilgiyi artıran bir kavram konumundadır (Mayer ve diğerleri, 1995, s.709). Bu da örgütsel güvene duyulan ihtiyacın etkisiyle birlikte örgütsel güvenin giderek daha çok ilgi çeken bir kavram halini almasıyla açıklanmaktadır.

2.2.6. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler

Destek, örgütsel güveni etkileyen faktörlerin başında gelmektedir (Celep ve Eler-Yılmaztürk, 2012, s.5763). İnsanların çevrelerinden destek aldıkları hissi, örgütsel güvenlerinin olumlu yönde gelişmesini sağlayacaktır. Bu nedenle örgütsel güveni etkileyen bir faktör olarak örgütsel destek öncelikli bir konuma sahiptir ve doğrudan etkisini göstermektedir denilebilir.

İşgörenlerin bünyesinde yer aldıkları örgüte karşı besledikleri hisler, örgütsel güven üzerinde etkili olabilir. Her bir örgütün kendine özgü niteliklerinin olması, bu konuda üzerinde anlaşılabilir net çıktılar ortaya koymayı güçleştirmektedir. Örgütsel güven ayrıca bireyin çalışma arkadaşlarına ve üstlerine duydukları güvenle ilişkilidir (Tokgöz ve Aytemiz-Seymen, 2013, s.62). Bu yaklaşımların ve davranışların, örgütsel güveni etkileyen temel etkenlerden olduğu söylenebilir.

Örgütsel güveni etkileyen diğer faktörler aşağıdaki Tablo 4 üzerinde gösterildiği gibidir.

Tablo 4. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler

ÖRGÜTSEL GÜVENİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	
İletişim	İletişimin türü, iletişim düzeyi ve iletişim tatmin düzeyi örgütsel güveni direkt olarak etkilemektedir.
İşbirliği	Bir önkoşuldur.
Etik	Etik değerlerle ilgili uzlaşma örgütte çalışanların birbirlerine güvenmeleri için ortam sağlar. Daha çok örgütün geneline yönelik güven üstünde etkilidir.
Adalet Algıları	Bu koşulun en önemli şartı örgüt içerisinde eşitlik ve adalet gibi kavramların tam manasıyla hissedilmesidir.
Yaş, eğitim ve örgüt içi çalışma süresi	Güveni açıklama konusunda bu değişkenlerin etkili olduğu tespit edilmiştir.
Ödül, terfi	Örgüt içi ve üst düzey yöneticilere olan güveni direkt olarak etkilemektedir.
Örgüt kültürü	Örgüt kültürünün meydana getirilmesi ve sürdürülebilir hale getirilmesi işgörenlerin ortak değerler etrafında birleştirilmesi ile mümkündür.
Etik iklim	Bu hususların uygulanması belirsiz durumları asgari düzeye indirgeyecektir.

Kaynak: Güler, 2014, s.24

Tablo 3'te yer alan bilgilere göre örgütsel güven üzerinde iletişim, işbirliği, etik değerler, katılım, geribildirim, adalet algısı, ödül, örgüt kültürü, etik iklim, yükselme olanakları gibi faktörlerin doğrudan ya da dolaylı olacak şekilde etkileri

vardır. Etki biçimini açıklayan ifadelerin yer alması, tablo üzerindeki bilgileri ayrı ayrı önemli konuma getirmektedir.

2.2.7. Örgütsel Güvenin Boyutları

Örgütsel güvenin anlamının sağlıklı bir biçimde anlaşılabilmesi için örgütsel güven boyutlarının bilinmesi gerekmektedir. Örgütsel güven boyutları yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven başlıkları altında incelenmektedir.

2.2.7.1. Yöneticiye Güven

Yöneticiye güven boyutunda, örgütsel süreçlerde sürekli olarak etkisi gözlenen yönetici-ast ilişkisinin yansımaları etkili olmaktadır. Tarafların birbirlerinden beklentileri, yöneticiye güven boyutu açısından belirleyici konumdadır. Yönetici konumundaki kişi ya da kişiler, örgütü temsil ettikleri için örgütsel güven sağlanabilmesi için tutarlı bir şekilde davranışlar sergilemek durumundadır. Örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven boyutunun yüksek olabilmesi için yöneticilerin işgörenleri örgütün önemli bir parçası olarak kabul ederek kararlarını o doğrultuda şekillendirmesi gerekmektedir (Hassan, Toylan, Semerciöz ve Aksel, 2012, s.35).

Örgütsel güveni oluşturan boyutlar incelendiğinde, işgörenlerin örgüte karşı duydukları güvenin oluşmasında yöneticinin davranışları ve tutumu önemli bir belirleyici olmaktadır (Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006, s.107). Örgütün soyut bir kavram olmasından kaynaklı olarak işgörenlerin örgüt kelimesinin içerisini buldukları gerçek çalışma hayatından bazı somut varlıklarla doldurması gerekmektedir. İşgörenler örgütün tüzel kişiliğine yönelik olarak besledikleri güvenin kaynağını yöneticilerin kendilerini etkileyen kararlarından almaktadırlar (Şakar, 2010, s.27). Örgüt içerisinde hiyerarşik olarak aşağıdan yukarıya duyulan güven işgörenler tarafından örgütün geneli hakkındaki görüşlere uyarlanmaktadır (Tan ve Tan, 2000, s.246). İşgörenin, örgütün temsilcisi olarak gördüğü yönetici hakkındaki en doğruyu yapacağına dair inancı ve bu inancın işgörenin kişisel görüşleriyle örtüşmesi veya tam tersi örgütsel güvenin belirleyicisi olma durumundadır (Smith, 2005, s.522).

Örgütün yapısı işgörenin güven algısında önemli bir belirleyici durumundadır. İşgören, örgütsel güvenin belirleyicisi olarak aile tipi küçük

örgütlerde işletme sahibinin karakter özelliklerini değerlendirirken, büyük örgütlerde ise örgütün oluşturmuş olduğu kültürü ve yöneticilerin davranışlarını temel almaktadır (Tikici ve Derin, 2013, s.610). Yöneticilerin kararları, söylemleri, davranışları ve ifadeleri işgörenler açısından örgütle ilgili görüşlerinin belirlenmesinde ve buna bağlı olarak örgütsel güvenin oluşmasında oldukça önemli bir rol oynamaktadır ancak çok boyutlu olduğu kabul gören örgütsel güven kavramının yöneticiye güven üzerinden tek boyuta indirgenmesi de yanlış çıkarımlar yapılmasına sebep olacaktır (İslamoğlu, Birsal ve Börü, 2007, s.30). Örgütsel güvenin oluşmasında yöneticiye olan güvenin payı yadsınmazken diğer paydaşlarda göz ardı edilmemelidir.

Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de örgütsel güveni oluşturma sürecinde en büyük katkı okul yöneticileri olan müdürlerden beklenmektedir. Çünkü okulun en üst düzey yöneticisi olarak, örgütsel güveni tesis edip örgütün sağlıklı bir şekilde eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirmesindeki en büyük sorumluluk müdürlerindir (Peterson, 2008, s.94). Okul müdürüne duyulan güven bütün paydaşların (öğretmenler, öğrenciler ve veliler) yüksek oranda katılım sağlayarak eğitim-öğretim faaliyetinin başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Brewster ve Railsback, 2003, ss.12-13).

Okullarda müdüre güvenin ortaya çıkması için ihtiyaç duyulan unsurlar diğer örgütlerden farklı değildir. Müdürün dürüst olması, verdiği sözleri tutması, iyi niyetli olması, davranışlarında tutarlı olması ve bütün süreçleri diğer paydaşlarla işbirliği içerisinde açıkça paylaşması yöneticiye olan güveni artıracaktır (Yılmaz, 2009, s.476; Tschannan-Moran ve Hoy, 1998, s.342; Bryk ve Scheinder, 2003, s.43; Peterson, 2008, s.95). Bunun yanı sıra müdürün göstermiş olduğu bu iyi niyetli davranışların öğretmenler, öğrenciler ve veliler tarafından kötü niyetli kullanılmaması ve desteklenmesi örgütsel güvenin oluşmasını kolaylaştırmaktadır (Brewster ve Railsback, 2003, s.15).

2.2.7.2. Meslektaşlara Güven

Örgütsel güvenin boyutlarından bir diğeri olan meslektaşlara güven, örgüt içerisinde yatay olarak eşit veya benzer hiyerarşik konumdaki işgörenler arasında oluşmaktadır (Çalışkur, 2015, s.163). Örgüt içerisinde güvenin ortaya çıkışını sadece dikey yani ast ve üst arasında oluşan bir olgu olarak görmek örgütsel güvenin tam

olarak kavranması noktasında eksiklikler yaratmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003, ss.142-143). İşgörenlerin birbirine karşı samimi bir yaklaşımla ilişki kurmaları durumunda işgörenler arasında güvenin yüksek olması beklenmektedir. İşgörenler arasında güven, örgütte benzer veya aynı statüde çalışan diğer işgörenin etik, dürüst ve ahlaklı davranacağına olan inançtır (Kanten, 2012, s.132).

Bireylerin ilişkilerinde güvenin varlığına duyulan ihtiyacın örgütsel süreçler içerisinde kendisini göstermesi nedeniyle örgütsel güven kapsamında böyle bir boyutun varlığı olağan karşılanmaktadır. Meslektaşlara duyulan güvenin yüksek olması örgütte bir birlik beraberlik ruhu oluşturarak işgörenin kişisel olarak tatmin ve mutlu olmasını sağlamaktadır (Topaloğlu, 2010, ss.45-46). Örgütlerin kuruluş emelleri gereği ortak hedefleri gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş işgörenlerin arasındaki güven, işbirliği içerisinde birlikte hareket etmeyi artırarak örgütün en küçük birimi olan işgörenden diğer tüm işgörene ve örgüte yayılmaktadır (Kartal, 2010, s.18). Çünkü işgörenler yakın iletişim içinde oldukları çalışma arkadaşlarından daha fazla etkilenme ve duygu alışverişi yapma eğilimi içerisindedirler (Tan ve Lim, 2009, s.51).

Meslektaşlarına güvenen işgörenler bir birlik duygusu içerisinde değişimlere karşı daha olumlu bir tavır takınırlar (Doğan, 2002, s.76). İşgörenler arasında oluşan bu olumlu ilişki örgütün iklimine yansiyarak yöneticilerin daha etkili kararlar almalarına ve alınan kararların hızlı bir şekilde uygulanmasına yardımcı olmaktadır (Sadykova, 2014, s.27). Birbirlerine güvenen işgörenler arasında örgüte zararlı olabilecek yatay çatışma ihtimali azalırken yardımlaşma ve işbirliği artmaktadır (Song, Kim ve Kolb, 2009, s.148;151). Bunların sonucu olarak örgüt hedeflerine ulaşmada başarılı ayrıca mutlu iç ve dış müşterilerden oluşan bir yer haline gelmektedir.

Okullarda yatay güven genel olarak öğretmenler arasında oluşmaktadır. Öğretmenlerin birbirlerine duyacağı güven oldukça önemlidir ve bunu oluşturma sorumluluğu hem müdürde hem de öğretmenlerin kendisindedir (Brewster ve Railsback, 2003, s.15). Okulların insan yoğun örgütler olduğu göz önüne alındığında içerisinde bulunan iletişimin ve etkileşimin sağlıklı bir eğitim-öğretim ortamına hizmet edebilmesi için güven oldukça önemli bir gerekliliktir (Kartal, 2010, s.21).

Eğitim örgütlerinde güvenin oluşturulabilmesi için müdürün ve öğretmenlerin göstermesi gereken bazı davranışlar bulunmaktadır. Öğretmenler, kendi mesleklerinin gerekliliklerinin farkına varmış bir şekilde hedefine her zaman öğrenci gelişimini koyarak diğer meslektaşlarıyla uzmanlık çerçevesinde yardımlaşarak çalışmalıdır (Hoy ve Tarter, 2004, s.258). Müdür ise; öğretmenlerin uzmanlıklarına saygı duyarak onları okulun kararlarına katmalı, öğretmenler arasında adaleti sağlamalı, öğretmenlere beraber çalışabilecekleri ortamlar hazırlamalı ve okul içerisinde iletişimi artırmanın yollarını aramalıdır (Brewster ve Railsback, 2003, ss.15-17; Baş ve Şentürk, 2011, s.53). Müdürün ve öğretmenlerin işbirliği yaptığı bir okulda dedikodu, saygısızlık ve şüphe azalarak (Kayısı, 2016, s.48) öğretmenlerin arasındaki güven artar (Yılmaz, 2009, s.476).

2.2.7.3. Paydaşlara Güven

Okulları oluşturan paydaşlardan bazıları; müdür, öğretmen, öğrenci ve veli olarak sayılabilir. Çalışmada, müdüre duyulan güven ve öğretmenlere duyulan güven ayrı boyutlar olarak ölçülürken öğretmenin öğrenciye ve veliye duyduğu güven “paydaşlara güven” boyutu altında ele alınmaktadır. Okulların insan yetiştiren örgütler olması sebebiyle güven unsuru tüm paydaşlar için eşit öneme sahiptir. Örgütü oluşturan paydaşlar arasında örgütsel güven düzeyinin yüksek olması amaç birliği yapılmasını ve vizyonun paylaşılması gibi hususları temin etmektedir (Tokgöz ve Aytemiz-Seymen, 2013, s.63).

Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de müdür, öğretmen, öğrenci ve veliler arasında güvenin sağlanması okulun amaçlarına ulaşmasını ve eğitim-öğretimin başarıya ulaşmasını sağlamaktadır (Goddard ve diğerleri, 2001, s.14; Brewster ve Railsback, 2003, ss.12-13). Okulun hedeflerine ulaşabilmesi için yüksek bir dayanışma ve işbirliğine ihtiyaç duyulmakta olup öğretmenin öğrenciler ve velilerle güvene dayalı olarak yaptığı her türlü eğitim-öğretim faaliyeti amaca katkı sunmaktadır (Şişman, 1994, s.51). Öğretmenlerle öğrenciler ve veliler arasında güvene dayalı bir ilişkinin oluşması eğitim-öğretimin amaçlarına katkı vermesi müdürün okul yöneticisi olarak bu birlikteliğin oluşum şartlarını hazırlamasına destek sağlar (Yılmaz, 2006a, s.69). Öğretmenlerle öğrencilerin ve velilerin karşılıklı olarak birbirlerine güvenmeleri akademik başarının artmasına, okulun yenilikleri

daha olumlu karşılmasına ve bürokratik prosedürlerin azalmasına ortam hazırlar (Bryk ve Scheinder, 2003, s.40).

2.2.8. Örgütsel Güvenin Oluşumuna Katkı Sunan Unsurlar

21. yüzyılda benimsenen örgüt yapısı dikey olmaktan çok yatay bir hal almaktadır. Bunun sonucu olarak, sert hiyerarşinin olduğu çok katmanlı örgüt anlayışı yerini birbirine yakın, işbirliği içerisinde, takım olarak çalışan ve problem çözme odaklı örgütlere bırakmıştır (Kirel, 2000, s.58). Bu sebeple, örgütlerde her seviyede çalışan işgörenlerin birbirlerine güvenerek örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için katkı sağlaması gerekmektedir (Asunakutlu, 2002, s.5). 21. yüzyılın gerekliliği olan katılımcı bir yönetim anlayışının etkili ve verimli bir şekilde işleyebilmesi için örgüt içerisinde bulunan işgörenlerin zaman içerisinde örgütün tüm paydaşlarıyla ilgili olumlu inançlar geliştirerek örgütsel güveni hâkim kılmaları gerekmektedir.

Güven, bir örgüt içerisinde kendiliğinde oluşmamakta olup örgütte güven olabilmesi için uzun bir süre geçmesi gerekmektedir. Bu noktada özellikle yönetim kademesine önemli görevler düşmekte, sürecin hassas bir biçimde yönetilmesi önem ifade etmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2017, ss.350-355). Örgüt içerisindeki tutum ve davranışlar, güvenin ortaya çıkmasına destek olduğu gibi var olan güvenin kaybolmasına da neden olabilir (İşcan ve Sayın, 2010, ss.202-204). Dolayısıyla örgütsel güvenin oluşması sürecinde yöneticilerin yaklaşımı belirleyici konumda olmaktadır.

Karşılıklı anlayış ve destek, örgütsel güvenin oluşma sürecinde etkisini göstermektedir. Örgüt içerisindeki tarafların anlayış ve destek düzeylerinin yüksek olması, değişimlerin kabul edilmesini sağlayan bir faktör konumundadır. Örgütsel güvenin oluşması sürecinde taraflar arasındaki faydaların karşılıklı kabul edilmesi önemli bir yere sahiptir (Taşkın ve Dilek, 2010, s.38). Bir tarafın kendi çıkarını öne çıkarması durumunda güvenin varlığı zarar görecektir.

Örgütsel güvenin oluşmasına katkı sunan bazı unsurlar aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

- a. Adaleti esas alan örgüt içi uygulamalar yapılması (Kanten, 2012, s.150; Zaheer, McEvily ve Perrone, 1998, s.143),

- b. Bütün paydaşların karar alma sürecine katılması (Develioğlu ve Çimen, 2012, s.144; Kanten, 2012, s.150),
- c. İşgörenlerin kendilerini geliştirmelerine fırsat tanınması (Kanten, 2012, s.150),
- d. Ortaklaşa çalışmayı destekleyerek işgörenlerin birbirlerine olan ihtiyaçlarının artırılması (Chowdhury, 2012, s.61),
- e. Verilen sözlere sadık kalınması (Chowdhury, 2012, s.61),
- f. Örgüt içi açık, anlaşılır ve ulaşılabilir bir iletişim kurulması (Tan ve Lim, 2009, s.50),
- g. Paydaşların birbirleriyle samimi ve yaşantılar yoluyla ilişki kurması (Asunakutlu, 2002, s.2),
- h. Yöneticiler dâhil bütün işgörenlerin yaptıkları işlere dair teknik bilgi ve yeterlilik olması (Asunakutlu, 2002, s.2; Robbins ve Judge, 2012, ss.395-396),
- i. Ödüllendirme, takdir ve terfilerin nesnel ölçütlere göre yapılması (Joseph ve Winston, 2005, s.11; Creed ve Miles, 1996, ss.19-31),
- j. Risk almanın ve girişimciliğin teşvik edilmesi (Joseph ve Winston, 2005, s.11),
- k. Her kademedeki işgörene yetki ve sorumluluk verilmesi (Joseph ve Winston, 2005, s.11; Yazıcıoğlu, 2009, s.237),
- l. İşgörenlerin birbirlerine saygılı ve profesyonel şekilde davranması (Güneş, 2014, s.26),
- m. Ahlak ve etik kuralların kararlar alınırken göz önünde bulundurulması (Topaloğlu, 2010, s.44),
- n. İşgörenler arasında sağlıklı ve olumlu informal iletişimin desteklenmesi (Chang ve Wang, 2010, ss.54-62; Durdağ ve Naktiyok, 2011, ss.29-30),

- o. Yönetici davranışlarının bir süreklilik ve tutarlılık göstermesidir (Demirel, 2008, ss.184-185).

Yukarıda sayılan örgütsel güvenin oluşmasına zemin hazırlayan unsurların aksine aşağıda belirtilen hususlar örgütsel güvenin azalmasına sebep olmaktadır (Kramer ve Lewicki, 2010, ss.251-252):

- a. İşgörenler arasında saygı sınırlarını aşan davranışlar olması.
- b. İşgörenlerin birbirlerini dinlememesi, iletişimin zayıf ve sağlıksız olması.
- c. Verilen sözlerin ve vaatlerin yerine getirilmemesi.
- d. İşgörenlerin özel ve kişisel bilgilerinin açık şekilde paylaşılması.
- e. Tüm işgörenler için aynı standartların uygulandığı adaletli uygulamalar yapılmaması.
- f. Sorunların üstünün örtülmesi.
- g. İşgörenlerin yetki ve sorumluluk almaktan kaçması.
- h. Yönetici ve işgörenlerin işinde yetkin olmaması.
- i. Yapılanlar ve söylenenler arasında tutarlılık olmaması.
- j. Bizzat yöneticiler tarafından koyulan kurallara yine yönetim tarafından uyulmaması.

Güven oluşumu oldukça meşakkatli ve bütün paydaşların emek ve özverisine ihtiyaç duyan bir süreçtir. Güvenin oluşması için gerekli şartların çok dikkatli bir şekilde hazırlanarak belirli bir süre bu standartların devam ettirilmesi gerekmektedir çünkü güven ancak zaman içinde kendiliğinden oluşan bir kavramdır. Güven, örgüt içerisinde bulunan birçok değişkeni kendine kaynak olarak kullanırken başka örgütsel unsurlara da kaynaklık etmektedir. Dolayısıyla güvenin oluşumu bütün örgütün inisiyatif olarak gönüllü olarak bu sürece dahil olmasıyla ilgilidir. Bahse konu sürecin çok özenli bir şekilde yürütülmenin gerekliliği güvenin çabuk bozulan narin yapısından kaynaklanmaktadır (Polat, 2007, s.46). Örgütsel güvenin zarar görmesi durumunda örgütlerde kriz durumuyla karşı karşıya kalınmaktadır (Çubukçu

ve Tarakçıoğlu, 2010, s.58). Örgütün sağlıklı bir şekilde amaçlarını gerçekleştirmek için yol alması için örgüt kriz durumuna gelmeden önce güven oluşumu için çaba harcanıp ön alınması gerekmektedir.

2.2.9. Örgütsel Güvenin Sonuçları ve Etkileri

İnsan hayatında güven belirsizlikleri ortadan kaldırarak sadeleşmeyi ve basitleşmeyi getirmektedir (Lewis ve Weigert, 1985, s.968). Güven kavramı insanın özel hayatında olduğu gibi örgüt hayatında da olumlu sonuçlar sağlamaktadır (Guinot, Chiva ve Mallen, 2013, s.559). Örgütsel süreçlerde güvenin işgörenler arasında bulunduğu yönünde bir algının varlığı, güvenilir davranışlar sergileme eğiliminin yayılmasını beraberinde getirmektedir. Çünkü kötü davranış ve özelliklerin örgüt içerisinde yayılma eğilimi olduğu gibi iyi davranışlarında yayılma özelliği vardır (Solomon ve Fernando, 2001, ss.45-49). 21. yüzyılda işgörenlerin çalıştıkları örgütle özdeşleşerek örgütü benimsemesi ve onun bir parçası olarak örgütü ileri taşımaları için güven ortamı bir zorunluluktur (Yılmaz, 2006a, ss.48-49). Çünkü modern yönetim teorilerinin benimsediği yaklaşım, işgörenlerin güdülenmesi için maddi ödüllerden çok psikolojik dürtülerin etkili olduğudur (Balci, 2000, s.15). Güven, insanın sosyalleşerek iletişim kurması ve işbirliğine girişmesi için ihtiyaç duyduğu psikolojik temel gereksinimlerden bir tanesini oluşturmaktadır (Vidotto ve diğerleri, 2008, ss.563-564; Lamsa ve Pucetaite, 2006, s.130).

Örgütsel güvenin örgütün çalışması ve verimliliğiyle ilgili istendik değişkenlere olumlu yönde katkı yaptığı bu zamana kadar yapılan çalışmalarda görülmektedir (Polat, 2009, s.58). Bu olumlu sonuçlar hem işgörenler hem de örgütler için geçerli görünmektedir. Örgütsel güven ile birlikte aynı zamanda birey ve örgüt düzeyinde performansın gelişmesi söz konusudur (Guinot ve diğerleri, 2013, s.559). Başka bir ifadeyle güven, örgüt içerisindeki birçok olumlu olgunun temelini oluşturan, tetikleyen ve istendik yapan bir durumdur. Çünkü örgüt içerisinde herkes tarafından paylaşılan bir güven ortamı oluşturmak örgütün kendini tanımladığı hedeflerin, normların, inançların ve kültürün desteklenmesini sağlamaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003, s.139). Literatür incelendiğinde güven ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda güven kavramının örgüt için oldukça faydalı olduğu görülmektedir.

Örgütsel güvenin etkileri konusunda yer verilmesi gereken hususlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010, ss.58-63):

- a. İşgörenlerin hakları korunmuş olur.
- b. Etik davranışlar sergilenir.
- c. Yetkinliklerin kullanım düzeyi artar.
- d. Yardımseverlik anlayışı gelişir.
- e. Örgütsel destek yükselir.
- f. Örgüt iklimi olumlu yönde değişir.
- g. Dürüst davranışlar sergilenir.
- h. Örgüt içerisindeki sosyal ilişkiler istenen düzeye ulaşır.
- i. İşgörenlerin beklentileri karşılanır ve istekleri yerine getirilmiş olur.
- j. Ekip çalışması yaygınlaşır.
- k. Yapılan işlerin işlem maliyetlerinde düşme meydana gelir.
- l. Örgütsel özdeşleşme düzeyi artar.
- m. Örgütsel öğrenmede gelişim kaydedilir.
- n. Sorumluluk alan ve almayı isteyen işgören sayısı yükselir.
- o. Performans göstergelerinde olumlu yönde gelişme gösterilir.
- p. Bağlılık artar.
- q. İşgörenler değişimin bir parçası olmak isterler.
- r. Farklı işletmelerden nitelikli işgörenlerin yer almak istediği bir örgüt haline gelmek mümkün olur.
- s. Sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan ihtiyaçların tatmin edildiği bir örgüt olarak faaliyetler sürdürülür.

Ayrıca yukarıda belirtilen hususların ortaya çıkmasıyla örgütsel stres, çatışma, iş devri, işgören devamsızlığı, işten ayrılma niyeti, değişime direnç, denetim ve kontrol, işlem maliyeti gibi konularda azalma görülürken örgütsel özdeşleşme, inisiyatif kullanma, işgören morali, örgütsel bağlılık, problem çözme, risk alma ve girişimcilik, sosyal sorumluluk, yaratıcılık, açık örgüt kültürü, bilgi yaratımı ve yönetimi, çevreye uyum, iletişim, karar verme süreci, örgüt iklimi, örgütsel verimlilik, örgütsel yenileşme ve öğrenme, yetki devri, kaynak aktarımı gibi konularda ise iyileşme görülmektedir (Polat, 2009, s.57).

Örgütsel güvenin sonuçları ve etkileri, hem örgüt hem de işgörenler için olumlu bir içeriğe sahip olduğu gibi örgüt içerisinde yer almayan kişiler için de olası olumlu sonuçlar içermektedir. Bunlar aynı zamanda rekabet ortamındaki örgütlerin kendilerini gözden geçirip çalışma ortamında kalmaları yönünde faydalı olabilir.

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel sinizm ve örgütsel güvenle ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış çalışmalara yer verilmektedir.

2.3.1. Örgütsel Sinizmle İlgili Yapılan Çalışmalar

Kalağan (2009) tarafından yapılan ve araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada örneklem olarak bir devlet üniversitesinde çalışan 214 araştırma görevlisi yer almıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel destek arasında yüksek düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin boyutları açısından araştırma görevlilerinin en çok bilişsel boyut maddelerine katılım gösterirken en az düzeyde duyuşsal boyuta katılım gösterdikleri belirlenmiştir.

Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından icra edilen ve 325 öğretmenle yürütülen çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul kademesi, öğretmenliği seçme nedenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Helvacı ve Çetin (2012) tarafından yapılan ve ilköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel sinizm düzeylerini araştıran çalışma

öğretmenlerin sinizm düzeylerinin az olduğunu ve sinizm yaşama durumlarının cinsiyet, branş, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda çalışma aynı okulda geçirilen hizmet yılının sinizmi artırdığını ortaya koymuştur.

Polatcan (2012) tarafından yürütülen ve ilköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel sinizm ile yöneticilerin liderlik davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada öğretmenlerin sinizm düzeylerinin okul yöneticilerine kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve liderlik davranış algılarının cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ve yönetici davranışı arasında ise orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Arslan (2012) tarafından icra edilen ve akademisyenlerin algıladıkları örgütsel sinizm ile genel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada akademisyenlerin sinizm algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel sinizm düzeyleri boyut bakımından incelendiğinde en düşük duyuşsal boyuttayken örgütsel sinizm düzeylerine boyut bakımından bakıldığında en düşük bilişsel olarak puanlandırılmıştır. Akademisyenlerin genel sinizm algıları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Sezgin Nartgün ve Kartal (2013) tarafından yapılan ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sinizm ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada taşınmalı okulda çalışan 90 öğretmenin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik algısının cinsiyet, mesleki kıdem ve çalıştığı okuldaki görev süresi bakımından farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Doğan Kılıç (2013) tarafından yürütülen araştırma kapsamında öğretmenlerin genel sinizm ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin orta düzeyde pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. 132 öğretmenle icra edilen çalışma demografik değişkenler bakımından öğretmenlerin çalıştıkları kademe açısından anlamlı bir farklılığın olduğu ancak kıdem, branş ve cinsiyet bakımından ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ortaya konmuştur.

Akın (2015) tarafından yürütülen araştırma kapsamında öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri incelenmiş ve araştırmaya katılan toplam 369 öğretmenin sinizm düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya konu olan örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gün (2015) tarafından icra edilen ve öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel sinizm ile örgütsel tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada öğretim elemanlarının orta seviyede sinizm yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin algıladıkları ve tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın algılanan örgütsel sinizm ile orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Akpolat ve Oğuz (2015) tarafından yürütülen araştırma ilköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyerek örgütsel sinizm algıları ve işe yabancılaşma algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Kahveci (2015) tarafından ortaya konulan araştırma 2219 öğretmenden oluşan bir örnekleme sinizm algılarını inceleyerek öğretmenlerin sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca demografik değişkenlere göre örgütsel sinizm algılarının değişip değişmediği yönündeki analizler sonucunda yaş, medeni durum, kıdem, görev yaptığı kurumdaki hizmet süresi ve okul türü bakımından anlamlı bir farklılık olduğu ancak cinsiyet değişkeni açısından bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir.

Argon ve Ekinci (2016) tarafından yapılan çalışma ilköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi 653 öğretmen üzerinden inceleyerek iki değişken arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaşadığı sinizm düzeyi düşük olarak bulunmuştur.

Balcı (2016) tarafından yürütülen çalışma kapsamında ilköğretim okulu öğretmenlerinin ve yöneticilerinin örgütsel sinizm, kendini işe verememe ve sosyal kaytarma düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde ilköğretim

okulu öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Reichers ve diğerleri (1997) tarafından yapılan araştırma kapsamında örgütsel değişime, örgütsel sinizmin olası etkileri incelenmiştir. Yaklaşık olarak 2000 işçi ve yöneticiden oluşan bir örnekleme uygulanan araştırma sonucunda yöneticilerin %23'nün ve işgörenlerin %53'ünün sinik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın ortaya çıkardığı sonuçlar incelendiğinde örgütsel değişim sinizmini ortaya çıkaran nedenlerin başarısız olan değişim programları, değişim hakkında yeterince bilgiye sahip olmama ve sinizme yatkınlığın etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, işgörenlerin değişikliklerle ilgili yeterince bilgiye sahip olmamaları, yöneticinin olumsuz tavır ve davranışları, karar alma süreçlerinde yer alamama gibi sebeplerin örgütsel değişim sinizminin ortaya çıkmasına katkıda bulunduğu ortaya koyulmuştur. Çalışma sonucunda örgütsel değişim sinizminin muhtemel sonuçları güven, istek, motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın düşmesi olarak özetlenebilir.

Wanous, Reichers ve Austin (2000) tarafından yürütülen çalışma odağa örgütsel değişim sinizmini alarak nedenleri ve ilişkileri araştırmıştır. Araştırma örgütsel sinizmi ölçmek için fabrikada çalışan işgörenlerin katılımıyla bir ölçek geliştirmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sinizmin bir kişilik özelliği olmadığı örgütün kararlarından kaynaklandığı, yöneticinin önemli bir rolü olduğu ve karara katılımın önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici davranışlarından karara katma, etkili iletişim kurma, bilgi verme ve empatinin örgütsel değişim sinizmiyle negatif yönlü anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur.

Pitre (2004) Annapolis'te konuşlu Amerikan Deniz Harp okulu öğrencileri ile yaptığı ve örgütsel sinizmi inceleyen araştırmasıyla öğrencilerin beklentilerinin karşılanmaması ve bunun sonucu olarak hayal kırıklığı yaşamalarının örgütsel sinizme yol açan en önemli sebeplerden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca örgütsel sinizme yol açan diğer nedenler olarak; beklediğini bulamama, kararlara katılamama ve örgütün söylemleriyle davranışlarında tutarsızlık olması gibi nedenlere ulaşılmıştır. Örgütsel sinizmin; karar verme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılıkla negatif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur.

Davis ve Gardner (2004)'ın yaptığı araştırma örgütsel sinizm ile liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi konu almıştır. Araştırma yönetici ve liderlerin işgal ettikleri konumlarından dolayı işgörenler tarafından kendilerine yapılan atıfları inceleyerek bu çerçevede örgütsel sinizm oluşumunu araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yönetici ve lider tarafından benimsenin liderlik stilleri ve işgörenler üzerinde oluşturulan algı örgütsel sinizme doğrudan etki etmektedir. İşgörenler yönetici ve liderin şahsında örgüte atıfta bulunarak örgütle ilgili kararlarını ve duygularını belirlemektedirler.

James (2005) yaptığı araştırmayla örgütsel sinizmi ortaya çıkaran nedenleri araştırarak bütüncül bir örgütsel sinizm şeması ve döngüsü oluşturmayı amaçlamıştır. Araştırma 360 eğitim çalışanı üzerinden algılanan örgütsel politikalar, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlalleri ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyerek sonuçlar çıkarmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile örgütsel adalet, örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü; psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel politika arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Bedeian (2007) tarafından yürütülen ve örgütsel sinizm ile özdeşleşme, duygusal bağlılık, iş tatmini ve ayrılma arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma 379 akademisyenle yürütülmüştür. Araştırma sürecinde geliştirilen sinizm ölçeği aracılığıyla örgütsel özdeşleşme, duygusal bağlılık ve iş tatmini ile negatif yönlü; ayrılma ile pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demografik değişkenlerin sinizm üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Qian ve Daniels (2008) tarafından icra edilen ve 186 akademisyeni çalışma grubu olarak konu alan araştırma örgütsel sinizm ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin bir örgütsel iletişim sorunu olduğu ve örgüt tarafından üretilen bilginin ve bu bilginin işgörenle paylaşılmasında izlenen yolun ve etkililiğin örgütsel sinizmi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli (2013) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasıyla örgütsel sinizmle ilgili literatürde bulunan birikim taranarak bütünsel ve sistematik bir sonuca ulaşılması amaçlanmıştır. Araştırma sürecinde 187

yayımlanmış akademik çalışma üzerinden inceleme yapılarak sonucunda örgütsel sinizmle; örgütsel destek, örgütsel adalet, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş performansı arasında negatif yönlü, psikolojik sözleşme ihlalleri ve algılanan örgütsel politikalar ve psikolojik gerginlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlerin örgütsel sinizmin oluşumunda düşük bir etkisinin olduğu sonucu bulunmuştur.

Yim ve Moses (2016) tarafından yürütülen araştırma çerçevesinde 628 öğretmeni konu alan ve örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2. Örgütsel Güvenle İlgili Yapılan Çalışmalar

Özer ve diğerleri (2006) tarafından yapılan araştırma öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerini inceleyerek örgütsel güven algı düzeyinin orta seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışılan okul tipi değişkeniyle örgütsel güven arasında ilişki olup olmadığına dair yapılan inceleme neticesinde ise Fen ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Asunakutlu (2006) tarafından yapılan araştırma işgörenlerin örgütsel güven düzeylerini ve güven kaynaklarını araştırmıştır. Yapılan araştırma neticesinde çalışma ortamının fiziki imkânlarının ve iş yoğunluğunun örgütsel güven üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca işgörenlerin eğitim düzeyinin ve almış oldukları hizmet içi eğitimlerin örgütsel güven algıları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Altun (2010) tarafından icra edilen araştırmayla 265 öğretmenin örgütsel güven ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenerek örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çubukçu (2010) tarafından yapılan çalışma öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. 332 Turizm Meslek Lisesi öğretmeniyle yürütülen çalışma kapsamında elde edilen sonuçlara göre örgütsel güvenin duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif yönlü anlamlı

bir ilişki içerisinde olduğu ayrıca örgütsel güven değişkeni ile duygu ve norm bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Kaplan (2011) tarafından yapılan araştırma eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık duygusu ve örgütün güven düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İlköğretim okulunda görev yapan 405 öğretmenle yürütülen çalışma kapsamında cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, maaş ve branş demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin algılarına göre örgütsel güven ile iş yaşamındaki yalnızlık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Bilgiç (2011) tarafından yapılan araştırma ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini inceleyerek demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık olup olmadığını araştırmıştır. 798 öğretmen üzerinde yapılan araştırma sonucunda okulda çalışan öğretmenlerin ilk olarak yöneticilere, ikinci olarak öğretmenlere güvenmekte oldukları, örgütsel güven düzeylerinin orta seviyede olduğu, okuldaki öğrenci sayıları, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur.

Uzun (2011) tarafından yapılan çalışma ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 290 ilköğretim okulu öğretmeniyle yapılan çalışma neticesinde okullarda çalışan müdürlerin uyguladığı liderlik stillerinin öğretmenlerin örgüte güven ve örgüte adanmışlığını etkilediği, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sandal (2014) tarafından yapılan araştırma örgütsel güven ile verimlilik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 385 öğretmenin yer aldığı çalışma neticesinde cinsiyete göre erkek öğretmenlerin örgüte karşı daha fazla güven besledikleri, öğretmenlerin öğrencilere orta düzeyde güven duyduğu ve örgütsel güven ile verimlilik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yorgancı ve Bozgeyikli (2016) tarafından yürütülen çalışma örgütsel güven algıları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 300 öğretmenin katıldığı

araştırma neticesinde örgütsel güven algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum ve okulun öğretim şekli açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığı, sınıf mevcudu ve mesleki kıdem değişkenleri açısından anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre örgütsel güven ile öz yeterlik algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Carnevale ve Wechsler (1992) yaptıkları çalışmayla örgütsel güvenin etkilerini araştırmıştır. Araştırma kapsamında örgütsel güven modeli geliştirilerek örgüte karşı oluşan güvenin tutum ve inançlara, duyuşsal tepkilere, bireysel yakınlıklara ve demografik yakınlıklara dayandığı ve en önemli belirleyicisinin örgütsel iklim olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Schoorman, Mayer, ve Davis (2007) tarafından yürütülen çalışma kapsamında işgörenlerin güven kaynakları araştırılmış ve örgütsel güvenin risk faktörü ile negatif yönlü ilişkide olduğu, örgütsel güvenin tüm kurum çapında sağlanmasının temelini kişiler arası ilişkilerde güvenin gelişmesi yoluyla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Van Maele ve Van Houtte (2009) tarafından yapılan çalışma kapsamında öğretmenlerin okul ortamı içerisinde yaşadıkları örgütsel güven incelenmiştir. 2104 öğretmenin yer aldığı araştırma neticesinde örgütün sahip olduğu değerlerin ve çeşitliliğin örgütsel güveni etkilediği, okulun sosyo-ekonomik yapısının ve göçmen öğrencilerin çokluğunun velilere ve öğrencilere olan güveni olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

DeConinck (2010) tarafından yapılan araştırma kapsamında örgütsel güven ile örgütsel adalet ilişkisinde örgütsel desteğin arabuluculuk rolünün etkisi incelenmiş ve neticesinde algılanan örgütsel desteğin işlemsel adalet ve örgütsel güven arasında bir aracı etkiye sahip olduğu; etkileşimsel adaletin algılanan yönetici desteği yoluyla güvenin doğrudan bir yordayıcısı olduğu; dağıtımsal adaletin doğrudan ve dolaylı olarak örgütsel güven ile ilişkide olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lin (2010) tarafından icra edilen araştırma örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre ekonomik, yasal, etik ve ihtiyari vatandaşlık da dâhil olmak üzere algılanan kurumsal vatandaşlığın

dört boyutu doğrudan etkilenirken, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.



BÖLÜM III: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modelinin, evren ve örneklem seçim aşamalarının, veri toplama araçlarının özelliklerinin, güvenilirlik analizinin ve verilerin çözümlenmesi aşamalarının açıklanmasına yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışma modeli bakımından nicel tekil-ilişkisel genel tarama modelindedir. Çalışmada kullanılacak sayısal veriler örnekleme dâhil edilen öğretmenlere uygulanan Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven ölçeği araçlarıyla toplanıp istatistik programında analiz edilerek sözel sonuçlara dönüştürülmüştür. Bahse konu sonuçların alanda bulunan çalışmalarla beraber tartışılarak çıkarılacak neticelerin alana katkı sağlamasına çalışılmaktadır.

Araştırmalar; nitel araştırmalar ve nicel araştırmalar olarak ikiye ayrılmaktadır. Nitel araştırmalar; sayısal olmayan verilere dayanılarak bireyleri veya nesnelere kendi doğal ortamlarında inceleyen yorumlayıcı araştırma yöntemidir. Nicel araştırmalar ise, sayısal verilerin kullanılarak araştırma konusu olan bireylerin veya nesnelere incelenerek araştırma sorusuna cevap arandığı araştırma türüdür (Christensen, Johnson ve Turner, 2015, s.573). Bu araştırma, örgütsel güven ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği aracılığı ile toplanan sayısal verilerin istatistik analiz programı yardımıyla işlenerek çıkan sonuçların yorumlanması şeklinde yapılacak olmasından dolayı nicel bir araştırmadır.

Araştırma modelleri, tarama ve deneme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Deneme modeli, araştırmacının araştırma sorusuna cevap bulmak amacıyla bağımlı, bağımsız ve kontrol değişkenlerini kendi müdahalesi yoluyla kontrollü bir şekilde değiştirmesi sonucu neden-sonuç ilişkisi bulmayı amaçlayan bir deney düzenlemesidir. Tarama ise; önceden olmuş veya halen olmakta olan bir olay veya durumu hiç müdahale etmeden olduğu gibi ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma modelidir. Bu araştırma türünde araştırmacı aradığı şeyin varlığından emindir ancak kaygısı onu en doğal haliyle gözlemlemekle ilgilidir (Karasar, 2016, ss.109,120). Bu

araştırma sürecinin veri toplama aşamasında değişkenlere hiçbir müdahalede bulunulmamış olup veriler örnekleme oluşturan bireylerden uzaktan ve çevrimiçi olarak toplanmıştır. Araştırma bahse konu hususlardan dolayı tarama modelindedir.

Tarama modeli, genel tarama modeli ve örnek olay tarama modeli olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Örnek olay tarama modeli, evrendeki belli bir bireyin veya nesnenin (bireyin, ailenin, okulun, hastanenin, kurumun vb.) en detaylı şekilde, kendine has özellikleri ve durumuyla birlikte çevresiyle olan dar ilişki ağını da kapsayarak araştırılmasını amaçlayan tarama düzenlemesidir. Bu tür düzenlemeler hedef aldığı örnekleme haricinde bir genelleme amacı taşımaz. Genel tarama modeli ise, çok sayıda birey veya nesneden oluşan evren hakkında genel geçer bir yargıya varmak amacıyla bütün evren veya alınacak bir örnekleme üzerinde araştırmanın yürütülmesidir (Karasar, 2016, ss.111,119). Araştırmada fiziksel sınırlılıklar ve maliyetten dolayı örnekleme alma yoluna gidilmiştir. Araştırmanın tasarımı göz önüne alındığında araştırma sonuçları tüm evrene genellenebilir nitelikte olmaktadır. Araştırmanın genellenebilir olması ve büyük bir evreni kapsamı bakımından genel tarama modelinde olduğu söylenebilir.

Genel tarama modeli tekil ve ilişkisel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Tekil genel tarama modeli; araştırmanın sorusunun yöneltildiği nesne veya bireyle ilgili durumu betimleyen değişkenlerin tek tek birbirinden bağımsız olarak ele alınmasıdır. İlişkisel genel tarama modeli ise; iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında bulunan ilişki ve bu ilişkinin derecesinin ortaya çıkarılmaya çalışıldığı araştırma modelidir (Karasar, 2016, ss.111,114). Bu araştırmanın bulgular bölümünde ilk olarak örgütsel güven ve örgütsel sinizme ait veriler ayrı ayrı demografik değişkenler açısından incelenecektir. Daha sonra ikinci bölümde öğretmenlere ait örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişkinin varlığı ve derecesine yönelik istatistiksel analizler yapılmaktadır. Bu bakımdan araştırma hem tekil hem de ilişkisel genel tarama modelindedir.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul İli Ümraniye İlçesi'nde görev yapan kamu ilköğretim okulu öğretmenleri oluşturmuştur. Ümraniye İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü'nden alınan verilere göre, 2018-2019 eğitim-

öğretim yılında Ümraniye İlçe sınırları içindeki 70 kamu ilköğretim okulunda 3276 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan ilköğretim okullarının listesi EK-7’de sunulmaktadır.

Sonuçların tüm ilçe genelinde bulunan öğretmenlere genellenebilir olması için evrende bulunan her bir öğretmenin örnekleme alınma şansının eşit olmasına çalışılmıştır (Christensen ve diğerleri, 2015, s.161). Ancak evrene ulaşmada fiziksel ve maddi bakımdan sıkıntılar yaşanacağından dolayı çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır. Oransız tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak Ümraniye bölgesinde bulunan 10 ilkokul 10 ortaokul rastgele seçilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen okullara ait bilgiler Tablo 5’te sunulmaktadır.

Tablo 5. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan İlköğretim Okulları

Okul Türü	Okul Adı	Araştırmaya Katılan Öğretmen Sayısı
Ortaokul	Ahmet Yavuz Ortaokulu	40
	Atatürk Ortaokulu	28
	Bilge Soyak Ortaokulu	24
	Fatih İmam Hatip Ortaokulu	37
	İstiklal Şehit Lokman Oktay Ortaokulu	28
	Kazım Karabekir Ortaokulu	35
	Mediha Tansel Ortaokulu	46
	Nihat Sami Banarlı Ortaokulu	52
	TOKİ Esenkent Ortaokulu	58
	Zübeyde Hanım Ortaokulu	72
İlkokul	Arif Nihat Asya İlkokulu	21
	Emrullah Turanlı İlkokulu	40
	Emine Koçulu İlkokulu	18
	Fatih İlkokulu	41
	Haşim İşcan İlkokulu	11
	İnkılap İlkokulu	9
	Mehmet Akif İlkokulu	40
	Şehit Askeri Çoban İlkokulu	29
	Ümraniye İlkokulu	18
	Zehra Ülker İlkokulu	6
Toplam	653	

Bahse konu okulların okul müdürleri aracılığı ile çevrimiçi haberleşme gruplarına veri toplama formları gönderilmiştir. Çevrimiçi olarak anketi 653 öğretmen doldurmuştur. Christensen ve diğerlerine (2015, s.175) göre 3500 kişiden oluşan bir evren en az 346 katılımcıdan oluşan bir örnekleme yeterli derecede temsil

edilebilmektedir. Buna göre; araştırmanın evreni (3276) göz önüne alındığında örneklem sayısının (653) yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisine dair görüşlerinin belirlenmesi amacıyla 3 bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Veri toplama aracı 7 maddeden oluşan Kişisel Bilgi Formu (EK-1), 13 maddeden oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği (EK-2) ve 22 maddeden oluşan Örgütsel Güven Ölçeğinden (EK-3) ibarettir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine ulaşmak için kullanılan ve 7 maddeden oluşan kişisel bilgi formu cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki hizmet yılı, branş ve okuldaki hizmet yılını kapsamaktadır.

3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" (ÖSÖ) 13 maddeden oluşmaktadır. Kalağan (2009) tarafından ölçeğin bütün alt boyutlarının ve maddelerinin orijinal ölçekle aynı şekilde oluşturduğu rapor edilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Maddeler

Alt Boyutlar	Maddeler
Bilişsel Boyut	Md.1, Md.2, Md.3, Md.4, Md.5
Duyuşsal Boyut	Md.6, Md.7, Md.8, Md.9
Davranışsal Boyut	Md.10, Md.11, Md.12, Md.13

ÖSÖ'de bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta 5 madde (Md.1, Md.2, Md.3, Md.4, Md.5), duyuşsal boyutta 4 madde (Md.6, Md.7, Md.8, Md.9) ve davranışsal boyutta 4 madde (Md.10, Md.11, Md.12, Md.13) bulunmaktadır. Ayrıca, Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları; bilişsel boyut $\alpha=0,91$, duyuşsal boyut $\alpha=0,94$, davranışsal boyut $\alpha=0,86$

ve tüm ölçekte $\alpha=0,93$ olarak belirtilmiştir. Ölçeğin, toplam varyansın % 78,674'ünü açıkladığı rapor edilmiştir (Kalağan, 2009).

ÖSÖ'nün aritmetik ortalamasının değerlendirilmesinde kullanılan ifadeler şunlardır:

Tablo 7. Örgütsel Sinizm Ölçeği Aritmetik Ortalama Değerlendirmede Kullanılan İfadeler

\bar{x}	Değerlendirme	Ölçek Katılım İfadesi
4,20 – 5,00	Çok Yüksek	Tamamen Katılıyorum
3,40 – 4,19	Yüksek	Katılıyorum
2,60 – 3,39	Orta	Kısmen Katılıyorum
1,80 – 2,59	Düşük	Katılmıyorum
1,0 -1,79	Çok Düşük	Hiç Katılmıyorum

Ölçekte; “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 ve en düşük puan 13'tür.

3.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği

Hoy ve Tschannen-Moran (2003) tarafından geliştirilmiş olan ve Yılmaz (2006b) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan “Örgütsel Güven Ölçeği” (ÖGÖ) 1 tersten kodlanmak üzere (Md.17) toplam 22 maddeden oluşmaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Maddeler

Alt Boyutlar	Maddeler
Yöneticiye Güven	Md.1, Md.5, Md.9, Md.10, Md.12, Md.15, Md.17
Meslektaşlara Güven	Md.2, Md.6, Md.7, Md.8, Md.13, Md.16, Md.21, Md.22
Paydaşlara Güven	Md.3, Md.4, Md.11, Md.14, Md.18, Md.19, Md.20.

ÖGÖ'de; yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven olmak üzere 3 alt boyut yer almaktadır. Yöneticiye güven boyutu okul müdürüne duyulan güveni, meslektaşlara güven boyutu diğer öğretmenlere duyulan güveni ve

paydaşlara güven boyutu ise öğrencilere ve velilere duyulan güveni ölçmektedir. Yöneticiye güven boyutunda 7 madde (Md.1, Md.5, Md.9, Md.10, Md.12, Md.15, Md.17*), meslektaşlara güven boyutunda 8 madde (Md.2, Md.6, Md.7, Md.8, Md.13, Md.16, Md.21, Md.22) ve paydaşlara güven boyutunda 7 madde (Md.3, Md.4, Md.11, Md.14, Md.18, Md.19, Md.20.) bulunmaktadır. Ayrıca, Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları; yöneticiye güven $\alpha=0,89$, meslektaşlara güven $\alpha=0,87$, paydaşlara güven $\alpha=0,82$ ve tüm ölçekte $\alpha=0,92$ olarak rapor edilmiştir. Ölçeğin, toplam varyansın % 45,31'ini açıkladığı belirtilmiştir (Yılmaz, 2006b).

Tablo 9. Örgütsel Güven Ölçeği Aritmetik Ortalama Değerlendirmede Kullanılan İfadeler

\bar{x}	Değerlendirme	Ölçek Katılım İfadesi
4,20 – 5,00	Çok Yüksek	Her Zaman
3,40 – 4,19	Yüksek	Çoğunlukla
2,60 – 3,39	Orta	Bazen
1,80 – 2,59	Düşük	Çok Nadir
1,0 -1,79	Çok Düşük	Hiçbir Zaman

Ölçekte; “Her Zaman” (5), “Çoğunlukla” (4), “Bazen” (3), “Çok Nadir” (2), “Hiçbir Zaman” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 110 ve en düşük puan 22'dir.

3.3.4. Ölçme Araçlarının Açıklayıcı Faktör Analizi

ÖSÖ ve ÖGÖ'nün yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygunluğunu sınamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile beraber Bartlett Sphericity küresellik testi uygulanmıştır.

ÖSÖ için KMO değeri ,910 olarak tespit edilirken ÖGÖ KMO değeri ,943 olarak oluşmuştur. Bartlett Küresellik Testinin de ÖSÖ için ($\chi^2=6280,116$ $p<,001$) hesaplanırken ÖGÖ için ($\chi^2=11854,059$ $p<,001$) olduğu bulunmuştur. KMO katsayısının ,60'dan yüksek olmasının yanı sıra Bartlett testinin de anlamlı çıkması durumunda verinin faktör analizi yapmak için uygun olacağı belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2007, s.126). Bu sonuçlar neticesinde elde edilen verinin faktör analizine tabi tutulmaya elverişli olduğu anlaşılmıştır.

AFA kapsamında ölçeklerin içerdığı faktör yapısını ortaya koyabilmek adına faktör sayısı tespit edilirken öz-değerin 1 ve daha yüksek olması dikkate alınmıştır. ÖSÖ ve ÖGÖ'nün öz-değerleri incelendiğinde 1 değerinin üzerinde 3 adet faktör olduğu görülmüştür. Bu sonuç her iki ölçeğinde 3 adet alt boyut içerdiğini göstermektedir.

Bu aşamadan sonra, faktörleri oluşturan maddelerin incelenmesine geçilmiş ve maddelerin faktör yük değerlerinin 0,40 ve daha yüksek olması koşulu aranmıştır. Birden fazla faktör altında yük değeri alan maddeler için ,10 ve daha çok farkın olduğu faktörün altında yer alması sağlanmıştır (Büyüköztürk, 2002). Ayrıca, maddelerin ait oldukları faktörler için ayrışmasını sağlamak amacıyla Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak faktör yük değerleri hesaplanmıştır. Bu işleme ait sonuçlar Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 10. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi

Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri				
Maddeler	Fak. 1*	Fak.2**	Fak.3***	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu
Md.1... farklı olduğuna inanıyorum.	,773			,687
Md.2... çok az ortak bir yön vardır.	,802			,716
Md.3...gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	,786			,693
Md.4...başka bir davranış ödüllendirilir.	,813			,696
Md.5...çok az benzerlik görüyorum.	,823			,764
Md.6...düşündükçe sinirlenirim.		,812		,840
Md.7... düşündükçe hiddetlenirim.		,879		,869
Md.8...düşündükçe gerilim yaşıyorum.		,909		,902
Md.9... endişe duygusu kaplar.		,865		,845
Md.10...olup bitenler konusunda yakınırım.			,556	,626
Md.11...anamlı bir şekilde bakışırız.			,534	,567
Md.12...nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.			,873	,764
Md.13... uygulamaları ve politikaları eleştiririm.			,811	,766

KMO = ,910
Barlett Küresellik Testi = ($\chi^2=6280,116$, $p<0,05$)
Öz-değer Toplam = 6,717
Açıklanan Toplam Varyans = % 74,891
*Bilişsel Boyut/**Duyuşsal Boyut/**Davranışsal Boyut

Tablo 10'da görüldüğü üzere ÖSÖ'ye ait 13 madde 3 faktör altında toplanmaktadır. 3 faktör birlikte toplam varyansın %74,891'ini açıklamaktadır. Ölçeğin 1. faktörü toplamda 5 maddeyle %51,672 varyansı tek başına açıklarken öz-değer 7,717; 2. faktörü toplamda 4 maddeyle %13,040 varyansı tek başına açıklarken öz-değer 1,695; 3. faktörü toplamda 4 maddeyle %10,179 varyansı tek başına açıklarken öz-değer 1,323 olarak tespit edilmiştir. Her 3 faktörü de temsil eden maddelerin faktör yük değerleri arasında ,40'ın altında değer bulunmamaktadır. Faktörleri temsil eden maddelerin ayırt ediciliğini saptamak için madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Bu gibi ölçme araçlarında madde toplam korelasyonlarının ,30'dan daha yüksek olması maddeleri iyi derecede ayırt ettiği

şeklinde belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2007). Madde toplam korelasyonları incelendiğinde ayırt ediciliği zedeleyecek bir madde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 11. Örgütsel Güven Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi

Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri				
Maddeler	Fak. 1*	Fak.2**	Fak.3***	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu
Md.1...müdürüne güvenirim.	,844			,805
Md.5...dürüstlüğüne güvenirim.	,839			,797
Md.9...sorunları ile ilgilenir.	,834			,798
Md.10...ilişkilerde tutarlılık vardır.	,810			,804
Md.12...işlerde yeteneklidir.	,859			,803
Md.15... sözleri tutar.	,866			,821
Md.17*...bilgileri açıkça paylaşır.	,872			,904
Md.2...öğretmenlere güvenirim.		,774		,717
Md.6...öğretmenlerden şüphelenmem.		,770		,670
Md.7...öğretmenlerin sözlerine inanırım.		,836		,792
Md.8...birbirlerine bağlıdırlar.		,727		,660
Md.13...birbirlerine karşı açıktır.		,785		,749
Md.16... söylediğinde ona inanırım.		,789		,764
Md.21...dışarıya çıkmayacağına inanırım.		,654		,607
Md.22... tutarlı bir ilişki vardır.		,778		,758
Md.3...öğrencilere güvenirim.			,800	,687
Md.4...ailelerine güvenirim.			,825	,746
Md.11...işlerde güvenirim.			,730	,648
Md.14... desteğine güvenirim.			,770	,666
Md.18... sözlere inanırım.			,802	,711
Md.19...öğretmenlerini aldatmazlar.			,764	,650
Md.20... sözlere inanırım.			,796	,710

KMO = ,943
Barlett Küresellik Testi = ($\chi^2=11854,059$, $p<0,05$)
Öz-değer Toplam = 10,312
Açıklanan Toplam Varyans = % 73,939
*Yöneticiye Güven/**Meslektaşlara Güven/**Paydaşlara Güven

Tablo 11’de görüldüğü üzere ÖGÖ’ye ait 22 madde 3 faktör altında toplanmaktadır. 3 faktör birlikte toplam varyansın %73,939’unu açıklamaktadır. Ölçeğin 1. faktörü toplamda 7 maddeyle %13,569 varyansı tek başına açıklarken öz-değer 2,985; 2. faktörü toplamda 8 maddeyle %46,872 varyansı tek başına açıklarken öz-değer 10,312; 3. faktörü toplamda 7 maddeyle %13,499 varyansı tek başına açıklarken öz-değer 2,969 olarak tespit edilmiştir. Her 3 faktörü de temsil eden maddelerin faktör yük değerleri arasında ,40’ın altında değer bulunmamaktadır. Faktörleri temsil eden maddelerin ayırt ediciliğini saptamak için madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları incelendiğinde ayırt ediciliği zedeleyecek bir madde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.3.5. Ölçme Araçlarının Güvenirlik Analizi

Araştırmanın gerçekleştirilmesi amacı ile kullanılan ölçek formundaki ölçek ifadelerinin iç tutarlılıklarının test edilmesinde Cronbach’s Alpha tekniğine başvurulmuştur. Test sonucunda elde edilen Cronbach’s alfa değeri (α) testin iç tutarlılığının göstergesi olarak kabul edilir ve ölçek ifadeleri Tablo 11’deki gibi aralıklandırılır (George ve Mallery, 2010):

Tablo 12. Cronbach’s Alpha Katsayısı İçin Güvenirlik Düzeyleri

Cronbach’s Alpha Katsayısı	Düzeyi
$\alpha < 0,50$	Kabul edilemez
$0,50 < \alpha < 0,60$	Zayıf
$0,60 < \alpha < 0,70$	Kabul edilebilir
$0,70 < \alpha < 0,90$	İyi
$\alpha > 0,90$	Mükemmel

Tablo 12’de göre, 0,60’tan küçük katsayıya sahip ölçeklerin araştırmada kullanılması uygun değildir. 0,60’tan büyük ve 0,70’ten küçük katsayılara sahip ölçekler kabul edilebilir seviyede değerlendirilirken bunun üzerinde sırasıyla “İyi” ve “Mükemmel” olarak kabul edilen 2 basamak bulunmaktadır.

Tablo 13. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin Güvenirlilik Katsayısı

Ölçek	α	Madde Sayısı
Örgütsel Sinizm Ölçeği	0,915	13
Örgütsel Güven Ölçeği	0,933	22

Tablo 13’te göre, ÖSÖ $\alpha=0,915$ ve ÖGÖ $\alpha=0,933$ düzeyinde bir güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlere göre ölçeklerin mükemmel düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Araştırmacı tarafından hazırlanan ölçek formu ile elde edilen veriler SPSS for Windows 23.0 paket programıyla analiz edilmiştir. ÖSÖ ve ÖGÖ’nün güvenilirliği Cronbach’s Alpha katsayısı ile belirlenmiştir. Ölçek formunda kişisel bilgiler ile ilgili oluşturulan bölümde bulunan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki hizmet yılı, branş ve okuldaki hizmet yılı değişkenlerinin tanımlayıcı frekans analizleri sayıları ve yüzdeleri bulunarak analiz edilmiştir. ÖSÖ ve ÖGÖ ifadelerine ait frekans (f), yüzde (%), ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) değerleri Tablo 13 ve Tablo 14’te verilmektedir.

Araştırmada, ölçme aracı kullanılarak elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan bir diğer test tekniği de normallik testidir. Bu test, parametrik test yöntemlerinin kullanılabilirliğinin temel bir şartı olan verilerin normal bir dağılıma sahip olma koşulunu ortaya koyan test tekniğidir. Çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerinin $-1,96$ ile $+1,96$ aralığında olmasının normal dağılımı kanıtladığı kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010; Gravetter ve Wallnau, 2014). Bu koşulun yerine geldiği durumlarda verilerin normal dağılıma sahip olduğu varsayılmaktadır.

Tablo 14. Örgütsel Sinizm Algısına Ait Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

	Ranj	Min.	Max.	\bar{x}	ss	Varyans	Skewness		Kurtosis	
							Çarpıklık	SE	Basıklık	SE
Bilişsel	4,00	1,00	5,00	2,38	1,01	1,019	,567	,096	-,202	,191
Duyuşsal	4,00	1,00	5,00	1,71	1,00	1,005	1,510	,096	1,561	,191
Davranışsal	4,00	1,00	5,00	2,45	,95	,895	,549	,096	-,118	,191
Örgütsel Sinizm	4,00	1,00	5,00	2,20	,82	,673	,861	,096	,504	,191

Tablo 14'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel sinizm algısına ait çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alındığında; bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm puan türünün çarpıklık ve basıklık katsayısının -1,96/+1,96 değerleri arasında yer aldığı, dolayısıyla verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 15. Örgütsel Güven Algısına Ait Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

	Ranj	Min.	Max.	\bar{x}	ss	Varyans	Skewness		Kurtosis	
							Çarpıklık	SE	Basıklık	SE
Yöneticiye Güven	3,71	1,29	5,00	3,86	,81	,650	-,717	,096	,043	,191
Meslektaşlara Güven	4,00	1,00	5,00	3,29	,89	,797	-,143	,096	-,469	,191
Paydaşlara Güven	4,00	1,00	5,00	3,00	,85	,714	-,117	,096	-,120	,191
Örgütsel Güven	3,73	1,18	4,91	3,38	,69	,478	-,064	,096	-,544	,191

Öğretmenlerin örgütsel güven algısına ait çarpıklık ve basıklık katsayılarını gösteren Tablo 15 dikkate alındığında; yöneticiye, meslektaşlara, paydaşlara güven ve örgütsel güven puan türünün çarpıklık ve basıklık katsayısının -1,96/+1,96 değerleri arasında yer aldığı, dolayısıyla verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

Verilerin normal dağılım gösterdiğinin kanıtlanması sonucunda, örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutları ve toplam puanlarının iki düzeye sahip değişkenler olan cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin sınanması için t-testi uygulanırken yaş, eğitim durumu,

meslekteki hizmet yılı ve okuldaki hizmet yılı gibi ikiden fazla düzeye sahip değişkenlerin sınanması için Tek Yönlü Varyans analizi (F testi) uygulanmıştır. F testi sonucunda farklılığa sebep olan grupların belirlenmesi için öncelikle Levene testi ile varyansların homojenliğe bakılmıştır. Eğer varyanslar homojen ise Scheffe testi, değil ise Tamhane's T2 testinden yararlanılmıştır. Testlerde hata oranı ($\alpha=0,05$) belirlenip $p < 0,05$ olduğu durumlarda gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişki Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi (r) ile belirlenmiş ve örgütsel güvenin örgütsel sinizme etkisini belirlemek için doğrusal regresyon analizi (R^2) uygulanmıştır. Korelasyon analizinde hata oranı $\alpha=0,01$ olarak belirlenmiştir. Örgütsel güvenin alt boyutlarının örgütsel sinizme etkisini belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

BÖLÜM IV: BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubuna ait demografik bilgilerin açıklanması ve elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik tablolara ve yorumlara yer verilmektedir.

4.1. ÖRNEKLEME AIT BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER

Araştırmanın bu bölümünde, kişisel bilgiler formunda yer alan demografik bilgilere ait frekans ve yüzde değerlerinin olduğu tablolar verilmektedir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Kadın	490	75,0
Erkek	163	25,0
Toplam	653	100,0

Tablo 16'ya göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin %75'i kadın ve %25'i erkektir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin daha çok kadın öğretmenlerden oluştuğu ifade edilebilir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş	<i>f</i>	%
20-30	166	25,4
31-40	293	44,9
41-50	157	24,0
51 ve üzeri	37	5,7
Toplam	653	100,0

Tablo 17'ye göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin %25,4'ü 20-30 yaş, %44,9'u 31-40 yaş, %24'ü 41-50 yaş ve %5,7'si 51 yaş ve

üzeridir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin daha çok 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerden oluştuğı ifade edilebilir.

Tablo 18. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Bekâr	178	27,3
Evli	475	72,7
Toplam	653	100,0

Tablo 18'e göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin %27,3'ü bekâr ve %72,7'si evlidir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun evli olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Eğitim Durumu	<i>f</i>	%
Ön Lisans	11	1,7
Lisans	582	89,1
Lisansüstü	60	9,2
Toplam	653	100,0

Tablo 19'a göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin %1,7'si ön lisans, %89,1'i lisans ve %9,2'si lisansüstü mezundur. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin daha çok lisans mezunu öğretmenlerden oluştuğı ifade edilebilir.

Tablo 20. Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Hizmet Yılı	<i>f</i>	%
1-5 yıl	151	23,1
6-10 yıl	160	24,5
11-15 yıl	127	19,4
16-20 yıl	97	14,9
21 yıl ve üzeri	118	18,1
Toplam	653	100,0

Tablo 20'ye göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin %23,1'i 1-5 yıl, %24,5'i 6-10 yıl, %19,4'ü 11-15 yıl, %14,9'u 16-20 yıl ve %18,1'i 21 yıl ve üzeri süredir öğretmenlik yapmaktadır. Buna göre araştırmaya katılanların daha çok 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlerden oluştuğu ifade edilebilir.

Tablo 21. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Branş	<i>f</i>	%
Sınıf Öğretmeni	211	32,3
Branş Öğretmeni	442	67,7
Toplam	653	100,0

Tablo 21'e göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin %32,3'ü sınıf öğretmeni ve %67,7'si branş öğretmenidir. Buna göre araştırmaya katılanların daha çok branş öğretmenlerinden oluştuğu ifade edilebilir.

Tablo 22. Öğretmenlerin Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Okuldaki Hizmet Yılı	<i>f</i>	%
3 yıl ve daha az	292	44,7
4-6 yıl	223	34,2
7-10 yıl	87	13,3
11 yıl ve üzeri	51	7,8
Toplam	653	100,0

Tablo 22'ye göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin %44,7'si 3 yıl ve daha az, %34,2'si 4-6 yıl, %13,3'ü 7-10 yıl ve %7,8'i 11 yıl ve üzeri süredir şu an çalışmakta oldukları okulda öğretmenlik yapmaktadır. Buna göre araştırmaya katılanların hâlihazırda çalıştıkları okullarda daha çok 3 yıl ve daha az süredir görev yapan öğretmenlerden oluştuğu ifade edilebilir.

4.2. BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde ölçme araçlarından elde edilen verilere uygun istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak sırayla araştırmanın alt problemlerine cevap aranmaktadır.

4.2.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerini Betimlemeye İlişkin Bulgular

Bu bölümde ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri incelenmektedir. Bu amaca yönelik olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin ÖSÖ'den aldıkları puanlara ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 23 ve Tablo 24'te sunulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ait algılarının aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile katılım ifadeleri Tablo 23'te yer almaktadır.

Tablo 23. Örgütsel Sinizm Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Yönelik Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ile Katılım İfadeleri

Boyutlar	\bar{x}	Ss	Katılım İfadesi
Bilişsel	2,38	1,00	Katılmıyorum
Duyuşsal	1,71	1,00	Hiç Katılmıyorum
Davranışsal	2,44	,94	Katılmıyorum
Toplam	2,19	,82	Katılmıyorum

Örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ($\bar{x}=2,19$), davranışsal boyut algıları ($\bar{x}=2,44$), bilişsel boyut algıları ($\bar{x}=2,38$) ve duyuşsal boyut algıları ($\bar{x}=1,71$) olarak sıralanmıştır. Örgütsel sinizm ortalamasının düşük-katılmıyorum seviyesinde algılandığı görülmektedir. Buna göre en yüksek ortalama davranışsal boyuttayken en düşük ortalama duyuşsal boyutta oluşmuştur.

Tablo 24. Örgütsel Sinizm Ölçeği İfadelerine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	\bar{x}	ss
Md.1 Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	2,65	1,27
Md.2 Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2,34	1,14
Md.3 Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	2,12	1,13
Md.4 Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,51	1,29
Md.5 Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,28	1,17
Md.6 Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1,77	1,11
Md.7 Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1,62	1,00
Md.8 Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	1,72	1,10
Md.9 Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1,73	1,09
Md.10 Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	2,13	1,16
Md.11 Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2,23	1,23
Md.12 Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,91	1,25
Md.13 Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2,52	1,20

Tablo 24'e göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm algısına ilişkin görüşlerinin ortaya konması için oluşturulan ölçek ifadelerine katılımcıların tümünün cevap verdiği görülmüştür.

Ölçeğin geneli değerlendirildiğinde sırasıyla en yüksek puanı alan 3 madde; “Md.12 Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” ($\bar{x}=2,91$), “Md.1 Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.” ($\bar{x}=2,65$) ve “Md.13 Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.” ($\bar{x}=2,52$) maddeleridir. En düşük puanı alan 3 madde ise “Md.7 Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.” ($\bar{x}=1,62$), “Md.8 Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.” ($\bar{x}=1,72$) ve “Md.9 Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.” ($\bar{x}=1,73$) maddeleridir.

Bilişsel boyuta ait olan maddeler değerlendirildiğinde sırasıyla en yüksek alan 2 madde; “Md.1 Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.” ($\bar{x}=2,65$) ve “Md.4 Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.” ($\bar{x}=2,51$) maddeleridir. En düşük puanı alan 2 madde ise “Md.3 Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.” ($\bar{x}=2,12$) ve “Md.5 Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.” ($\bar{x}=2,28$) maddeleridir.

Duyuşsal boyuta ait olan maddeler değerlendirildiğinde en yüksek puanı alan madde; “Md.6 Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.” ($\bar{x}=1,77$) maddesidir. En düşük puanı alan madde ise “Md.7 Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.” ($\bar{x}=1,62$) maddesidir.

Davranışsal boyuta ait olan maddeler değerlendirildiğinde en yüksek puanı alan madde; “Md.12 Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” ($\bar{x}=2,91$) maddesidir. En düşük puanı alan madde ise “Md.10 Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.” ($\bar{x}=2,13$) maddesidir.

4.2.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerini Betimlemeye İlişkin Bulgular

Bu bölümde ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri incelenmektedir. Bu amaca yönelik olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin ÖGÖ'den aldıkları puanlara ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 25 ve Tablo 26'da sunulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel güven ve alt boyutlarına ait algılarının aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile katılım ifadeleri Tablo 25'te yer almaktadır.

Tablo 25. Örgütsel Güven Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Yönelik Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ile Katılım İfadeleri

Boyutlar	\bar{x}	Ss	Katılım İfadesi
Yöneticiye Güven	3,85	,80	Çoğunlukla
Meslektaşlara Güven	3,29	,89	Bazen
Paydaşlara Güven	2,99	,84	Bazen
Toplam	3,37	,69	Bazen

Örgütsel güven ve alt boyutlarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel güven algıları ($\bar{x}=3,37$), meslektaşlara güven algıları ($\bar{x}=3,29$) ve paydaşlara güven algıları ($\bar{x}=2,99$) orta-bazen düzeyindeyken; yöneticiye güven algılarının ($\bar{x}=3,85$) yüksek-çoğunlukla seviyesinde olduğu görülmüştür. Buna göre en yüksek ortalama yöneticiye güven boyutundayken en düşük ortalama paydaşlara güven boyutunda oluşmuştur.

Tablo 26. Örgütsel Güven Ölçeği İfadelerine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	\bar{x}	ss
Md.1 Okul müdürüne güvenirim.	3,98	1,07
Md.2 Bu okuldaki diğer öğretmenlere güvenirim.	3,54	,98
Md.3 Bu okuldaki öğrencilere güvenirim.	3,08	1,05
Md.4 Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.	2,78	1,02
Md.5 Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.	4,06	1,05
Md.6 Bu okuldaki diğer öğretmenlerden şüphelenmem.	3,50	1,09
Md.7 Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım.	3,57	1,00
Md.8 Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine bağlıdırlar.	3,23	1,08
Md.9 Bu okulun müdürü öğretmenlerin sorunları ile ilgilenir.	3,80	1,16
Md.10 Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır.	3,70	1,14
Md.11 Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim.	3,38	,98
Md.12 Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir.	4,01	1,00
Md.13 Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine karşı açıktır.	3,23	1,08
Md.14 Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.	2,92	1,08
Md.15 Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar.	4,07	1,03
Md.16 Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde ona inanırım.	3,58	,98
Md.17 Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır*.	3,40	1,30
Md.18 Öğrencilerimin söylediği sözlere inanırım.	3,22	,98
Md.19 Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.	2,72	1,09
Md.20 Öğrencilerimin velilerinin söylediği sözlere inanırım.	2,89	,99
Md.21 Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.	2,55	1,23
Md.22 Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır.	3,15	1,11

Tablo 26'ya göre, öğretmenlerin örgütsel güven algısına ilişkin görüşlerinin ortaya konması için oluşturulan ölçek ifadelerine katılımcıların tümünün cevap verdiği görülmüştür.

Ölçeğin geneli değerlendirildiğinde sırasıyla en yüksek puanı alan 3 madde; “Md.15 Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar.” ($\bar{x}=4,07$), “Md.5 Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.” ($\bar{x}=4,06$) ve “Md.12 Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir.” ($\bar{x}=4,01$) maddeleridir. En düşük puanı alan 3 madde ise “Md.21

Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.” ($\bar{x}=2,55$), “Md.19 Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.” ($\bar{x}=2,72$) ve “Md.4 Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.” ($\bar{x}=2,78$) maddeleridir.

Yöneticiye güven boyutuna ait olan maddeler değerlendirildiğinde sırasıyla en yüksek puan alan 2 madde; “Md.15 Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar.” ($\bar{x}=4,07$), “Md.5 Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.” ($\bar{x}=4,06$) maddeleridir. En düşük puanı alan 2 madde ise “Md.17 Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır.” ($\bar{x}=3,40$) ve “Md.10 Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır” ($\bar{x}=3,70$) maddeleridir.

Meslektaşlara güven boyutuna ait olan maddeler değerlendirildiğinde sırasıyla en yüksek puan alan 2 madde; “Md.16 Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde onlara güvenirim.” ($\bar{x}=3,58$), “Md.7 Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım” ($\bar{x}=3,57$) maddeleridir. En düşük puanı alan 2 madde ise “Md.21 Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.” ($\bar{x}=2,55$) ve “Md.22 Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır.” ($\bar{x}=3,15$) maddeleridir.

Paydaşlara güven boyutuna ait olan maddeler değerlendirildiğinde sırasıyla en yüksek puan alan 2 madde; “Md.11 Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim” ($\bar{x}=3,38$), “Md.18 Öğrencilerimin söylediği sözlere inanırım” ($\bar{x}=3,22$) maddeleridir. En düşük puanı alan 2 madde ise “Md.19 Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.” ($\bar{x}=2,72$) ve “Md.4 Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.” ($\bar{x}=2,78$) maddeleridir.

4.2.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Bulguları

Bu bölümde ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ait algı düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki hizmet yılı, branş, okuldaki hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Bu amaca yönelik olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizme ilişkin algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla t-testi ve F testi bulguları ve yorumları aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır.

4.2.3.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testinin sonuçları Tablo 27’de sunulmaktadır.

Tablo 27. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p *
Bilişsel Boyut	Kadın	490	2,40	1,00	,045	1,026	651	,305
	Erkek	163	2,31	1,01	,079			
Duyuşsal Boyut	Kadın	490	1,76	1,03	,046	2,798	651	,005
	Erkek	163	1,53	,86	,067			
Davranışsal Boyut	Kadın	490	2,51	,94	,042	3,056	651	,002
	Erkek	163	2,25	,93	,073			
Toplam	Kadın	490	2,24	,826	,037	2,531	651	,012
	Erkek	163	2,05	,788	,061			

* $p < 0,05$

Tablo 27’ye göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonucunda, kadın ve erkek öğretmenlerin bilişsel boyut algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($t_{(651)}=1,026$; $p > 0,05$).

Kadın ve erkek öğretmenlerin duyuşsal boyut ($t_{(651)}=2,798$; $p < 0,05$), davranışsal boyut ($t_{(651)}=3,056$; $p < 0,05$) ve örgütsel sinizm ($t_{(651)}=2,531$; $p < 0,05$) algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre; kadın öğretmenlerin duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve örgütsel sinizm algılarının erkek öğretmenlerden yüksek olduğu saptanmıştır.

Genel olarak bakıldığında, kadın öğretmenlerin duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısı erkek öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.3.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre betimsel istatistikleri Tablo 28’de; yaş gruplarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan F testi sonuçları ise Tablo 30’da sunulmuştur.

Tablo 28. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Yaş Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	ss
Bilişsel	20-30	166	2,39	1,011
	31-40	293	2,36	,9980
	41-50	157	2,36	1,010
	51 ve üzeri	37	2,51	1,111
Duyuşsal	20-30	166	1,83	1,045
	31-40	293	1,67	1,021
	41-50	157	1,66	,9367
	51 ve üzeri	37	1,63	,9063
Davranışsal	20-30	166	2,52	,9345
	31-40	293	2,54	,9480
	41-50	157	2,22	,9052
	51 ve üzeri	37	2,32	1,016
Toplam	20-30	166	2,26	,8351
	31-40	293	2,20	,8355
	41-50	157	2,10	,7688
	51 ve üzeri	37	2,18	,8450

Tablo 28’e ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ait puanlarının yaş değişkenine göre ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Örgütsel sinizm puanı ortalaması en yüksek olan grup, yaşı "20-30" ($\bar{x}=2,26$) olan öğretmenlerdir ve onları sırasıyla yaşı "31-40" ($\bar{x}=2,20$), "51 ve üzeri" ($\bar{x}=2,18$) ve "41-50" ($\bar{x}=2,10$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden yaşı "41-50" arasında olanların örgütsel sinizm puan ortalamaları en düşüktür.

Bilişsel boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup yaşı "51 ve üzeri" ($\bar{x}=2,51$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla yaşı "20-30" ($\bar{x}=2,39$), "41-50" ($\bar{x}=2,3669$) ve "31-40" ($\bar{x}=2,3638$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden yaşı "31-40" arasında olanların bilişsel boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Duyuşsal boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup yaşı "20-30" ($\bar{x}=1,83$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla yaşı "31-40" ($\bar{x}=1,67$), "41-50" ($\bar{x}=1,66$) ve "51 ve üzeri" ($\bar{x}=1,63$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden yaşı "51 ve üzeri" olanların duyuşsal boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Davranışsal boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup yaşı "31-40" ($\bar{x}=2,54$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla yaşı "20-30" ($\bar{x}=2,52$), "51 ve üzeri" ($\bar{x}=2,32$) ve "41-50" ($\bar{x}=2,22$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden yaşı "41-50" arasında olanların davranışsal boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Tablo 29. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Yaş Değişkenine Göre F Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p*	Anlamlı Fark**
Bilişsel	Gruplar Arası	,819	3	,273	,267	,849	-
	Gruplar İçi	663,247	649	1,022			
	Toplam	664,067	652				
Duyuşsal	Gruplar Arası	3,394	3	1,131	1,127	,338	-
	Gruplar İçi	651,696	649	1,004			
	Toplam	655,090	652				
Davranışsal	Gruplar Arası	11,705	3	3,902	4,429	,004	A>C, B>C
	Gruplar İçi	571,650	649	,881			
	Toplam	583,355	652				
Toplam	Gruplar Arası	1,964	3	,655	,972	,405	-
	Gruplar İçi	436,877	649	,673			
	Toplam	438,841	652				

* $p<0,05$

**20-30 yaş (A), 31-40 yaş (B), 41-50 yaş (C), 51 ve üzeri yaş (D)

Tablo 29'a göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan F testi sonucunda, yaş gruplarının bilişsel boyut ($F_{(3-649)}=,267; p>00,05$), duyuşsal boyut ($F_{(3-649)}=1,127; p>0,05$) ve örgütsel sinizm ($F_{(3-649)}=,972; p>0,05$) puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca, yaş gruplarının davranışsal boyut puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F_{(3-649)}=4,429; p<0,05$). Bu işlemin ardından F testi sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak üzere tamamlayıcı post-hoc analiz yapılmıştır.

F testi sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, davranışsal boyut varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($p= ,721 >0,05$).

Davranışsal boyut puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda 20-30 yaş arası ile 41-50 yaş arası gruplarda 20-30 yaş grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<,05$). Ayrıca 31-40 yaş arası ile 41-50 yaş arası gruplarda 31-40 yaş arası grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($p<,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

4.2.3.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testinin sonuçları Tablo 30'da sunulmuştur.

Tablo 30. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p*
Bilişsel	Bekâr	178	2,32	,932	,069	-,857	651	,392
	Evli	475	2,40	1,03	,047			
Duyuşsal	Bekâr	178	1,80	1,04	,078	1,500	651	,134
	Evli	475	1,67	,982	,045			
Davranışsal	Bekâr	178	2,54	,939	,070	1,606	651	,109
	Evli	475	2,41	,946	,043			
Toplam	Bekâr	178	2,23	,818	,061	,745	651	,456
	Evli	475	2,18	,821	,037			

* $p < 0,05$

Tablo 30'a göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonucunda, bekâr ve evli öğretmenlerin bilişsel ($t_{(651)} = -,857$; $p > ,05$), duyuşsal ($t_{(651)} = 1,500$; $p > ,05$), davranışsal ($t_{(651)} = 1,606$; $p > ,05$) ve örgütsel sinizm ($t_{(651)} = ,745$; $p > ,05$) algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Genel olarak bakıldığında, bekâr ve evli öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algılarının birbirlerine benzer düzeyde olduğu görülmüştür.

4.2.3.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre betimsel istatistikleri Tablo 31'de; eğitim durumu farklı olan grupların farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan F testi sonuçları ise Tablo 32'de sunulmuştur.

Tablo 31. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	ss
Bilişsel	Ön Lisans	11	2,74	1,341
	Lisans	582	2,39	1,010
	Lisansüstü	60	2,23	,9145
Duyuşsal	Ön Lisans	11	1,68	1,245
	Lisans	582	1,73	1,014
	Lisansüstü	60	1,50	,8123
Davranışsal	Ön Lisans	11	2,43	1,209
	Lisans	582	2,45	,9367
	Lisansüstü	60	2,33	,9923
Toplam	Ön Lisans	11	2,32	,9765
	Lisans	582	2,20	,8254
	Lisansüstü	60	2,03	,7329

Tablo 31’de ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ait puanlarının eğitim durumu değişkenine göre ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Örgütsel sinizm puanı ortalaması en yüksek olan grup eğitim durumu "Ön Lisans" ($\bar{x}=2,32$) olan öğretmenlerdir ve onları sırasıyla eğitim durumu "Lisans" ($\bar{x}=2,20$) ve "Lisansüstü" ($\bar{x}=2,03$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden eğitim durumu "Lisansüstü" olanların örgütsel sinizm puan ortalamaları en düşüktür.

Bilişsel boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup eğitim durumu "Ön Lisans" ($\bar{x}=2,74$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla eğitim durumu "Lisans" ($\bar{x}=2,39$) ve "Lisansüstü" ($\bar{x}=2,23$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden eğitim durumu "Lisansüstü" olanların bilişsel boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Duyuşsal boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup eğitim durumu "Lisans" ($\bar{x}=1,73$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla eğitim durumu "Ön Lisans" ($\bar{x}=1,68$) ve "Lisansüstü" ($\bar{x}=1,50$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden eğitim durumu "Lisansüstü" olanların duyuşsal boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Davranışsal boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup eğitim durumu "Lisans" ($\bar{x}=2,54$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla eğitim durumu "Ön Lisans" ($\bar{x}=2,52$) ve "Lisansüstü" ($\bar{x}=2,32$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden eğitim durumu "Lisansüstü" olanların davranışsal boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Tablo 32. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre F Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p*	Anlamlı Fark**
Bilişsel	Gruplar Arası	2,884	2	1,442	1,417	,243	-
	Gruplar İçi	661,18	650	1,017			
	Toplam	664,067	652				
Duyuşsal	Gruplar Arası	2,831	2	1,416	1,411	,245	-
	Gruplar İçi	652,25	650	1,003			
	Toplam	655,09	652				
Davranışsal	Gruplar Arası	,814	2	,407	,454	,635	-
	Gruplar İçi	582,54	650	,896			
	Toplam	583,35	652				
Toplam	Gruplar Arası	1,740	2	,870	1,294	,275	-
	Gruplar İçi	437,10	650	,672			
	Toplam	438,84	652				

* $p < 0,05$

**Ön Lisans (A), Lisans (B), Lisansüstü (C)

Tablo 32'ye göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan F testi sonucunda, eğitim durumu farklı grupların bilişsel boyut ($F_{(2-650)}=1,417$; $p > 0,05$), duyuşsal boyut ($F_{(2-650)}=1,411$; $p > 0,05$), davranışsal boyut ($F_{(2-650)}=,454$; $p > 0,05$) ve örgütsel sinizm ($F_{(2-650)}=1,294$; $p > 0,05$) algıları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

4.2.3.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin meslekteki hizmet yılı değişkenine göre betimsel istatistiklerii Tablo 33'te; meslekteki hizmet yılı gruplarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan F testi sonuçları ise Tablo 34'te sunulmuştur.

Tablo 33. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	Hizmet Yılı	n	\bar{X}	ss
Bilişsel	1-5 yıl	151	2,16	1,035
	6-10 yıl	160	2,50	,9660
	11-15 yıl	127	2,43	1,007
	16-20 yıl	97	2,38	,9780
	21 yıl ve üzeri	118	2,42	1,032
Duyuşsal	1-5 yıl	151	1,63	,9813
	6-10 yıl	160	1,89	1,066
	11-15 yıl	127	1,71	1,058
	16-20 yıl	97	1,56	,9233
	21 yıl ve üzeri	118	1,67	,9162
Davranışsal	1-5 yıl	151	2,33	,9195
	6-10 yıl	160	2,68	,8993
	11-15 yıl	127	2,56	,9619
	16-20 yıl	97	2,34	,9575
	21 yıl ve üzeri	118	2,23	,9424
Toplam	1-5 yıl	151	2,05	,8514
	6-10 yıl	160	2,37	,7942
	11-15 yıl	127	2,25	,8390
	16-20 yıl	97	2,12	,8141
	21 yıl ve üzeri	118	2,13	,7622

Tablo 33'te ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ait puanlarının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Örgütsel sinizm puanı ortalaması en yüksek olan grup meslekteki hizmet yılı "6-10" ($\bar{x}=2,37$) olan öğretmenlerdir ve onları sırasıyla

meslekteki hizmet yılı "11-15" ($\bar{x}=2,25$), "21 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=2,13$), "16-20" ($\bar{x}=2,12$) ve "1-5" ($\bar{x}=2,05$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden meslekteki hizmet yılı "1-5" arasında olanların örgütsel sinizm puan ortalamaları en düşüktür.

Bilişsel boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup meslekteki hizmet yılı "6-10" ($\bar{x}=2,50$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla meslekteki hizmet yılı "11-15" ($\bar{x}=2,43$), "21 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=2,42$), "16-20" ($\bar{x}=2,38$) "1-5" ($\bar{x}=2,16$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden meslekteki hizmet yılı "1-5" arasında olanların bilişsel boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Duyuşsal boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup meslekteki hizmet yılı "6-10" ($\bar{x}=1,89$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla meslekteki hizmet yılı "11-15" ($\bar{x}=1,71$), "21 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=1,67$), "1-5" ($\bar{x}=1,63$) ve "16-20" ($\bar{x}=1,56$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden meslekteki hizmet yılı "16-20" olanların duyuşsal boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Davranışsal boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup meslekteki hizmet yılı "6-10" ($\bar{x}=2,68$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla meslekteki hizmet yılı "11-15" ($\bar{x}=2,56$), "16-20" ($\bar{x}=2,34$), "1-5" ($\bar{x}=2,33$) ve "21 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=2,23$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden meslekteki hizmet yılı "21 yıl ve üzeri" arasında olanların davranışsal boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Tablo 34. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre F Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p*	Anlamlı Fark**
Bilişsel	Gruplar Arası	10,26	4	2,567			
	Gruplar İçi	653,79	648	1,009	2,545	,039	B>A
	Toplam	664,06	652				
Duyuşsal	Gruplar Arası	8,32	4	2,080			
	Gruplar İçi	646,76	648	,998	2,084	,081	-
	Toplam	655,09	652				
Davranışsal	Gruplar Arası	19,39	4	4,849			
	Gruplar İçi	563,95	648	,870	5,572	,000	B>A, B>E
	Toplam	583,35	652				
Toplam	Gruplar Arası	9,50	4	2,377			
	Gruplar İçi	429,33	648	,663	3,587	,007	B>A
	Toplam	438,841	652				

* $p < 0,05$ **1-5 yıl (A), 6-10 yıl (B), 11-15 yıl (C), 16-20 yıl (D), 21 yıl ve üzeri (E)

Tablo 34'e göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan F testi sonucunda, meslekteki hizmet yılı gruplarının duyuşsal boyut ($F_{(4-648)}=2,084$; $p > 0,05$) puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca, meslekteki hizmet yılı gruplarının bilişsel boyut ($F=2,545$; $p < 0,05$), davranışsal boyut ($F_{(4-648)}=5,572$; $p < 0,05$) ve örgütsel sinizm ($F_{(4-648)}=3,587$; $p < 0,05$) algıları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından F testi sonrası bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

F testi sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, bilişsel boyut ($p=,425 > 0,05$), davranışsal boyut ($p=,269 > 0,05$) ve örgütsel sinizm ($p=,321 > 0,05$) varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır.

Bilişsel boyut puanlarının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda 6-10 yıl arası ile 1-5 yıl arası gruplarda 6-10 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Davranışsal boyut puanlarının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda 6-10 yıl arası ile 1-5 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri gruplarda 6-10 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Örgütsel sinizm puanlarının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda 6-10 yıl arası ile 1-5 yıl arası gruplarda 6-10 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

4.2.3.6. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testinin sonuçları Tablo 35’te sunulmuştur.

Tablo 35. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Branş Değişkenine Göre t Testi

Boyutlar	Branş	n	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p*
Bilişsel	Sınıf	211	2,39	,967	,066	,167	651	,868
	Branş	442	2,37	1,02	,048			
Duyuşsal	Sınıf	211	1,71	,993	,068	,096	651	,924
	Branş	442	1,70	1,00	,047			
Davranışsal	Sınıf	211	2,44	,996	,068	-,134	651	,894
	Branş	442	2,45	,921	,043			
Toplam	Sınıf	211	2,19	,802	,055	,068	651	,946
	Branş	442	2,19	,829	,039			

* $p<0,05$

Tablo 35'e göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonucunda, sınıf ve branş öğretmenlerinin bilişsel ($t_{(651)=,167; p>0,05}$), duyuşsal ($t_{(651)=,096; p>0,05}$), davranışsal ($t_{(651)=,894; p>0,05}$) ve örgütsel sinizm ($t_{(651)=,946; p>0,05}$) algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır.

Genel olarak bakıldığında, sınıf ve branş öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algılarının birbirlerine benzer düzeyde olduğu görülmüştür.

4.2.3.7. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Çalışılan Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre İlişkin Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin okuldaki hizmet yılı değişkenine göre betimsel istatistikleri Tablo 36'ya; okuldaki hizmet yılı gruplarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan F testi sonuçları ise Tablo 37'de sunulmuştur.

Tablo 36. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	Okuldaki Hizmet Yılı	n	\bar{X}	ss
Bilişsel	3 yıl ve daha az	292	2,23	,9924
	4-6	223	2,46	1,011
	7-10	87	2,70	1,011
	11 yıl ve üzeri	51	2,29	,9518
Duyuşsal	3 yıl ve daha az	292	1,67	,9950
	4-6	223	1,77	1,007
	7-10	87	1,74	1,102
	11 yıl ve üzeri	51	1,56	,8307
Davranışsal	3 yıl ve daha az	292	2,41	,9041
	4-6	223	2,46	,9296
	7-10	87	2,56	1,054
	11 yıl ve üzeri	51	2,33	1,056
Toplam	3 yıl ve daha az	292	2,11	,8172
	4-6	223	2,25	,7949
	7-10	87	2,36	,8834
	11 yıl ve üzeri	51	2,08	,7929

Tablo 36’da ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ait puanlarının çalışılan okuldaki hizmet yılı değişkenine göre ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Örgütsel sinizm puanı ortalaması en yüksek olan grup okuldaki hizmet yılı "7-10" ($\bar{x}=2,36$) olan öğretmenlerdir ve onları sırasıyla okuldaki hizmet yılı "4-6" ($\bar{x}=2,25$), "3 yıl ve daha az" ($\bar{x}=2,11$) ve "11 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=2,08$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden çalışılan okuldaki hizmet yılı "11 yıl ve üzeri" olanların örgütsel sinizm puan ortalamaları en düşüktür.

Bilişsel boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup çalışılan okuldaki hizmet yılı "7-10" ($\bar{x}=2,70$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla çalışılan okuldaki hizmet yılı "4-6" ($\bar{x}=2,46$), "11 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=2,29$) ve "3 yıl ve daha az" ($\bar{x}=2,23$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden

çalışılan okuldaki hizmet yılı "3 yıl ve daha az" arasında olanların bilişsel boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Duyuşsal boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup çalışılan okuldaki hizmet yılı "4-6" ($\bar{x}=1,77$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla çalışılan okuldaki hizmet yılı "7-10" ($\bar{x}=1,74$), "3 yıl ve daha az" ($\bar{x}=1,67$) ve "11 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=1,56$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden çalışılan okuldaki hizmet yılı "11 yıl ve üzeri" olanların duyuşsal boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Davranışsal boyutta puan ortalaması en yüksek olan grup çalışılan okuldaki hizmet yılı "7-10" ($\bar{x}=2,56$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla çalışılan okuldaki hizmet yılı "4-6" ($\bar{x}=2,46$), "3 yıl ve daha az" ($\bar{x}=2,41$) ve "11 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=2,33$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden çalışılan okuldaki hizmet yılı "11 yıl ve üzeri" arasında olanların davranışsal boyut puanı ortalamaları en düşüktür.

Tablo 37. Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısının Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre F Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>Sd</i>	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>p</i> *	Anlamlı Fark**
Bilişsel	Gruplar Arası	16,998	3	5,666	5,683	,001	C>A
	Gruplar İçi	647,069	649	,997			
	Toplam	664,067	652				
Duyuşsal	Gruplar Arası	2,487	3	,829	,824	,481	-
	Gruplar İçi	652,603	649	1,006			
	Toplam	655,090	652				
Davranışsal	Gruplar Arası	2,140	3	,713	,797	,496	-
	Gruplar İçi	581,215	649	,896			
	Toplam	583,355	652				
Toplam	Gruplar Arası	5,616	3	1,872	2,805	,039	B>A, C>A, C>D
	Gruplar İçi	433,224	649	,668			
	Toplam	438,841	652				

* $p < 0,05$

**3 yıl ve daha az (A), 4-6 yıl (B), 7-10 yıl (C), 11 yıl ve üzeri (D)

Tablo 37'ye göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısının okuldaki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan F testi sonucunda, okuldaki hizmet yılı gruplarının duyuşsal boyut ($F_{(3-649)}=,824; p>0,05$) ve davranışsal boyut ($F_{(3-649)}=,797; p>0,05$) algıları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca, okuldaki hizmet yılı gruplarının bilişsel boyut ($F_{(3-649)}=5,683; p<00,05$) ve örgütsel sinizm ($F_{(3-649)}=2,805; p<0,05$) puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından F testi sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

F testi sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, bilişsel boyut ($p = ,371 > 0,05$) ve örgütsel sinizm ($p = ,532 > 0,05$) varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır.

Bilişsel boyut puanlarının okuldaki hizmet yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda 7-10 yıl arası ile 3 yıl ve daha az arası gruplarda 7-10 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p < ,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Örgütsel sinizm puanlarının okuldaki hizmet yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda 4-6 yıl arası ile 3 yıl ve daha az arası gruplarda 4-6 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p < ,05$). 7-10 yıl arası ile 3 yıl ve daha az gruplarda 7-10 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p < ,05$). Ayrıca, 7-10 yıl arası ile 10 yıl ve üzeri gruplarda 7-10 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p < ,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

4.2.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Bulguları

Bu bölümde ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ait algı düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu,

meslekteki hizmet yılı, branş, okuldaki hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Bu amaca yönelik olarak bu bölümde ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticiye, meslektaşlara, paydaşlara ve örgütsel güvene ilişkin tutumlarının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla t-testi ve F testi bulguları ve yorumları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

4.2.4.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testinin sonuçları Tablo 38’de sunulmuştur.

Tablo 38. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p *
Yöneticiye Güven	Kadın	490	3,79	,789	,035	-3,613	651	,000
	Erkek	163	4,05	,828	,064			
Meslektaşlara Güven	Kadın	490	3,22	,878	,039	-3,461	651	,001
	Erkek	163	3,50	,905	,070			
Paydaşlara Güven	Kadın	490	2,94	,807	,036	-2,648	651	,008
	Erkek	163	3,14	,936	,073			
Toplam	Kadın	490	3,31	,668	,030	-4,013	651	,000
	Erkek	163	3,56	,725	,056			

* $p < 0,05$

Tablo 38’e göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve örgütsel güven algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonucunda, kadın ve erkek öğretmenlerin yöneticiye güven ($t_{(651)} = -3,613$; $p < 0,05$), meslektaşlara güven ($t_{(651)} = -3,461$; $p < 0,05$), paydaşlara güven ($t_{(651)} = -2,648$; $p < 0,05$) ve örgütsel güven ($t_{(651)} = -4,013$; $p < 0,05$) algıları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre; erkek öğretmenlerin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve örgütsel güven algılarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu saptanmıştır.

Genel olarak bakıldığında, erkek öğretmenlerin yöneticiye, meslektaşlara, paydaşlara ve örgütsel güven algısının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.4.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre betimsel istatistikleri Tablo 39’da; yaş gruplarının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan F testi sonuçları ise Tablo 40’ta sunulmuştur.

Tablo 39. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Yaş Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	ss
Yöneticiye Güven	20-30	166	3,80	,7708
	31-40	293	3,86	,7826
	41-50	157	3,91	,8358
	51 ve üzeri	37	3,81	1,014
Meslektaşlara Güven	20-30	166	3,24	,8977
	31-40	293	3,27	,8717
	41-50	157	3,36	,9011
	51 ve üzeri	37	3,30	1,009
Paydaşlara Güven	20-30	166	2,87	,7942
	31-40	293	2,94	,8578
	41-50	157	3,21	,8436
	51 ve üzeri	37	3,03	,8286
Toplam	20-30	166	3,30	,6799
	31-40	293	3,36	,6849
	41-50	157	3,49	,6956
	51 ve üzeri	37	3,38	,7406

Tablo 39’da ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ait puanlarının yaş değişkenine göre ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Örgütsel güven puanı ortalaması en yüksek olan grup yaşı "41-50" ($\bar{x}=3,49$) olan öğretmenlerdir ve onları sırasıyla yaşı "51 ve üzeri" ($\bar{x}=3,38$), "31-40"

($\bar{x}=3,36$) ve "20-30" ($\bar{x}=3,30$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden yaşı "20-30" arasında olanların örgütsel güven puan ortalamaları en düşüktür.

Yöneticiye güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup yaşı "41-50" ($\bar{x}=3,91$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla yaşı "31-40" ($\bar{x}=3,86$), "51 ve üzeri" ($\bar{x}=3,81$) ve "20-30" ($\bar{x}=3,80$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden yaşı "20-30" arasında olanların yöneticiye güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Meslektaşlara güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup yaşı "41-50" ($\bar{x}=3,36$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla yaşı "51 ve üzeri" ($\bar{x}=3,30$), "31-41" ($\bar{x}=3,27$) ve "20-30" ($\bar{x}=3,24$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden yaşı "20-30" olanların meslektaşlara güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Paydaşlara güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup yaşı "51 ve üzeri" ($\bar{x}=3,03$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla yaşı "31-40" ($\bar{x}=2,94$), "20-30" ($\bar{x}=2,87$) ve "41-50" ($\bar{x}=3,21$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden yaşı "41-50" arasında olanların paydaşlara güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Tablo 40. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Yaş Değişkenine Göre F Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p*	Anlamlı Fark**
Yöneticiye Güven	Gruplar Arası	,960	3	,320			
	Gruplar İçi	422,996	649	,652	,491	,689	-
	Toplam	423,956	652				
Meslektaşlara Güven	Gruplar Arası	1,176	3	,392			
	Gruplar İçi	518,299	649	,799	,491	,689	-
	Toplam	519,475	652				
Paydaşlara Güven	Gruplar Arası	11,083	3	3,694			
	Gruplar İçi	454,712	649	,701	5,273	,001	C>A, C>B
	Toplam	465,795	652				
Toplam	Gruplar Arası	2,968	3	,989			
	Gruplar İçi	308,494	649	,475	2,081	,101	-
	Toplam	311,462	652				

* $p < 0,05$ **20-30 yaş (A), 31-40 yaş (B), 41-50 yaş (C), 51 ve üzeri yaş (D)

Tablo 40'a göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve örgütsel güven algısının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan F testi sonucunda, yaş gruplarının yöneticiye güven ($F_{(3-649)}=,491$; $p > 0,05$), meslektaşlara güven ($F_{(3-649)}=,491$; $p > 0,05$) ve örgütsel güven ($F_{(3-649)}=2,081$; $p > 0,05$) puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca, yaş gruplarının paydaşlara güven puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F_{(3-649)}=5,273$; $p < 0,05$). Bu işlemin ardından F testi sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

F testi sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, paydaşlara güven varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($p=,557 > 0,05$).

Paydaşlara güven puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda 41-50 yaş

arası ile 20-30 yaş ve 31-40 yaş arası gruplarda 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p < ,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

4.2.4.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testinin sonuçları Tablo 41’de sunulmuştur.

Tablo 41. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara Güven ve Örgütsel Güven Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p *
Yöneticiye Güven	Bekâr	178	3,81	,803	,060	-,805	651	,421
	Evli	475	3,87	,807	,037			
Meslektaşlara Güven	Bekâr	178	3,26	,911	,068	-,518	651	,604
	Evli	475	3,30	,886	,040			
Paydaşlara Güven	Bekâr	178	2,94	,812	,060	-1,015	651	,310
	Evli	475	3,01	,857	,039			
Toplam	Bekâr	178	3,33	,670	,050	-,938	651	,349
	Evli	475	3,39	,698	,032			

* $p < 0,05$

Tablo 41’e göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve örgütsel güven algısının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonucunda, bekâr ve evli öğretmenlerin yöneticiye güven ($t_{(651)} = -,805$; $p > ,05$), meslektaşlara güven ($t_{(651)} = -,518$; $p > ,05$), paydaşlara güven ($t_{(651)} = -1,015$; $p > ,05$) ve örgütsel güven ($t_{(651)} = -,938$; $p > ,05$) algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Genel olarak bakıldığında, bekâr ve evli öğretmenlerin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve örgütsel güven algısının benzer düzeyde olduğu görülmektedir.

4.2.4.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre betimsel istatistikleri Tablo 42’de; eğitim durumu farklı olan grupların farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan F testi sonuçları ise Tablo 43’te sunulmuştur.

Tablo 42. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	ss
Yöneticiye Güven	Ön Lisans	11	3,54	1,307
	Lisans	582	3,83	,7951
	Lisansüstü	60	4,11	,7616
Meslektaşlara Güven	Ön Lisans	11	3,30	1,093
	Lisans	582	3,27	,8854
	Lisansüstü	60	3,43	,9273
Paydaşlara Güven	Ön Lisans	11	3,18	,7800
	Lisans	582	2,96	,8334
	Lisansüstü	60	3,28	,9211
Toplam	Ön Lisans	11	3,34	,7549
	Lisans	582	3,35	,6885
	Lisansüstü	60	3,60	,6758

Tablo 42’de ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ait puanlarının eğitim durumu değişkenine göre ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Örgütsel güven puanı ortalaması en yüksek olan grup eğitim durumu "Lisansüstü" ($\bar{x}=3,60$) olan öğretmenlerdir ve onları sırasıyla eğitim durumu "Lisans" ($\bar{x}=3,35$) ve "Ön Lisans" ($\bar{x}=3,34$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden eğitim durumu "Ön Lisans" olanların örgütsel güven puan ortalamaları en düşüktür.

Yöneticiye güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup eğitim durumu "Lisansüstü" ($\bar{x}=4,11$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla eğitim durumu "Lisans" ($\bar{x}=3,83$) ve "Ön Lisans" ($\bar{x}=3,54$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre

ilköğretim okulu öğretmenlerinden eğitim durumu "Ön Lisans" olanların yöneticiye güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Meslektaşlara güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup eğitim durumu "Lisansüstü" ($\bar{x}=3,43$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla eğitim durumu "Ön Lisans" ($\bar{x}=3,30$) ve "Lisans" ($\bar{x}=3,27$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden eğitim durumu "Lisans" olanların meslektaşlara güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Paydaşlara güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup eğitim durumu "Lisansüstü" ($\bar{x}=3,28$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla eğitim durumu "Ön Lisans" ($\bar{x}=3,18$) ve "Lisans" ($\bar{x}=2,96$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden eğitim durumu "Lisans" olanların paydaşlara güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Tablo 43. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre F Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p*	Anlamlı Fark**
Yöneticiye Güven	Gruplar Arası	5,304	2	2,652			
	Gruplar İçi	418,652	650	,644	4,117	,017	C>B
	Toplam	423,956	652				
Meslektaşlara Güven	Gruplar Arası	1,298	2	,649			
	Gruplar İçi	518,177	650	,797	,814	,444	-
	Toplam	519,475	652				
Paydaşlara Güven	Gruplar Arası	6,040	2	3,020			
	Gruplar İçi	459,755	650	,707	4,269	,014	C>B
	Toplam	465,795	652				
Toplam	Gruplar Arası	3,340	2	1,670			
	Gruplar İçi	308,122	650	,474	3,523	,030	C>B
	Toplam	311,462	652				

* $p<0,05$

**Ön Lisans (A), Lisans (B), Lisansüstü (C)

Tablo 43'e göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve örgütsel güven algısının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan F testi sonucunda, eğitim durumu farklı grupların meslektaşlara güven puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F_{(2-650)}=,814$; $p>0,05$). Ayrıca, yaş gruplarının yöneticiye güven ($F_{(2-650)}=4,117$; $p<0,05$), paydaşlara güven ($F_{(2-650)}=4,269$; $p<0,05$) ve örgütsel güven ($F_{(2-650)}=3,523$; $p<0,05$) algıları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından F testi sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

F testi sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, yöneticiye güven ($p=6,156<0,05$) varyansının homejen olmadığı belirlenirken paydaşlara güven ($p=,721>0,05$) ve örgütsel güven ($p=,721>0,05$) varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır.

Yöneticiye güven puanlarının eğitim durumu değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Tamhane's T2 testi sonucunda lisansüstü mezunları ile lisans mezunu gruplarda lisansüstü mezunu grup lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Paydaşlara güven puanlarının eğitim durumu değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda lisansüstü mezunları ile lisans mezunu gruplarda lisansüstü mezunu grup lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Örgütsel güven puanlarının eğitim durumu değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda lisansüstü mezunları ile lisans mezunu gruplarda lisansüstü mezunu grup lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

4.2.4.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin meslekteki hizmet yılı değişkenine göre betimsel istatistikleri Tablo 44'te; meslekteki hizmet yılı gruplarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan F testi sonuçları ise Tablo 45'te sunulmuştur.

Tablo 44. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	Hizmet Yılı	n	\bar{X}	ss
Yöneticiye Güven	1-5 yıl	151	3,94	,7932
	6-10 yıl	160	3,73	,7671
	11-15 yıl	127	3,80	,8010
	16-20 yıl	97	3,93	,8230
	21 yıl ve üzeri	118	3,91	,8532
Meslektaşlara Güven	1-5 yıl	151	3,45	,9668
	6-10 yıl	160	3,09	,8097
	11-15 yıl	127	3,22	,8154
	16-20 yıl	97	3,38	,8668
	21 yıl ve üzeri	118	3,35	,9557
Paydaşlara Güven	1-5 yıl	151	2,92	,8094
	6-10 yıl	160	2,80	,8662
	11-15 yıl	127	3,01	,7564
	16-20 yıl	97	3,13	,8140
	21 yıl ve üzeri	118	3,23	,9098
Toplam	1-5 yıl	151	3,44	,7056
	6-10 yıl	160	3,20	,6644
	11-15 yıl	127	3,34	,6606
	16-20 yıl	97	3,47	,6810
	21 yıl ve üzeri	118	3,49	,7088

Tablo 44'te ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ait puanlarının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Örgütsel güven puanı ortalaması en yüksek olan grup meslekteki hizmet yılı "21 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=3,49$) olan öğretmenlerdir ve onları

sırasıyla meslekteki hizmet yılı "16-20" ($\bar{x}=3,47$), "1-5" ($\bar{x}=3,44$), "11-15" ($\bar{x}=3,34$) ve "6-10" ($\bar{x}=3,20$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden meslekteki hizmet yılı "6-10" arasında olanların örgütsel güven puan ortalamaları en düşüktür.

Yöneticiye güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup meslekteki hizmet yılı "1-5" ($\bar{x}=3,94$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla meslekteki hizmet yılı "16-20" ($\bar{x}=3,93$), "21 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=3,91$), "11-15" ($\bar{x}=3,22$) "6-10" ($\bar{x}=3,09$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden meslekteki hizmet yılı "6-10" arasında olanların yöneticiye güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Meslektaşlara güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup meslekteki hizmet yılı "1-5" ($\bar{x}=3,45$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla meslekteki hizmet yılı "16-20" ($\bar{x}=3,38$), "21 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=3,35$), "11-15" ($\bar{x}=3,22$) ve "6-10" ($\bar{x}=3,09$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden meslekteki hizmet yılı "6-10" arasında olanların meslektaşlara güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Paydaşlara güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup meslekteki hizmet yılı "21 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=3,23$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla meslekteki hizmet yılı "16-20" ($\bar{x}=3,13$), "11-15" ($\bar{x}=3,01$), "1-5" ($\bar{x}=2,92$) ve "6-10" ($\bar{x}=2,80$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden meslekteki hizmet yılı "6-10" arasında olanların paydaşlara güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Tablo 45. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre F Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p*	Anlamlı Fark**
Yöneticiye Güven	Gruplar Arası	4,918	4	1,229			
	Gruplar İçi	419,038	648	,647	1,901	,109	-
	Toplam	423,956	652				
Meslektaşlara Güven	Gruplar Arası	12,215	4	3,054			
	Gruplar İçi	507,260	648	,783	3,901	,004	A>B
	Toplam	519,475	652				
Paydaşlara Güven	Gruplar Arası	15,616	4	3,904			
	Gruplar İçi	450,179	648	,695	5,619	,000	D>B, E>B
	Toplam	465,795	652				
Toplam	Gruplar Arası	8,267	4	2,067			
	Gruplar İçi	303,195	648	,468	4,417	,002	A>B, E>B
	Toplam	311,462	652				

* $p < 0,05$ **1-5 yıl (A), 6-10 yıl (B), 11-15 yıl (C), 16-20 yıl (D), 21 yıl ve üzeri (E)

Tablo 45'e göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve örgütsel güven algısının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan F testi sonucunda, meslekteki hizmet yılı gruplarının yöneticiye güven ($F_{(4-648)}=1,901$; $p > 0,05$) algıları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca, meslekteki hizmet yılı gruplarının meslektaşlara güven ($F_{(4-648)}=3,901$; $p < 0,05$), paydaşlara güven ($F_{(4-648)}=5,619$; $p < 0,05$) ve örgütsel güven ($F_{(4-648)}=4,417$; $p < 0,05$) algıları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından F testi sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

F testi sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, meslektaşlara güven ($p=3,276 > 0,05$) varyansının homojen olmadığı belirlenirken paydaşlara güven ($p=1,576 > 0,05$) ve örgütsel güven ($p=,912 > 0,05$) varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır.

Meslektaşlara güven puanlarının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Tamhane's T2 testi sonucunda 1-5 yıl arası ile 6-10 yıl arası gruplarda 1-5 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Paydaşlara güven puanlarının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda 6-10 yıl arası ile 16-20 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri gruplarda 6-10 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Örgütsel güven puanlarının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 yıl arası ile 6-10 yıl arası gruplarda 1-5 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<,05$). Ayrıca, 21 yıl ve üzeri ile 6-10 yıl arası gruplarda 21 yıl ve üzeri lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

4.2.4.6. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testinin sonuçları Tablo 46'da sunulmuştur.

Tablo 46. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara Güven ve Örgütsel Güven Algısının Branş Değişkenine Göre t Testi

Boyutlar	Branş	n	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p*
Yöneticiye Güven	Sınıf	211	3,80	,845	,058	-1,160	651	,246
	Branş	442	3,88	,786	,037			
Meslektaşlara Güven	Sınıf	211	3,27	,888	,061	-,429	651	,668
	Branş	442	3,30	,895	,042			
Paydaşlara Güven	Sınıf	211	3,17	,788	,054	3,756	651	,000
	Branş	442	2,91	,859	,040			
Toplam	Sınıf	211	3,41	,675	,046	,814	651	,416
	Branş	442	3,36	,698	,033			

* $p<,05$

Tablo 46'ya göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve örgütsel güven algısının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonucunda, sınıf ve branş öğretmenlerinin yöneticiye güven ($t_{(651)}=-1,160; p>0,05$), meslektaşlara güven ($t_{(651)}=-,429; p>0,05$) ve örgütsel güven ($t_{(651)}=,814; p>0,05$) algıları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sınıf ve branş öğretmenlerin paydaşlara güven algısı arasındaki farkın ise istatistiki açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($t_{(651)}=,849; p<0,05$). Sınıf öğretmenlerinin paydaşlara güven algısının branş öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Genel olarak bakıldığında, sınıf ve branş öğretmenlerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve örgütsel güven algılarının benzer düzeyde olduğu görülmektedir.

4.2.4.7. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre İlişkin Bulguları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin okuldaki hizmet yılı değişkenine göre betimsel istatistikleri Tablo 47'de; çalışılan okuldaki hizmet yılı gruplarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan F testi sonuçları ise Tablo 48'de sunulmuştur.

Tablo 47. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	Okuldaki Hizmet Yılı	n	\bar{X}	ss
Yöneticiye Güven	3 yıl ve daha az	292	3,94	,7632
	4-6	223	3,81	,8255
	7-10	87	3,61	,8410
	11 yıl ve üzeri	51	3,95	,8239
Meslektaşlara Güven	3 yıl ve daha az	292	3,38	,9369
	4-6	223	3,20	,8495
	7-10	87	3,21	,8266
	11 yıl ve üzeri	51	3,30	,8952
Paydaşlara Güven	3 yıl ve daha az	292	2,98	,8677
	4-6	223	2,99	,8670
	7-10	87	3,00	,7511
	11 yıl ve üzeri	51	3,05	,7886
Toplam	3 yıl ve daha az	292	3,43	,6926
	4-6	223	3,33	,6940
	7-10	87	3,27	,6606
	11 yıl ve üzeri	51	3,43	,7040

Tablo 47’de ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ait puanlarının okuldaki hizmet yılı değişkenine göre ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Örgütsel güven puanı ortalaması en yüksek olan grup çalışılan okuldaki hizmet yılı "3 yıl ve daha az" ($\bar{x}=3,4390$) olan öğretmenlerdir ve onları sırasıyla okuldaki hizmet yılı "11 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=3,4305$), "4-6" ($\bar{x}=3,33$) ve "7-10" ($\bar{x}=3,27$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden çalışılan okuldaki hizmet yılı "7-10" arasında olanların örgütsel güven puan ortalamaları en düşüktür.

Yöneticiye güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup çalışılan okuldaki hizmet yılı "11 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=3,95$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla çalışılan okuldaki hizmet yılı "3 yıl ve daha az" ($\bar{x}=3,94$), "4-6" ($\bar{x}=3,81$) ve "7-10" ($\bar{x}=3,61$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu

öğretmenlerinden çalışılan okuldaki hizmet yılı "7-10" arasında olanların yöneticiye güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Meslektaşlara güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup çalışılan okuldaki hizmet yılı "3 yıl ve daha az" ($\bar{x}=3,38$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla çalışılan okuldaki hizmet yılı "11 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=3,30$), "7-10" ($\bar{x}=3,21$) ve "4-6" ($\bar{x}=3,20$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden çalışılan okuldaki hizmet yılı "4-6" arasında olanların meslektaşlara güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Paydaşlara güven boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup çalışılan okuldaki hizmet yılı "11 yıl ve üzeri" ($\bar{x}=3,05$) olan öğretmenler ve onları sırasıyla çalışılan okuldaki hizmet yılı "7-10" ($\bar{x}=3,00$), "4-6" ($\bar{x}=2,99$) ve "3 yıl ve daha az" ($\bar{x}=2,98$) olan öğretmenler izlemektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinden çalışılan okuldaki hizmet yılı "3 yıl ve daha az" arasında olanların paydaşlara güven puanı ortalamaları en düşüktür.

Tablo 48. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara ve Örgütsel Güven Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre F Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>Sd</i>	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>p</i> *	Anlamlı Fark**
Yöneticiye Güven	Gruplar Arası	8,347	3	2,782	4,345	,005	A>C
	Gruplar İçi	415,609	649	,640			
	Toplam	423,956	652				
Meslektaşlara Güven	Gruplar Arası	4,988	3	1,663	2,097	,099	-
	Gruplar İçi	514,487	649	,793			
	Toplam	519,475	652				
Paydaşlara Güven	Gruplar Arası	,168	3	,056	,078	,972	-
	Gruplar İçi	465,627	649	,717			
	Toplam	465,795	652				
Toplam	Gruplar Arası	2,615	3	,872	1,831	,140	-
	Gruplar İçi	308,847	649	,476			
	Toplam	311,462	652				

* $p < 0,05$

**3 yıl ve daha az (A), 4-6 yıl (B), 7-10 yıl (C), 11 yıl ve üzeri (D)

Tablo 48'e göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve örgütsel güven algısının okuldaki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan F testi sonucunda, hâlihazırda çalışmakta olduğu okuldaki hizmet yılı gruplarının meslektaşlara güven ($F_{(3-649)}=2,097; p>0,05$), paydaşlara güven ($F_{(3-649)}=,078; p>0,05$) ve örgütsel güven ($F_{(3-649)}=1,831; p>0,05$) algıları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca, okuldaki hizmet yılı gruplarının yöneticiye güven ($F_{(3-649)}=4,345; p<00,05$) algıları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından F testi sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

F testi sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, yöneticiye güven ($p=1,194>0,05$) varyansının homojen olduğu saptanmıştır.

Yöneticiye güven puanlarının okuldaki hizmet yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl ve daha az ile 7-10 yıl arası gruplarda 3 yıl ve daha az grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<,05$). Diğer alt gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

4.2.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları ile Örgütsel Güven ve Alt Boyutları Düzeylerinin Arasındaki İlişkilere ve Etkilere Ait Bulgular

Bu bölümde ilköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel sinizm ile alt boyutları ve örgütsel güven ile alt boyutları düzeyleri arasındaki ilişki ve etkileri incelenmektedir. Bu amaca yönelik olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel sinizm ile alt boyutları ve örgütsel güven ile alt boyutları düzeyleri arasında ilişki ve etkileri incelemek amacıyla yapılan Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi, Doğrusal Regresyon Analizi ve Hiyerarşik Regresyon Analizi bulguları ve yorumları aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır.

4.2.5.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları ile Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarının Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel sinizm ile alt boyutları ve örgütsel güven ile alt boyutları düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson Çarpım Momentler Korelasyon analizi sonuçları Tablo 49’da sunulmuştur.

Değerlendirmede korelasyon katsayısı aralıkları aşağıda olduğu gibi kullanılmıştır (Borg ve Gall’dan aktaran Karasar, 2016, s.300):

0,20-0,35: zayıf

0,36-0,65: orta

0,66-0,85: yüksek

0,86-1,00: oldukça yüksek düzeyde bir ilişki şeklinde değerlendirilir.

Tablo 49. Yöneticiye, Meslektaşlara, Paydaşlara Güven ve Örgütsel Güven Algısı İle Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal ve Örgütsel Sinizm Algısı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi

	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Örgütsel Sinizm (Toplam)
Yöneticiye Güven	r -,622*	-,526*	-,386*	-,629*
	p ,000	,000	,000	,000
Meslektaşlara Güven	r -,466*	-,420*	-,312*	-,489*
	p ,000	,000	,000	,000
Paydaşlara Güven	r -,290*	-,332*	-,239*	-,347*
	p ,000	,000	,000	,000
Örgütsel Güven (Toplam)	r -,563*	-,522*	-,383*	-,598*
	p ,000	,000	,000	,000

* $p < 0,01$

Tablo 49’a göre, yöneticiye güven ile bilişsel boyut ($r = -0,622$), duyuşsal boyut ($r = -0,526$), davranışsal boyut ($r = -0,386$) ve örgütsel sinizm ($r = -0,629$) arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p < 0,01$).

Meslektaşlara güven ile bilişsel boyut ($r=-0,466$), duyuşsal boyut ($r=-0,420$), davranışsal boyut ($r=-0,312$) ve örgütsel sinizm ($r=-0,489$) arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p < 0,01$).

Paydaşlara güven ile bilişsel boyut ($r=-0,290$), duyuşsal boyut ($r=-0,332$), davranışsal boyut ($r=-0,239$) ve örgütsel sinizm ($r=-0,347$) arasında zayıf düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p < 0,01$).

Örgütsel güven ile bilişsel boyut ($r=-0,563$), duyuşsal boyut ($r=-0,522$), davranışsal boyut ($r=-0,383$) ve örgütsel sinizm ($r=-0,598$) arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p < 0,01$). Örgütsel güven artıkça örgütsel sinizm düşmektedir. Başka bir ifadeyle güven unsurunun yüksek olduğu örgütlerde işgörenlerin yaşadığı sinizm düşüktür.

4.2.5.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Sinizme Etkisine İlişkin Bulgular

İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel güven düzeyinin örgütsel sinizm algılarının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını belirlemek için yapılan Doğrusal Regresyon analizi sonuçları Tablo 50'de sunulmuştur.

Tablo 50. Örgütsel Güvenin Örgütsel Sinizme Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p*
Sabit	4,595	,129		35,727	,000
Örgütsel Güven	-,710	,037	-,598	-19,042	,000
R=,598	R ² =,358				
F=362,604	p=,000				

* $p < 0,01$

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güvenin, örgütsel sinizmi yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 50'de sunulmuştur.

Tablo 50'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven düzeyinin örgütsel sinizmi yordadığını gösteren regresyon modeli anlamlıdır

($R=0,598$, $R^2=0,358$, $F=362,604$, $p<0,01$). Örgütsel güven bağımsız değişkeni, örgütsel sinizm bağımlı değişken algısındaki toplam varyansın % 35,7'sini açıklamaktadır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizmin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (metematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{ÖRGÜTSEL SİNİZM} = 4,595 + (-0,710 * \text{ÖRGÜTSEL GÜVEN PUANI})$$

4.2.5.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizme Etkisine İlişkin Bulgular

İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel güven alt boyutlarının (yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven) örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını belirlemek için yapılan Hiyerarşik Regresyon analizi sonuçları Tablo 51'de sunulmuştur.

Tablo 51. Yöneticiye, Meslektaşlara ve Paydaşlara Güvenin Örgütsel Sinizme Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model		B	Standart Hata	β	t	p*	R ²
1.Model	Sabit	4,665	,122		38,173	,000	,395
	Yöneticiye Güven	-,640	,031	-,629	-20,644	,000	
2.Model	Sabit	4,854	,123		39,374	,000	,425
	Yöneticiye Güven	-,524	,036	-,515	-14,587	,000	
	Meslektaşlara Güven	-,193	,032	-,210	-5,944	,000	
3.Model	Sabit	4,932	,129		38,307	,000	,428
	Yöneticiye Güven	-,518	,036	-,509	-14,408	,000	
	Meslektaşlara Güven	-,160	,036	-,174	-4,402	,000	
	Paydaşlara Güven	-,070	,034	-,072	-2,034	,042	

* $p<0,01$

Tablo 51 model 1'e göre, yöneticiye güven algısının örgütsel sinizme etkisini belirlemek üzere yapılan Hiyerarşik Regresyon analizi sonucunda, yöneticiye güvenin ($\beta=-0,629$, $p<0,01$) örgütsel sinizmi anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin % 39,5'ini yöneticiye güven algısının açıkladığı ifade edilebilir ($R^2=0,395$). Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizmin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (metematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{ÖRGÜTSEL SİNİZM} = 4,665 + (-0,640 * \text{YÖNETİCİYE GÜVEN PUANI})$$

Analizin ikinci adımında oluşturulan model 2’de meslektaşlara güven algısı değişkeni dahil edilmiştir. Yöneticiye ve meslektaşlara güven algısının örgütsel sinizme etkisini belirlemek üzere yapılan Hiyerarşik Regresyon analizi sonucunda, yöneticiye güvenin ($\beta=-0,515, p<0,01$) ve meslektaşlara güvenin ($\beta=-0,210, p>0,01$) örgütsel sinizmi anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin % 42,5’inin yöneticiye ve meslektaşlara güven algısının açıkladığı ifade edilebilir ($R^2=0,425$). Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizmin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (metematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{ÖRGÜTSEL SİNİZM} = 4,854 + (-0,524 * \text{YÖNETİCİYE GÜVEN PUANI}) + (-0,193 + \text{MESLEKTAŞLARA GÜVEN PUANI})$$

Analizin üçüncü adımında oluşturulan model 3’te paydaşlara güven algısı değişkeni dahil edilmiştir. Yöneticiye, meslektaşlara ve paydaşlara güven algısının örgütsel sinizme etkisini belirlemek üzere yapılan Hiyerarşik Regresyon analizi sonucunda, yöneticiye güvenin ($\beta=-0,509, p<0,01$), meslektaşlara güvenin ($\beta=-0,174, p<0,01$) örgütsel sinizmi anlamlı şekilde etkilediği ancak paydaşlara güvenin ($\beta=-0,072, p>0,01$) örgütsel sinizmi anlamlı şekilde etkilemediği tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin % 42,8’inin yöneticiye, meslektaşlara ve paydaşlara güven algısının açıkladığı ifade edilebilir ($R^2=0,428$). Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizmin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (metematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{ÖRGÜTSEL SİNİZM} = 4,932 + (-0,518 * \text{YÖNETİCİYE GÜVEN PUANI}) + (-0,160 + \text{MESLEKTAŞLARA GÜVEN PUANI}) + (-0,070 * \text{PAYDAŞLARA GÜVEN PUANI})$$

Modeller oluşturulurken örgütsel sinizm ile değişkenlerden aralarında en yüksek korelasyonu veren değişkenle başlanmıştır. Yöneticiye güven değişkeni tek başına model 1’de örgütsel sinizme ilişkin varyansın % 39,5’ini açıklamaktadır. Model 2’de yöneticiye güven değişkeni kontrol edildiğinde meslektaşlara güven değişkeni daha önce açıklanan varyansa % 3 oranında katkı sağlamıştır. Model 3’te analize dâhil edilen paydaşlara güven değişkeni, diğer değişkenler kontrol altına alındığında açıklanan varyansa anlamlı bir katkı sağlamamıştır.

BÖLÜM IV: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde; probleme ve alt problemlere ilişkin sonuç ve yorumların açıklanmasına, mevcut literatürle karşılaştırılarak değerlendirilmesine ve uygulamaya yönelik alanla ilgili öneriler sunulmasına yer verilmiştir.

5.1. ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, çalışma kapsamında elde edilen bulgu ve yorumlara dayalı olarak çıkarılan sonuçların bir özetine ve bu sonuçlarla alanyazında bulunan diğer çalışmaların karşılaştırılarak yorumlanmasına yer verilmiştir.

5.1.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

İstanbul İli Ümraniye İlçesi'nde araştırmaya gönüllü olarak katılan 653 ilköğretim okulu öğretmenin ÖSÖ'ye verdikleri yanıtlar incelendiğinde; örgütsel sinizm, bilişsel boyut ve davranışsal boyut algılarının düşük-katılmıyorum düzeyinde oluşurken; duyuşsal alan algılarının çok düşük-hiç katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür. Buna göre ortalamaların yüksekten düşüğe sırasıyla davranışsal, bilişsel ve duyuşsal olarak sıralandığı görülmektedir. En yüksek ortalama davranışsal boyuttayken en düşük ortalama duyuşsal boyutta oluşmuştur.

Bu sonuçlar alanyazında bulunan diğer araştırmalarla karşılaştırıldığında; öğretmenlere ait düşük-katılmıyorum seviyesindeki örgütsel sinizm algısının Bulut (2019), Arslan (2018), Özkadam (2018), Abaslı (2018), İpek (2018), Tazegül-Aydın (2017) ve Uzun (2015) tarafından yapılan çalışmalarla örtüştüğü ancak orta-kısmen katılıyorum seviyesinde örgütsel sinizm algısı sonucuna ulaşan Uyar-Bulut (2018), Boz (2016), Demirel (2015), Amasralı (2016), Ergen (2015), McClough, Rogelberg, Fisher ve Bachiochi (1998), Watt ve Piotrowski (2008) ve Brandes ve diğerleri (2007) ile çeliştiği görülmektedir. Boyutlara ait aritmetik ortalamaların yüksekten düşüğe sıralanmasına göre bakıldığında Bulut (2019), Arslan (2018), Uyar-Bulut (2018), Özkadam (2018), Abaslı (2018), İpek (2018), Boz (2016), Demirel (2015) ve Ergen (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da davranışsal, bilişsel ve duyuşsal

olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sıralama Uzun (2015) ve Amasralı (2016) tarafından yapılan ve bilişsel, davranışsal ve duyuşsal olarak sıralanan araştırmalarla örtüşmemektedir. Araştırmaya paralel olarak diğer araştırmaların büyük çoğunluğunda da en yüksek aritmetik ortalamanın davranışsal boyut olduğu tespit edilirken (Argon, Uylas ve Yerlikaya, 2015; Bulut, 2019; Arslan, 2018; Uyar-Bulut, 2018; Özkadam, 2018; Abaslı, 2018; İpek, 2018; Boz, 2016; Demirel, 2015; Ergen, 2015); duyuşsal boyutun en düşük ortalamaya sahip boyut olduğu konusunda literatür birliği sağlandığı görülmektedir (Bulut, 2019; Arslan, 2018; Uyar-Bulut, 2018; Özkadam, 2018; Abaslı, 2018; İpek, 2018; Boz, 2016; Demirel, 2015; Ergen, 2015; Uzun, 2015; Amasralı, 2016).

Sonuçlar değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç öğretmenlerin örgütlerine karşı düşük seviyede sinizm beslediğini göstermekle beraber eğitim-öğretim için olumlu olarak görülebilir. Çünkü öğretmenler eğitim sisteminin en önemli yapı taşlarıdır ve onların örgütlerine karşı olumsuz duygular içerisinde olması toplumu hem kısa hem de uzun vadede kötü etkileyecektir. İlköğretim okulunda eğitim gören öğrencilerin yaşları göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerinden çok etkilendikleri ve öğretmenlerinin desteğine oldukça fazla ihtiyaç duydukları söylenebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde sinizmi düşük derecede olan öğretmenlerin öğrencilere daha faydalı olacağı düşünülmektedir.

Boyutlar açısından sonuçlar değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütlerine karşı en çok sinir, öfke, tiksinti, alaycılık gibi davranışları sergileyerek sinizm gösterdikleri sonucu elde edilmektedir. Ancak bu davranışların düşünce ve duygu alt yapısının zayıf olduğu yani öğretmenlerin örgütlerine karşı gösterdikleri bu davranışlarla ilgili karşılığı düşünce ve duygularında yaşamadıkları görülmektedir. Düşünce ve duygudan yoksun bir davranışın olamayacağı göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin göstermiş oldukları bu davranışların sinizmden kaynaklanmıyor olabileceği söylenebilir. Alt boyutların aritmetik ortalamasının değerlendirilmesinde ortaya çıkan bu çelişkinin madde düzeyinde yapılacak incelemeyle daha iyi anlaşılacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algısına ilişkin görüşlerinin daha açık bir şekilde ortaya konulabilmesi maksadıyla ölçek ifadelerine ait aritmetik ortalamalar

incelendiğinde; sırasıyla en yüksek katılım gösterilen 3 maddeden “Md.12 Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” ve “Md.1 Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.” maddelerine orta-kısmen katılıyorum düzeyinde “Md.13 Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.” maddesine ise düşük-katılmıyorum düzeyinde katılım olduğu görülmektedir. En düşük puanı alan 3 maddenin ise “Md.7 Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.”, “Md.8 Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.” ve “Md.9 Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.” çok düşük-hiç katılmıyorum düzeyinde katılım puanı aldığı görülmektedir. Buna göre en yüksek puanı alan 3 maddeden; 2 tanesi davranışsal boyuttayken 1 tanesinin bilişsel boyuta ait olduğu tespit edilmektedir. En düşük puanı alan 3 madde incelendiğindeyse hepsinin duyuşsal boyuta ait olduğu görülmektedir.

Bilişsel boyuta ait olan maddeler değerlendirildiğinde; sırasıyla en yüksek aritmetik ortalamaya sahip 2 maddenin “Md.1 Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.” orta-kısmen katılıyorum ve “Md.4 Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.” düşük-katılmıyorum düzeyindedir. En düşük puanı alan 2 madde ise “Md.3 Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.” düşük-katılmıyorum ve “Md.5 Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.” düşük-katılmıyorum maddeleridir.

Duyuşsal boyuta ait olan maddeler değerlendirildiğinde; en yüksek puanı alan madde; “Md.6 Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.” ve en düşük puanı alan madde ise “Md.7 Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.” çok düşük-hiç katılmıyorum düzeyinde değerlendirilmektedir.

Davranışsal boyuta ait olan maddeler değerlendirildiğinde; en yüksek puanı alan madde; “Md.12 Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” orta-kısmen katılıyorum düzeyindeyken, en düşük puanı alan madde olan “Md.10 Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.” düşük-katılmıyorum düzeyinde puanlandırılmıştır.

Bu araştırmada kullanılan “Örgütsel Sinizm” ölçeğinin aynısını kullanarak öğretmenlerle çalışma yapan Abaslı (2018) ve Uzun (2015)’un çalışmaları değerlendirildiğinde örtüşen sonuçlara ulaşıldığı görölmektedir. Abaslı (2018)’nın çalışmasında da “Md.12 Başkalarıyla, alıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütöldüğü hakkında konuşurum.” maddesinin orta-kısmen katılıyorum düzeyinde ve en çok katılım gösterilen madde olduğu görölmektedir. Ayrıca, orta-kısmen katılıyorum düzeyinde ve en çok katılım gösterilen 2. madde olan “Md.13 Başkalarıyla, alıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.” maddesi de bu araştırmanın 3. en çok katılım gösterilen maddesi olmuştur. En çok katılım gösterilen maddeler ve katılım düzeyleri incelendiğinde örtüşen sonuçlara ulaşıldığı görölmektedir. En düşük aritmetik ortalamaya sahip maddeler incelendiğindeyse düşük-katılmıyorum düzeyinde olan “Md.7 alıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.” maddesinin katılım düzeyi örtüşmezken sıralamasının aynı olduğu görölmektedir. En düşük 2. aritmetik ortalamaya sahip olan ve düşük-katılmıyorum düzeyinde katılım gösterilen “Md.9 alıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.” maddesinin de benzer olarak bu araştırmanın en düşük katılım gösterilen 3. maddesi olduğu tespit edilmiştir. En düşük katılım gösterilen maddeler ve katılım düzeyleri incelendiğinde de örtüşen sonuçlara ulaşıldığı görölmektedir. Bu araştırmayla paralel olarak Abaslı (2018)’nın çalışmasında da en yüksek katılım gösterilen maddelerin davranışsal boyuttan ve en az katılım gösterilenlerin ise duyuşsal boyuttan olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Uzun (2015)’un çalışması incelendiğindeyse bu araştırmada olduğu gibi “Md.12 Başkalarıyla, alıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütöldüğü hakkında konuşurum.” maddesinin orta-kısmen katılıyorum düzeyinde ve en çok katılım gösterilen madde olduğu görölmektedir. En düşük aritmetik ortalamaya sahip maddeler sırasıyla incelendiğindeyse düşük-katılmıyorum düzeyinde olan “Md.7 alıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.” ve “Md.8 alıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.” maddelerinin katılım düzeyi örtüşmezken sıralamasının aynı olduğu görölmektedir. En çok ve en düşük katılım gösterilen maddeler ve katılım düzeyleri incelendiğinde kısmen örtüşen sonuçlara ulaşıldığı görölmektedir. Bu araştırmayla paralel olarak Uzun (2015)’un çalışmasında da en yüksek katılım gösterilen maddenin davranışsal boyuttan ve en az katılım gösterilenlerin ise duyuşsal boyuttan olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Ölçeğe ait alt boyutlar karşılaştırıldığında Abaslı (2018)'nin çalışmasında da bilişsel boyutun en çok katılım gösterilen maddesi orta-kısmen katılıyorum düzeyinde “Md.1 Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.” olurken en az katılım gösterilen maddesinin düşük-katılmıyorum düzeyinde “Md.3 Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.” olmuştur. En çok ve en düşük katılım gösterilen maddeler ve katılım düzeyleri incelendiğinde örtüşen sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Uzun (2015)'un çalışmasında bilişsel boyutta en çok katılım gösterilen maddenin orta-kısmen katılıyorum düzeyinde “Md.4 Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.” olurken en az katılım gösterilen maddenin ise düşük-katılmıyorum düzeyinde “Md.3 Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.” olmuştur. Uzun (2015)'in çalışmasına ait bilişsel boyut madde sıralamaları bu araştırmayla örtüşmemektedir.

Uzun (2015) ve Abaslı (2018)'nin çalışmalarında da duyuşsal boyutun en çok katılım gösterilen maddesi düşük-katılmıyorum düzeyinde “Md.6 Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.” olurken en az katılım gösterilen madde düşük-katılmıyorum düzeyinde “Md.7 Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.” olmuştur. En çok ve en düşük katılım gösterilen maddeler ve katılım düzeyleri incelendiğinde örtüşen sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Her iki araştırmanında sonuçlarına ait duyuşsal boyut madde sıralamaları bu araştırmayla birebir örtüşmektedir.

Abaslı (2018)'nin çalışmasında da davranışsal boyutun en çok katılım gösterilen maddesi orta-kısmen katılıyorum düzeyinde “Md. 12 Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” olurken, en az katılım gösterilen maddesinin düşük-katılmıyorum düzeyinde “Md.11 Çalıştığım kurumda ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.” maddesinin örtüşmediği görülmektedir. Bu araştırmada en düşük puanı alan madde düşük-katılmıyorum düzeyinde “Md.10 Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.” Abaslı (2018)'nin çalışmasında sondan ikinci olmuştur. En çok ve en düşük katılım gösterilen maddeler

ve katılım düzeyleri incelendiğinde kısmen örtüşen sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Uzun (2015)'un çalışmasındaysa davranışsal boyuta ait olan maddeler değerlendirildiğinde; en yüksek puanı alan madde; “Md.12 Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” orta-kısmen katılıyorum düzeyindeyken, en düşük puanı alan madde olan “Md.10 Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.” düşük-katılmıyorum düzeyinde değerlendirilmiştir. Uzun (2015)'un araştırma sonuçlarına ait davranışsal boyut madde sıralamaları ve katılım düzeyleri bu araştırmayla birebir örtüşmektedir.

ÖSÖ'nün maddeleri incelendiğinde; öğretmenlerin okulda yapılan uygulamalarla ve işleyişle ilgili okul dışında insanlarla konuştuğu görülmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin okulda vaat edilen ve söylenenlerle pratikte yaşananların birbirlerinden kopuk olduğuyla ilgili bir düşüncesinin olduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinde en düşük katılım gösterilen maddeler incelendiğindeyse, öğretmenlerin kuruma karşı kızgınlıklarının ve endişelerinin olmadığı görülmektedir. Okuluna karşı olumsuz duygular beslemeyen öğretmenlerin kurum dışında insanlarla konuşmalarının okulları ile ilgili düşüncelerini ifade edememeleri sinik bir davranış olarak tanımlanabilir. Bunun yanı sıra işi insan yetiştirmek olan öğretmenin görevini icra ederken okulun dış çevresini oluşturan diğer insanlarla fikir alışverişinde bulunması oldukça doğal karşılanabilir. Çünkü esas işi insan yetiştirmek olan öğretmenin görevini icra ederken okulun dış çevresini oluşturan diğer insanlarla fikir alışverişinde bulunması oldukça doğal karşılanabilir. Ayrıca, en çok katılım gösterilen maddeler incelendiğinde madde köklerinde olumsuzluk barındıran bir kelimenin olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin okul dışında bulunan kişilerle okul hakkında konuşmaları eğitimin toplumun bütün paydaşlarının ilgi gösterdiği ve önemseydiği bir konu olmasından kaynaklanabilir. Aslında kaynağını toplumdan alan ve yine ürününü topluma veren okulların toplumla yüksek düzeyde bir iletişim ve fikir alışverişi içerisinde olmasının eğitim açısından faydalı olacağı düşünülebilir.

Öğretmenlerin kurumla ilgili yargıya vardıkları ve olumsuz düşünceler geliştirdikleri bilişsel boyut maddeleri incelendiğinde; öğretmenlerin kurumun söylemleriyle ilgili olumsuz tecrübelerinin olduğu söylenebilir. Çünkü öğretmenler söylenenler ve yapılanlar arasında fark olduğunu düşünmektedirler. Bu noktada öğretmenlerin, kurumun tüm personelinden istedik davranış ve durumu söyleyerek

değil bizzat göstererek öncülük etmesini istedikleri söylenebilir. Yine aynı şekilde öğretmenlerden beklenen davranışlarla ödüllendirilen davranışlar arasındaki çelişki öğretmenleri rahatsız etmektedir. Öğretmenlerin ödül ceza sisteminin okullarda uygulanmasıyla ilgili sıkıntılarına işaret eden bu sonuç kurumda bulunması gereken denge de sarsıldığına işaretçisi olarak yorumlanabilir. Çünkü örgütte denge, kurallar yani istenen davranışlar ve eylemlerin yani ödüllendirilen davranışların birbiriyle örtüşmesiyle sağlanabilmektedir. Bu ikisi arasında bulunan fark dengenin kaybolmasına ve öğretmenlerin kafalarının karışarak güvensiz hissetmelerine sebep olacaktır.

Öğretmenlerin kurumla ilgili olumsuz duygularının ortaya çıktığı duyuşsal boyut maddeleri incelendiğinde; öğretmenlerin kurumlarına karşı kızgınlık, endişe ve hiddetlenme gibi duyguları çok az yaşadıkları görülmektedir. Öğretmenler kurumlarıyla ilgili bazı olumsuz durumların ve işlemeyen yönlerin varlığının bilincine varmış olsalar bile bunu bir ileriki boyut olan duygularına yansıtılmamaktadırlar. Bu durum, öğretmenlerin okul ve eğitim sisteminin genel işleyişiyle ilgili sorunları kişiselleştirmeden profesyonel olarak yaklaştıklarının göstergesi olarak değerlendirilebilir. Çünkü bilişsel boyut maddelerinde öğretmenlerin farkında olduğu ve rahatsızlık duyduğu yanlış uygulamalar olduğu anlaşılmaktadır ancak bahse konu hususlar öğretmenlerin duygularında karşılığını bulmamaktadır. İnsan ilişkilerinin çok yoğun olduğu okul ortamı duyguların da doğal olarak yoğun olarak yaşandığı yerlerdir. Okullarda yayılmış olan ve okul iklimini bozan olumsuz duyguların ciddi sorunlara yol açacağı ve eğitim-öğretim sürecini baltalayacağı düşünüldüğünde öğretmenlerin duygusal olarak okul ortamına hissettikleri olumsuzlukların düşüklüğü önemli bir avantajdır.

Öğretmenlerin kurumla ilgili olumsuz davranışlarının ortaya çıktığı davranışsal boyut maddeleri incelendiğinde; öğretmenlerin okul içerisinde olup bitenlerle ilgili olarak kurum dışından kişilerle belli bir paylaşım içerisinde oldukları görülmektedir. Ancak bu davranışları sinik olarak değerlendirirken okulun bir eğitim kurumu olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Çünkü duyuşsal boyutta olumsuz duyguları düşük olan öğretmenlerin bu durumu davranışa dökmeleri örgütsel sinizmin oluşum çemberini bozarak mantık dışı bir döngü ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Bu durum, davranışların kaynağını düşünce ve duygulardan alması olarak

açıklanabilir. Madde kökleri incelendiğinde, kurum dışı kişilerle kurum hakkında konuşmayı ölçen maddeler karşılaştırıldığında, en yüksek katılım gösterilen maddenin “Md12.....konuşurum.” ve en düşük katılım gösterilen maddenin “Md.10.....yakınırım.” içerik olarak aynı olduğu ancak düşük katılım gösterilen maddenin olumsuz olarak yorumlanabilecek “yakınma” fiilini içerdiği görülmektedir. Öğretmenlerin kurum dışı kişilerle kurumla ilgili iletişime geçerek fikir teatisinde buldukları ancak bunu olumsuz bir durum olarak görmedikleri değerlendirilmektedir. Çünkü kurumla ilgili konuşmaya yüksek katılım gösterirken kurumla ilgili yakınmaya düşük düzeyde katılım göstermişlerdir. Eğitim öğretim sürecinin toplumun tüm kesimlerini kapsayan ve tüm paydaşlarla işbirliği içerisinde yapılması gereken bir faaliyet olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin kurum dışı kişilerle okulun iç işleri hakkında konuşmaları işleyişin olağan hali olarak yorumlanabilir. Okulların ham madde kaynağı ve ürünün ulaştığı yerler hesaba katıldığında kurum dışı olarak yorumlanan paydaşların aslında kurum içi olarak değerlendirilebileceği düşünülebilir. Çünkü eğitim tüm toplumun ilgilendiği ve katılım gösterdiği ve göstermesi gerektiği bir alandır. Ayrıca, yoğun insan ilişkileri ağlarıyla örülü ortamlarda çalışan sosyal bir varlık olan öğretmenlerin en temelde sadece insan oldukları gözden kaçırılmamalıdır. Öğretmenlerin icra ettikleri meslekle ilgili sorunlarını veya eksik gördükleri tarafları bildirme ayrıca okul içi süreci geliştirmeye yönelik fikir alışverişinde bulunma ihtiyaçlarının olduğu düşünüldüğünde kurumun bu ihtiyaçları karşılayacak gerekli süreçleri işletmesi gerekmektedir. Okulun içerisinde fikirleri ve görüşleri dinlenmeyen ayrıca sesini duyuramayan ve gerekli yerlerde temsil edilme ihtiyacını karşılayamayan öğretmen bu hususları kurum dışına taşıyabileceği değerlendirilmektedir.

5.1.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

İstanbul İli Ümraniye İlçesi’nde araştırmaya gönüllü olarak katılan 653 ilköğretim okulu öğretmenin ÖGÖ’ye verdikleri yanıtlar incelendiğinde; örgütsel güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven algılarının orta-bazen düzeyinde oluşurken; yöneticiye güven algılarının yüksek-çoğunlukla seviyesinde olduğu görülmüştür. Buna göre ortalamaların yüksekten düşüğe sırasıyla yöneticiye güven, örgütsel güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven olarak sıralandığı

görülmektedir. En yüksek ortalama yöneticiye güven boyutundayken en düşük ortalama paydaşlara güven boyutunda oluşmaktadır.

Bu sonuçlar alanyazında bulunan diğer araştırmalarla karşılaştırıldığında; öğretmenlere ait orta-bazen seviyesindeki örgütsel güven algısının Dağ (2018) tarafından yapılan çalışmayla örtüştüğü görülmektedir. Ayrıca literatürde öğretmenlerin örgütsel güven algısını yüksek-çoğunlukla seviyesinde belirleyen Erçek (2018), Sarıkaya (2019), Parlak (2018), Şener-Pars (2017), Çiftçi (2014), Yakut-Özek (2016), Yılmaz (2015) ve Kalkan (2015) tarafından yapılan çalışmalar olduğu görülmektedir. Literatüre bakıldığında öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin yüksek-çoğunlukla seviyesinde olduğu ayrıca bu çalışmada da her ne kadar örgütsel güven düzeyi orta-bazen düzeyinde oluşmuş olsa da yüksek-çoğunlukla seviyesine çok yakındır. Boyutlara ait aritmetik ortalamaların yüksekten düşüğe sıralanmasına göre bakıldığında Şener-Pars (2017), Yakut-Özek (2016), Kalkan (2015), Erçek (2018) ve Sarıkaya (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sıralama, Ulucan (2018) ve Çiftçi (2014) tarafından yapılan araştırmalarda meslektaşlara güven, yöneticiye güven ve paydaşlara güven; Parlak (2018) ve Yılmaz (2015) tarafından yapılan araştırmalarda ise meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve yöneticiye güven olarak bulunmuştur. Araştırmaya paralel olarak yöneticiye güven boyutunu yüksek-çoğunlukla olarak tespit eden çalışmalar (Erçek, 2018; Sarıkaya, 2019; Parlak, 2018; Şener-Pars, 2017; Çiftçi, 2014; Yakut-Özek, 2016; Yılmaz, 2015; Kalkan, 2015; Soylu, 2017; Çiftçi, 2014) olduğu gibi orta-bazen seviyesinde değerlendiren çalışmalarda (Dağ, 2018; Parlak, 2018; Yılmaz, 2015) olduğu görülmektedir. Yine araştırmaya paralel olarak meslektaşlara güven boyutunu orta-bazen olarak tespit eden çalışmalar (Dağ, 2018; Soylu,2017) olduğu gibi alanda öğretmenlerle yapılmış çalışmaların büyük bölümünde meslektaşlara güven düzeyinin yüksek-çoğunlukla olduğu görülmektedir (Erçek, 2018; Sarıkaya, 2019; Parlak, 2018; Şener-Pars, 2017; Çiftçi, 2014; Yakut-Özek, 2016; Yılmaz, 2015; Kalkan, 2015). Son boyut olan paydaşlara güveni bu araştırmayla benzer şekilde orta-bazen düzeyinde bulan araştırmalar (Dağ, 2018; Parlak, 2018; Çiftçi, 2014; Yakut-Özek, 2016; Kalkan, 2015) olduğu gibi yüksek-çoğunlukla seviyesinde bulan araştırmalarda (Erçek, 2018; Sarıkaya, 2019; Şener-Pars, 2017; Yılmaz, 2015) vardır.

Sonuçlar değerlendirildiğinde; öğretmenlerin kurumlarına karşı olan güven düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuç toplumun geleceğinin kurgulandığı okullar açısından yeterli bir sonuç olarak değerlendirilmemektedir. Çünkü iyi bir eğitim için birbiriyle yardımlaşan ve karşılıklı güven duygusuna sahip paydaşların işbirliğinin önemi büyüktür. Okulların güven eksikliğinden kaynaklanan yasal bürokratik prosedürlerden kurtularak gerçek amacı olan insanı eğitmeye odaklanması için öğretmenlerin güven düzeylerinin artırılmasının faydalı olacağı kıymetlenmektedir. Yüksek güven düzeyine sahip okulların amaçlarına daha kolay ulaşarak akademik başarıyla beraber topluma daha yararlı bireyler yetiştireceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin okulda bulunan diğer meslektaşlarına güven düzeylerinin orta olduğu saptanmıştır. Özel sektördeki çalışma ve yükselme şartları göz önünde bulundurulduğunda sert bir rekabet ortamının olduğu ve kurumun verdiği bazı pozisyon ve ödüllerden sadece az sayıda bir personelin faydalanabildiği görülmektedir. Böyle rekabetçi bir ortamda formal örtünün altında çok güçlü bir informal işleyişin olması ve meslektaşların birbirlerine güvenlerinin sarsılması daha muhtemeldir. Ancak kamu okulları göz önüne alındığında öğretmenler için oluşturulmuş kariyer planlaması meslektaşlar arasında bu şekilde bir rekabet ortamı yaratacak şekilde düzenlenmemiştir. Eğitim amaçlarının etkili bir şekilde yerine getirilmesi için işbirliği ve yardımlaşmanın oldukça önemli olduğu düşünülen öğretmenlerin arasında olan güven ilişkisinin daha yüksek olması gerektiği değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin en düşük düzeyde güven duydukları paydaşlar öğrenciler ve velilerdir. Kamu okullarına gelen öğrencilerin ve velilerin sosyo ekonomik durumları değerlendirildiğinde oldukça büyük bir çeşitlilik olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenin öğrenci ve veli ile sağlıklı bir iletişim kurarak okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi için beraber çalışması zorlaşmaktadır. Bu iletişim bozukluğunun ve sosyo ekonomik engelin güven düzeyini düşürdüğü değerlendirilmektedir. Öğretmenlik mesleğine duyulan saygının düşük olması ve toplumda öğretmenlik mesleği ile ilgili bulunan önyargıların öğretmen, öğrenci ve veli arasındaki güveni sarstığı değerlendirilmektedir. Öğretmene ve mesleki bilgisine bir profesyonel olarak saygı duymayan veli öğretmene karşı güven duymayarak eğitim sürecine müdahale

etmeye çalışmakta ve bu hususlar da aradaki güveni zedelemektedir. Velilerin okulla ve okulun amaçlarıyla ilgili yeterli bilgiye sahip olmamalarının da yine güven düzeyini olumsuz etkilediği değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algısına ilişkin görüşlerinin daha açık bir şekilde ortaya konulabilmesi maksadıyla ölçek ifadelerine ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde; sırasıyla en yüksek katılım gösterilen 3 madde yüksek-çoğunlukla düzeyinde “Md.15 Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar.”, “Md.5 Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.” ve “Md.12 Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir.” maddeleridir. En düşük aritmetik ortalamaya sahip 3 madde düşük-çok nadir seviyesinde “Md.21 Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.” maddesiyle birlikte orta-bazen düzeyinde “Md.19 Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.” ve “Md.4 Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.” maddeleridir. Buna göre en yüksek puanı alan 3 maddenin hepsi yöneticiye güven boyutuna aitken en düşük puanı alan 3 maddenin 1 tanesi meslektaşlara güvene diğer 2’si ise paydaşlara güvene aittir.

Yöneticiye güven boyutuna ait olan maddeler değerlendirildiğinde; sırasıyla en yüksek aritmetik ortalamaya sahip 2 maddenin yüksek-çoğunlukla düzeyinde oluşan “Md.15 Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar.” ve “Md.5 Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.” olduğu görülmektedir. En düşük puanı alan 2 madde ise yüksek-çoğunlukla düzeyinde “Md.17 Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır.” ve “Md.10 Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır” maddeleridir.

Meslektaşlara güven boyutuna ait olan maddeler değerlendirildiğinde; en yüksek puanı alan 2 madde yüksek-çoğunlukla düzeyinde “Md.16 Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde ona inanırım.” ve “Md.7 Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım” olduğu tespit edilirken en düşük puanı alan 2 maddenin ise orta-bazen düzeyinde olan “Md.21 Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.” ve “Md.22 Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır.” olduğu görülmektedir.

Paydaşlara güven boyutuna ait olan maddeler değerlendirildiğinde; en yüksek puanı alan 2 madde; “Md.11 Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim”

ve “Md.18 Öğrencilerimin söylediği sözlere inanırım” orta-bazen düzeyindeyken, en düşük puanı alan 2 madde ise “Md.19 Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.” ve “Md.4 Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.” orta-bazen düzeyinde puanlandırılmıştır.

Bu araştırmada kullanılan “Örgütsel Güven” ölçeğinin aynısını kullanarak öğretmenlerle çalışma yapan Sarıkaya (2019) ve Şener-Pars (2017)’in çalışmaları değerlendirildiğinde örtüşen sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Sarıkaya (2019)’nın çalışmasında “Md.2 Bu okuldaki diğer öğretmenlere güvenirim” maddesinin yüksek-çoğunlukla düzeyinde ve en çok katılım gösterilen madde olduğu görülmektedir. En çok katılım gösterilen madde ve katılım düzeyi incelendiğinde sonuçların bu araştırmayla örtüşmediği görülmektedir. En düşük aritmetik ortalamaya sahip madde incelendiğindeyse orta-bazen düzeyinde olan “Md.21 Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım” maddesinin katılım düzeyi örtüşmezken sıralamasının aynı olduğu görülmektedir. En yüksek katılım gösterilen maddenin bu çalışmanın sonucuyla tezat şekilde meslektaşlara güven boyutunda olduğu görülürken, en düşük katılımın gösterildiği maddenin bu araştırmayla paralel olarak yine meslektaşlara güven boyutundan olduğu tespit edilmiştir.

Şener-Pars (2017)’in çalışması göz önünde bulundurularak “Örgütsel Güven Ölçeği”nden elde edilen sonuçlara göre alt boyutlar değerlendirildiğinde; yöneticiye güven boyutunda çok yüksek-her zaman düzeyiyle en yüksek katılım gösterilen madde olan “Md.5 Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.” maddesinin bu araştırmada da yüksek-katılıyorum düzeyinde 2. sırada olduğu görülmektedir. Şener-Pars (2017) tarafından yapılan çalışmada sırasıyla diğer en yüksek katılıma sahip maddelerin “Md.12 Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir.” ve “Md.1 Okul müdürüne güvenirim.” olduğu görülmektedir. En düşük algılanan madde olan “Md.17 Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır.” maddesinin de bu araştırmayla birebir örtüştüğü görülmektedir.

Meslektaşlara güven boyutunda en çok katılım gösterilen madde “Md.7 Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım.” maddesi paralel olarak bu araştırmanın da en çok katılım gösterilen 2. maddesi olduğu görülmektedir. En düşük puanlanan “Md.21 Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına

inanırım.” maddesinin de yine bu araştırmayla paralel olarak sondan 2. puanlanan maddesi olduğu belirlenmiştir.

Paydaşlara güven boyutunda bu araştırmayla paralel olarak en çok katılım gösterilen maddenin “Md.11 Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim.” olduğu görülmektedir. En az katılım gösterilen madde olan “Md.19 Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.” maddesinin ise yine bu araştırmanın sonuçlarıyla paralel olarak sondan 2. puanlanan madde olduğu belirlenmiştir.

S’nn maddeleri incelendiğinde; öğretmenlerin okul müdürünün sydikleriyle yaptıklarının örtüştüğünü düşündükleri görülmektedir. Ayrıca ğretmenler, okul müdürünün okul ile ilgili uygulamarda gerekli olan mesleki bilgiye haiz olduğunu düşünmektedirler. Okul müdürlerinin tecrübesi ve eğitiminden kaynaklanan bilgisini okul yönetiminde etkili bir şekilde kullandığı değerlendirilmektedir. Ölçek maddelerinde en düşük katılım gösterilen maddeler incelendiğindeyse, öğretmenlerin okulun içerisinde bulunan konuların dışarıya taşınması hususuyla ilgili bir rahatsızlıkları ve hassasiyetleri olduğu görülmektedir. Ancak bunun kişisel konuların dedikodu boyutunda kurum dışına çıkmasıyla ilgili bir rahatsızlık olduğu değerlendirilmektedir. nk ğretmenlerin sinizm ölçeğinde kurum dışı kişilerle kurum içi süreçleri konuştukları sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Ayrıca ğretmenler öğrencilerin yaptığı olumlu davranışların okulda kurulan disiplin ve ödül ceza sisteminden kaynaklandığını düşünmektedirler. Öğretmenlerin okulda disiplinle ve ğrenci davranışları ile ilgili hususlarda yürütülen uygulamaların faydalı olduğunu değerlendirdikleri görülmektedir. Öğretmenlerin ve okul idaresinin öğrenciler üzerinde bulunan disiplin tasarruflarının oldukça az olduğu göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin okulda disiplini sağlamak için informal yollar bulduğu değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin en az güvendikleri paydaşın veliler olduğu görülmektedir. Eğitimin etkin bir şekilde icra edilebilmesi maksadıyla veli ve öğretmenin arasında güvene dayalı bir işbirliği ilişkisinin oluşması gerekmektedir. Ancak öğretmenlerle veliler arasında bu güven ilişkisinin kurulamadığı düşünülmektedir. Velilerin okul yönetimine katılımdaki yetersizliği, sosyo ekonomik olarak farklılıklarının olması, okula yeterli ilgiyi göstermemeleri ve eğitim hakkında yeterli bilgiye sahip olmamalarının güven düzeyini düşürdüğü

düşünülmektedir. Ayrıca öğretmen ve velilerin birbirlerini daha yakından tanımalarını sağlayacak işlem ve aktivitelerin olmayışının güvene dayalı bir ilişkiye engel olduğu kıymetlendirilmektedir.

Öğretmenlerin okul müdürlerine duydukları güveni belirlemeye yönelik olan yöneticiye güven boyutu maddeleri incelendiğinde; öğretmenlerin okul müdürünün söylemleri ve yaptıklarının tutarlı olduğu konusunda ilgili bir görüşlerinin olduğu görülmektedir. Ancak düşük katılım gösterilen maddelere bakıldığında okul müdürlerinin icra ettikleri görev gereği haiz oldukları öğretmenlere ait kişisel bilgileri gizli tutma konusunda eksik olduklarıyla ilgili bir düşüncenin olduğu görülmektedir. Amir konumunda olan yöneticilerin görev icabı elde ettikleri kişilere ait özel bilgileri bilmesi gereken prensibine göre saklamalarının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Bu konunun eğitime özel bir konu olmanın dışında bir insan hakları problemi olduğu değerlendirilmektedir. Etik olarak bakıldığında okul müdürünün öğretmenlerin şahsi bilgilerini ilgisiz kişilerle paylaşmasının doğru olmadığı ve okuldaki güven ortamını zedeleyeceği ve öğretmen müdür iletişimine zarar vereceği kıymetlendirilmektedir. Kişisel bilgisinin güvenliği konusunda endişe yaşayan öğretmenin bu türden bilgileri okul müdürüyle paylaşmaması okul müdürünün karar alırken eksik bilgidен kaynaklanan hatalar yapmasına sebep olacaktır. Öğretmenlerin bir başka rahatsızlık duyduğu konu ise müdürle olan ilişkide tutarlılık olmaması şeklindedir. Bu hususun müdürlerin liyakatle ve asil olarak atanmalarından kaynaklandığı kıymetlendirilmektedir. Çünkü dış etkenlerden etkilenmeye açık hale gelen okul müdürlerinin bu hususu öğretmenlerle olan ilişkisini etkileyebileceği kıymetlendirilmektedir.

Öğretmenlerin diğer öğretmenlere duydukları güveni belirlemeye yönelik olan meslektaşlara güven boyutu maddeleri incelendiğinde; öğretmenlerin diğer öğretmenlerin söylemleri ve yaptıklarının tutarlı olduğunu düşündükleri görülmektedir. Ancak düşük katılım gösterilen maddelere bakıldığında, öğretmenler odasında konuşulanların okulun dışına taşınmasıyla ilgili bir rahatsızlık olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin hem kurum içi hem kurum dışı iletişime oldukça açık oldukları değerlendirilmektedir. Bu yüksek seviyedeki informal iletişim sürecinin olumlu yönleri olduğu gibi olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Eğitim sürecinin toplumun her kesimini ilgilendiren bir konu olması ve hedefin insan olması sebebiyle

her kesimle iletişimin yüksek olmasının yapılanların anlatılması, geri bildirim alınması ve değişim sürecinin yönetilmesi açısından avantaj sağlayacağı kıymetlendirilmektedir. Ancak, bu yoğun iletişim sırasında maksadını aşan ve öğretmenlere özel kalması gereken hususların da etik olmayan şekilde paylaşılması olasılığı oluşabileceği değerlendirilmektedir. Okullarda öğretmenleri rahatsız edecek düzeyde mahremiyeti ihlal eden bir iletişim olmasının sebebinin okulların fiziki yapısından kaynaklı olabileceği değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin özel olarak iletişime geçebileceği veya iletişimi sınırlandırabileceği kendilerine ait odaları bulunmamaktadır. Okulda buldukları süre içerisinde öğretmenlerin yalnız kalma ihtimalleri oldukça düşüktür. Bu durumun öğretmenler üzerinde baskı ve yorgunluk oluşturabileceği değerlendirilmektedir. Yine müdürle olduğu gibi öğretmenlerin arasındaki ilişkilerde de tutarlılığın düşük olduğu hususuyla ilgili bir görüş olduğu görülmektedir. Bu hususunda okulun dış etkenlere açık olmasıyla ve okulu oluşturan paydaşların rollerinin iyi çizilmemesinden kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin öğrencilere ve velilere duydukları güveni belirlemeye yönelik olan paydaşlara güven boyutu maddeleri incelendiğinde; öğretmenlerin öğrencilerin okulda yaptıkları çalışmalara ve öğrencilerin sözlerine güvendikleri görülmektedir. Ancak düşük katılım gösterilen maddelere bakıldığında, öğretmenlerin öğrencilerin fırsat bulduklarında olumsuz davranışlara sapabileceği bunun okulda öğretmenler ve idareciler tarafından yapılan uygulamalarla önlendiği şeklinde görüş bildirdiği görülmektedir. Öğretmenlerin okuldaki davranış düzeltme ve geliştirmeye ilgili yapılan uygulamaların olumlu sonuçları olduğunu düşündükleri değerlendirilmektedir. Ancak öğrencilerden istenen baskı altında doğru davranışları sergilemeleri değil kendi öz iradeleriyle hiç kontrolün olmadığı ortamda istedik davranış sergilemesi olduğu düşünöldüğünde bu madde bir sistem eleştirisi olarak değerlendirilebilir.

5.1.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel sinizm algıları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde bilişsel olarak kadın ve erkek öğretmenlerin sinizm algılarında bir fark olmadığı görülmektedir. Ancak; duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve genel sinizm algıları incelendiğindeyse kadın ve erkek öğretmenlerin sinizm algılarında

farklılık olduğu bulunmuştur. Farkın kadın öğretmenlerin sinizm algı düzeylerinin fazla olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Başka bir deyişle; bilişsel boyutta kadın ve erkek öğretmenlerin sinik olma durumları birbirine yakınken duyuşsal, davranışsal ve genel sinik olma durumuna göre değerlendirildiğinde kadın öğretmenlerin daha sinik olduğu anlaşılmaktadır. Ortalamalar genel olarak yorumlandığında da kadın öğretmenlerin tüm boyutlarda ve genelde sinizmi daha çok yaşadıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Bommer ve diğerleri (2005), James (2005), Andersson ve Bateman (1997), Bedian (2007), Fero (2005), Bulut (2019), Arslan (2018), Uyar-Bulut (2018), Abaslı (2018), Ulukuş (2017), Güneş (2017), Tazegül-Aydın (2017), Kantarcıoğlu (2016), Amasralı (2016), Yıldırım (2015), Ergen (2015) ve Kılıç (2011) yaptıkları çalışmalarda cinsiyete göre örgütsel sinizm düzeylerinin değişmediğini bulmuşlardır. Boz (2016) duyuşsal boyutta kadın öğretmenlerin daha sinik oldukları sonucuna ulaşırken Demirel (2015) duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve genel örgütsel sinizmde kadın öğretmenlerin daha sinik tutumlar benimsediklerini tespit etmiştir. Bilişsel boyutta fark bulan çalışmalarda ise İpek (2018) ve Bayraktar (2016) kadınların bilişsel olarak daha sinik olduğunu belirtirken Uzun (2015) erkeklerin bilişsel olarak daha fazla sinizm yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Boz (2016) duyuşsal boyutta kadın öğretmenlerin daha sinik oldukları sonucuna ulaşırken Demirel (2015) duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve genel örgütsel sinizmde kadın öğretmenlerin daha sinik tutumlar benimsediklerini tespit etmiştir. Boz (2016) ve Demirel (2015)'in yapmış olduğu çalışmalar bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedirler.

5.1.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel sinizm algıları ve EK 8-A'da bulunan garafikler yaş değişkeni açısından incelendiğinde bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve genel örgütsel sinizm algılarının yaşa göre değişmediği görülmektedir. Ancak, davranışsal boyutta öğretmenlerin yaşlarına göre farklı sinik yaklaşımlar gösterdikleri görülmektedir. Bu sonuca göre 20-30 yaş arasında olan ve genç diye değerlendirilen öğretmenler 41-50 yaş arasındaki tecrübeli olarak nitelenen öğretmenlere göre davranışsal olarak daha siniktirler. Ayrıca, 31-40 yaş grubunda olan ve orta yaşlı diye nitelenen

öğretmenlerinde yine 41-50 yaş grubunda bulunan tecrübeli öğretmenlere göre örgütsel sinizmi daha çok yaşadıkları görülmektedir. Bu sonuçlara göre genç ve orta yaşlı öğretmenlerin tecrübeli öğretmenlere göre daha fazla sinik davranışlar sergiledikleri söylenebilir. Ortalamalar genel olarak yorumlandığında yaşla örgütsel sinizm arasında ters bir ilişki olduğu söylenebilir. Yani genç öğretmenlerin örgütsel sinizmi yaşama düzeyleri yaşları arttıkça düşmektedir.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; James (2005), Bedeian (2007), Bommer ve diğerleri, (2005), Andersson ve Bateman (1997), Arslan (2018), Uyar-Bulut (2018), Ulukuş (2017), Demirel (2015) ve Yıldırım (2015) yaptıkları çalışmalarda yaşa göre örgütsel sinizm düzeylerinin değişmediğini bulmuşlardır. Yıldırım (2011) ve Kantarcıoğlu (2016) yaptıkları çalışmada duyuşsal boyutta Ergen (2015), Uzun (2015) ve Abaslı (2018) davranışsal boyutta örgütsel sinizmi genç öğretmenlerin tecrübeli olanlara göre daha fazla yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Chiaburu ve diğerleri (2013), Bedeian (2007), Brown ve Cregan (2008), Gibson ve Klein (1970), Bulut (2019), İpek (2018), Güneş (2017) ve Amasralı (2016) ise tüm boyutlarda ve genel örgütsel sinizm algısında gençlerin tecrübelilere göre örgüte karşı daha sinik olduklarını ortaya koymuşlardır. Uzun (2015) ve Abaslı (2018)'nın çalışmaları bu araştırmanın sonuçlarıyla birebir örtüşmektedir.

Öğretmenlerin genç yaşlarda sinik davranışları daha fazla gösterdikleri söylenebilir. Bunun sebebi yaşlarıyla doğru orantılı olarak mesleki tecrübesi az olan öğretmenlerin çalıştıkları kurumun kültürüne uyum sağlamada zorluk çekmelerinden kaynaklanıyor olabileceği kıymetlendirilmektedir. Kurumun örf, adet ve işleyişini tam kavrayamayan genç öğretmenlerin bu duruma tepkilerini sinik davranışlar olarak gösterdikleri değerlendirilmektedir. Sinizmin öğretmenlerin kurumla ilgili yaşadıkları olumsuz tecrübelerle karşı takındıkları savunma mekanizması olduğu düşünüldüğünde genç yaşta öğretmenlerin daha fazla sinizm yaşaması deneyimsiz ve idealist olmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca, genç yaşta otoriteye ve kurallara karşı daha protest bir duruş sergileyen insan doğası dikkate alındığında genç öğretmenlerin daha eleştirel olabilecekleri ve bu düşüncelerini daha kolay davranışa dökerek okul müdürüne karşı sergileyebileceklerinin muhtemel olduğu değerlendirilmektedir. Kontrol edilebilir seviyede bulunan sinizmin özellikle okullar

gibi sürekli değişime ve gelişmeye ihtiyaç duyulan örgütlerde istendik bir durum olabileceği düşünölmektedir. Çünkü genç öğretmenler tarafından getirilen farklı bakış açıları kurumun eksiklerinin farkedilmesi ayrıca değişimin başlatıcısı olması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca genç öğretmenlerin yaşadıkları sinizmin eğitim fakültelerinde teorik olarak edindikleri alanla ilgili bilgilerle kamu okullarında uygulamada olan pratik arasında var olan farktan kaynaklanabileceği kabul edilebilir.

5.1.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel sinizm algıları medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde hiçbir boyutta ve genel örgütsel sinizm algısında medeni duruma göre bir değişiklik olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin evli veya bekâr olması örgüte karşı yaşadıkları sinizmi etkilememektedir. Evli olan öğretmenlerle bekâr öğretmenlerin sinizmi yaşama düzeyleri aynıdır.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Demirel (2015) yaptığı çalışmada bilişsel boyutta ve genel örgütsel sinizm algısında evli öğretmenlerin bekarlara göre daha sinik olduklarını tespit etmiştir. Bu sonucun tersine Amasralı (2016) ise tüm boyutlarda bekâr olan öğretmenlerin örgüte karşı daha sinik olduklarını belirtmiştir. Chiaburu ve diğerleri (2013), Reichers ve diğerleri (1997), Bulut (2019), Arslan (2018), Uyar-Bulut (2018), Abaslı (2018), İpek (2018), Güneş (2017), Uzun (2015), Yıldırım (2015), Ergen (2015) ve Kılıç (2011) yaptıkları çalışmalarda bu araştırmayla paralel olarak medeni durumun öğretmenlerin sinizm yaşama düzeylerini etkilemediğini ortaya koymuşlardır.

5.1.6. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel sinizm algıları eğitim durumu değişkeni açısından incelendiğinde hiçbir boyutta ve genel örgütsel sinizm algısında eğitim durumuna göre bir değişiklik olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin farklı eğitim düzeylerine sahip olmalarının örgüte karşı yaşadıkları sinizmi etkilemediği görölmektedir. Başka bir ifadeyle bir öğretmenin ön lisans, lisans veya yüksek lisans-doktora gibi lisansüstü düzeyde eğitim almış olması örgütüne karşı sinik olması veya olmamasını belirlememektedir. Ancak aritmetik ortalamalara bakıldığında, örgütsel sinizm ve alt

boyutlarında lisansüstü mezunlarının sinizm ortalamalarının en düşük olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Abaslı (2018) yaptığı çalışmada davranışsal boyutta lisansüstü derecesine sahip öğretmenlerin lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha sinik olduklarını ortaya koyarken Ergen (2015) duyuşsal boyutta eğitim seviyesinin artmasıyla sinizmde arttığını tespit etmiştir. Fero (2005), Boz (2016) ise tüm boyutlarda eğitim seviyesi yüksek olanların bir alt basamak eğitim düzeyine sahip olanlara göre daha fazla sinizm yaşadığını belirtmiştir. Bu araştırmayla benzer olarak Chiaburu ve diğerleri (2013), Andersson ve Bateman (1997), Bulut (2019), Arslan (2018), Uyar-Bulut (2018), Güneş (2017), Uzun (2015) ve Yıldırım (2015) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin eğitim düzeyinin örgütsel sinizm seviyeleri üstünde belirleyici olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

5.1.7. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel sinizm algıları ve EK 8-B'deki grafikler meslekteki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde duyuşsal boyut sinizm algılarının meslekteki hizmet yılına göre değişmediği görülmektedir. Ancak; öğretmenlerin bilişsel boyutta, davranışsal boyutta ve genel örgütsel sinizm algıları düzeyinde hizmet yılına göre farklı sinik olma halleri gösterdikleri tespit edilmiştir. Genel örgütsel sinizm seviyeleri ve bilişsel sinizm algıları incelendiğinde 6-10 yıl arası hizmet etmiş öğretmenlerin 1-5 yıl arasında öğretmenlik yapanlara göre daha fazla sinizm yaşadıkları görülmektedir. Davranışsal sinizm algıları değerlendirildiğinde 6-10 yıl arası hizmet etmiş öğretmenlerin diğer tüm hizmet yılı gruplarına göre daha yüksek derecede sinik oldukları görülmektedir. Bilişsel, davranışsal ve genel örgütsel sinizm düzeyi olarak ele almak gerekirse 6-10 yıl arası hizmet etmiş öğretmenlerde örgüte karşı sinik olmanın daha yaygın olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin ilk 5 yılında düşük olan sinizm düzeyi 6. yıllı beraber yükselişe geçerek 11. yıldan sonra düşme eğilimine girmektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenler bilişsel, davranışsal ve genel olarak en çok sinizmi meslek hayatlarının 6 ve 10. yılları arasında yaşamaktadırlar.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Arslan (2018), Uyar-Bulut (2018), Abaslı (2018), Kantarcıoğlu (2016), Demirel (2015), Uzun (2015) ve Yıldırım (2015) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin sinizm algılarının meslekteki hizmet yılına göre değişmediğini ortaya koyan sonuçlara ulaşmışlardır. Boz (2016) çalışmasında hizmet yılının artmasıyla öğretmenlerin daha fazla sinikleştiğini belirtmiştir. Bu sonuca tezat olarak; Bulut (2019) davranışsal ve genel örgütsel sinizmde, Ulukuş (2017) ve Tazegül-Aydın (2017) davranışsal boyutta, Kılıç (2011) duyuşsal boyutta, İpek (2018), Güneş (2017) ve Amasralı (2016) tüm boyutlarda öğretmenlerin yaşadığı sinizm düzeyinin hizmet yılının artmasıyla düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Başka şekilde belirtmek gerekirse öğretmenler mesleğin ilk yıllarında okullarına karşı daha fazla sinizm beslemekteler daha sonra yılların ilerlemesiyle yaşanan sinizm yoğunluğu düşmektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdeminin sinizmi yaşama durumlarını etkilemesiyle ilgili sonuçlar değerlendirildiğinde; öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında düşük bir sinizm algısına sahip oldukları ardından bu algının yükseldiği ve daha sonra yıllara sari olarak bir düşme eğilimine girdiği görülmektedir. Mesleğin ilk yıllarında tecrübesiz öğretmenlerde büyük bir umut ve beklenti bulunduğu değerlendirilmektedir. Öğretmenler ilk yıllarını, icra ettikleri mesleklerine uyum sağlamakla ve kurumu tanımakla geçirmektedirler. Daha sonra bu tanıma döneminin sonunda kurumla ilgili farkındalık düzeyleri artmakta ve yanlış uygulamaları daha net bir şekilde görebilmektedirler. Mesleğin 5. yılından itibaren içinde bulunulan durumla ilgili bir reddediş ve değiştirme isteğinin 10. yıla kadar sürdüğü bunun ardından kuruma alışma dönemine girildiği ve bir kabul edişin başladığı söylenebilir. Buna bağlı olarak sinizm düzeyi gittikçe düşmektedir. Ayrıca öğretmenler mesleğin ilk yıllarında tepki gösterdikleri hususların aslında ülkeyi içine alan birbirleriyle ilintili büyük sorunlar olduğunu gördükçe kurumunu suçlamayı bıraktıkları düşünülmektedir. Çünkü eğitim sistemi ve toplum birbirinin aynası konumundadır ve eğitim sorunlarını çözmek toplumun sorunlarını çözmek demektir. Bu durum toplumun tüm paydaşlarının katılımını gerektirmektedir. Öğretmen bunun farkına vardıkça kurumuyla ilgili olumsuzluklardan daha çok olumlu yönler odaklanmaya ve sorunun çözümüne yapabileceği katkıya odaklanmaktadır. Böylece mesleki kıdem arttıkça sinizm düzeyi düştüğü değerlendirilmektedir.

5.1.8. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel sinizm algıları branş değişkeni açısından incelendiğinde hiçbir boyutta ve genel örgütsel sinizm algısında branşa göre bir değişiklik olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sınıf öğretmeni veya branş öğretmeni olmalarının örgüte karşı yaşadıkları sinizmi etkilemediği görülmektedir. Diğer bir deyişle sınıf öğretmeni olarak veya branş öğretmeni olarak çalışıyor olmak öğretmenlerin örgütlerine karşı sinizm yaşamaları konusunda belirleyici bir rol oynamamaktadır. Ortalamalar göz önüne alındığında yapılan karşılaştırmada sınıf ve branş öğretmenlerinin aynı düzeyde sinizm algıları olduğu değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Arslan (2018), Kantarcıoğlu (2016), Demirel (2015), Yüksel (2015) ve Kılıç (2011) yaptıkları çalışmalarda bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşür şekilde öğretmenlerin sinizm algılarının sınıf veya branş öğretmeni olma durumlarına göre değişmediğini ortaya koyan sonuçlara ulaşmışlardır. Ferreira ve Martinez (2012) ise yaptıkları çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin sinizm düzeyinin lise öğretmenlerine göre daha az olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tazegül-Aydın (2017) ve Boz (2016) tüm boyutlarda Ergen (2015) ise sadece bilişsel boyutta branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerinden daha fazla örgütsel olarak sinizm yaşadıklarını bulmuşlardır.

5.1.9. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel sinizm algıları ve EK 8-C'deki grafikler okuldaki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde duyuşsal ve davranışsal boyutta olan sinizm algısında herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak bilişsel boyut incelendiğinde aynı okulda 7-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin sinizm yaşama düzeylerinin 3 yıl ve daha az süredir aynı okulda çalışan öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Aynı şekilde öğretmenlerin genel örgütsel sinizm düzeylerine bakıldığında aynı okulda 7-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin sinizm yaşama düzeylerinin hem 3 yıl ve daha az süredir hem de 11 yıl ve üzeri süredir aynı okulda çalışan öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bilişsel ve genel örgütsel sinizm algıları değerlendirildiğinde aynı okulda 7. yılını çalışmaya başlayan

öğretmenlerin örgüte karşı diğer çalışma yıllarından farklı olarak daha fazla sinizm geliştirmeye başladıkları bu dönemin 11. çalışma yılıyla beraber düşüşe geçtiği görülmektedir. Genel olarak tüm boyutlarda örgütsel sinizm algı ortalamaları değerlendirildiğinde okulda çalışmaya başlayan öğretmenin düşük sinizm düzeyinin yıllar geçtikçe arttığı ardından düşüşe geçtiği görülmektedir.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Arslan (2018), Tazegül-Aydın (2017), Demirel (2015) ve Ergen (2015) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin sinizm algılarının aynı okulda hizmet yılına bağlı olarak değişmediğini ortaya koyan sonuçlara ulaşmışlardır. Abaslı (2018)'nin yaptığı çalışmada ise bu araştırmayla çelişir şekilde 1-5 yıl arası aynı okulda çalışan öğretmenlerin davranışsal sinizm algılarının 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerinin sinizm yaşama durumlarını etkilemesiyle ilgili sonuçlar değerlendirildiğinde; öğretmenler için 4. ve 5. çalışma yıllarının kritik yıllar olduğu görülmektedir. Çünkü öğretmenler bu yıllardan sonra 10. yıla kadar sinizm düzeylerini artırma eğilimi içerisindeyken 11. yılla beraber bu eğilim düşüşe geçmektedir. Öğretmenlerin bir ömür boyu çalıştıkları kurumla ilgili aceleci hükümler vermedikleri söylenebilir. Ayrıca öğretmenler meslek hayatları boyunca sabit fikirli olmaktan çok değişen görüşlere sahiptirler. Bu durum öğretmenlerin eğitim sistemiyle ilgili ön yargılı olmadıklarını ve düşüncelerini kurum içerisinde oluşturup geliştirdiklerini göstermektedir.

5.1.10. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel güven algıları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde tüm boyutlarda ve genel örgütsel güven düzeyinde kadın öğretmenler ve erkek öğretmenler arasında fark olduğu saptanmıştır. Farkın erkek öğretmenlerin güven algı düzeylerinin fazla olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Başka bir deyişle; kadın ve erkek öğretmenlerin güven duyma durumları değerlendirildiğinde erkek öğretmenlerin yöneticilerine, diğer öğretmenlere, öğrencilere ve velilere kadın öğretmenlere göre daha fazla güvendikleri söylenebilir.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Blevins (2001), Narman (2012), Gilbert ve Tang (1994), Perry ve Mankin (2004), Culver (1994), Sarıkaya (2019), Ulucan (2018), Dağ (2018), Parlak (2018), Soylu (2017), Şener-Pars (2017), Çiftçi (2014) ve Yakut-Özek (2016) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin erkek veya kadın olmalarına göre örgütsel güven algılarının değişmediğini ortaya koyan sonuçlara ulaşmışlardır. Ancak, Erçek (2018) tüm boyutlarda ve genel örgütsel güven algısında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla güven duyduklarını belirtmiştir. Buna ek olarak Kalkan (2015) da paydaşlara güven boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre velilere ve öğrencilere daha fazla güven duyduğunu saptamıştır.

Örgütsel güven ve tüm alt boyutlarında erkek öğretmenlerin güven düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Toplumumuzun her kesiminde olduğu gibi kamu okullarında da erkek egemen bir çalışma hayatı var olduğu değerlendirilmektedir. Bu durum erkek yöneticilerin çokluğu ile bile anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenlerin bu sebeplerden dolayı güven düzeylerinin düşük olabileceği kıymetlendirilmektedir.

5.1.11. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel güven algıları ve EK 8-D'deki grafikler yaş değişkeni açısından incelendiğinde yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve genel örgütsel güven düzeyinde farklı yaşlara sahip öğretmenlerde bir farklılık oluşmadığı görülmektedir. Paydaşlara güven boyutu altında olan ve öğretmenlerin öğrencilere ve velilere duydukları güven seviyesini ölçen değerler incelendiğinde ise 41 ve 50 yaş arasında olan tecrübeli öğretmenlerin 20-30 ve 31-40 yaş arasında olan daha genç öğretmenlere göre daha fazla güvendikleri tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle yaşları ne olursa olsun öğretmenler müdürlerine, diğer öğretmen arkadaşlarına ve okulun geneline benzer düzeylerde güven beslemektedirler. Konu öğrenciler ve velilere güvenmek olduğundaysa 40 yaş üstü tecrübeli öğretmenlerin daha fazla öne çıktıkları görülmektedir. Ortalamalar itibariyle genel olarak inceleme yapıldığında genç yaşlardan daha tecrübeli yaşlara gidildikçe genel olarak okula duydukları güvenin arttığı ancak 50 yaşın üzerindeki öğretmenlerde düşüş gösterdiği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Denholm (2002), Dağ (2018) ve Çiftçi (2014) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel güven algılarının değişmediğini ortaya koyan sonuçlara ulaşmışlardır. Omarov (2009) yaşla örgütsel güven düzeyi arasında ilişki olduğunu ortaya koyan bir çalışma yapmıştır. Erçek (2018) tüm boyutlarda genç öğretmenlerin tecrübeli olanlara göre örgüte karşı daha fazla güven duymakta olduğunu belirlemiştir. Sarıkaya (2019) genç öğretmenlerde güven duygusunun yüksek olduğunu daha sonra orta yaşlarda düştüğünü ve 40 yaşından sonra yükselişe geçtiğini saptamıştır. Ulucan (2018) da benzer şekilde yöneticiye güven boyutunda genç yaşlarda yüksek olan güvenin orta yaşlarda azaldığını daha sonra mesleğin sonlarına gelindikçe yükseldiğini söylemektedir. Soylu (2017) bu araştırmayla kısmi şekilde paralel olarak yaptığı çalışmada yaşın artmasıyla örgüte karşı beslenen güveninde arttığını belirtmektedir. Yakut-Özek (2016) ve Yılmaz (2011) bu araştırmayla birebir örtüşür şekilde 40 yaşın üzerinde olan öğretmenlerin diğer yaşta bulunan öğretmenlere göre öğrenciye ve velilere daha fazla güvendiklerini ileri sürmektedirler.

Örgütsel güven ve tüm alt boyutlarda öğretmenlerin güven düzeylerinin yaşla doğru orantılı olduğu görülmektedir. Ancak, mesleğin sonlarında olan 51 yaşın üzerinde bulunan öğretmenlerin güven düzeylerinde bir düşme olduğu saptanmıştır. Genç öğretmenlerin yıllar ilerledikçe deneyim kazanmaları ve kurumu daha iyi tanımaları neticesinde oluşan tecrübelerinden kaynaklı olarak güven düzeylerinin yükseldiği değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin mesleklerinde yaşadıklarının güvenlerini arttırmasından dolayı meslek hayatlarında olumlu tecrübelerin daha fazla olduğu değerlendirilmektedir. Ancak emeklilik yaşına geldiklerinde oluşan güven düşüşünün sahip oldukları tecrübe ve verdikleri emeklerin kurum tarafından ödüllendirilerek daha fazla söz hakkı verilmesini istemelerinden kaynaklanabileceği kıymetlendirilmektedir. Ancak kamu okullarında mevcut kariyer planlaması hizmet yılı ve yaşa göre bir yükselme sağlamamaktadır. Bu husustan dolayı tecrübeli öğretmenlerin kurumla çatışma yaşadığı ve güven düzeylerinin düştüğü değerlendirilmektedir. 41-50 yaş arasında olan öğretmenlerin daha genç yaşta bulunan öğretmenlere göre öğrenci ve velilere daha fazla güvendiği görülmektedir. Daha önce öğrenci ve velilerle öğretmenlerin sistemden kaynaklı olarak yaşayabileceği iletişim ve güven sorunları göz önünde bulundurulduğunda en zorlu sürecin öğrenci ve velilerle iletişim kurmak olduğu değerlendirilmektedir. Bu

sebeple yaşı ilerledikçe tecrübe kazanan ve olgunlaşan öğretmenin öğrenci ve velilerle daha iyi bir uzlaşma ve iletişim zemini bularak güven tesis ettiği kıymetlendirilmektedir.

5.1.12. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel güven algıları medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde hiçbir boyutta ve genel örgütsel sinizm algısında medeni duruma göre bir değişiklik olmadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin evli veya bekâr olması örgüte karşı duydukları güveni etkilememektedir. Evli olan öğretmenlerle bekâr öğretmenlerin müdürüne, diğer öğretmenlere, velilere ve öğrencilere güvenme düzeyleri aynıdır. Ancak, ortalamalar genel olarak karşılaştırıldığında bir yorum yapılırsa tüm boyutlarda ve genel örgütsel güven düzeyinde evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek güven hissettikleri söylenebilir.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Sarıkaya (2019), Ulucan (2018), Dağ (2018), Narman (2012), Gilbert ve Tang (1998) ve Şener-Pars (2017) yaptıkları çalışmalarda bu araştırmayla paralel olarak öğretmenlerin evli veya bekar olmalarının hissettikleri örgütsel güven düzeyi üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını bulmuşlardır. Erçek (2018) ise yaptığı çalışmada bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre güven düzeylerinin daha yüksek olduğunu raporlamıştır.

5.1.13. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel güven algıları eğitim durumu değişkeni açısından incelendiğinde meslektaşlara güven boyutunda öğretmenlerin farklı eğitim düzeylerine sahip olmalarının örgüte karşı yaşadıkları sinizmi etkilemediği görülmektedir. Ancak yöneticiye güven, paydaşlara güven ve genel örgütsel güven algıları değerlendirildiğinde farklı derecede mezuniyete sahip olan öğretmenlerin farklı güven düzeylerine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle bir öğretmenin ön lisans, lisans veya yüksek lisans-doktora gibi lisansüstü düzeyde eğitim almış olması müdürüne, velilere, öğrencilere ve okula duyduğu güven düzeyini etkilemektedir. Bu araştırmanın sonuçları göz önüne alındığında lisansüstü

programlardan mezun olan öğretmenler müdüre, öğrenciye, velilere ve okulun geneline daha çok güvenmektedirler. Ortalamalar göz önünde bulundurularak yorum yapılması durumunda lisansüstü düzeyde eğitime sahip öğretmenlerin lisans ve önlisans mezunu olan öğretmenlere göre daha fazla güven duydukları söylenebilir.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Sarıkaya (2019), Ulucan (2018), Dağ (2018), Çiftçi (2014) Yakut-Özek (2016) ve Yılmaz (2011) yaptıkları çalışmalarda farklı eğitim seviyelerine sahip olmalarının öğretmenlerin duydukları güven düzeyini hiçbir boyutta ve genel örgütsel güven bazında etkilemediğini tespit etmişlerdir. Soylu (2017) yaptığı çalışmada önlisans düzeyinde mezuniyeti olan öğretmenlerin diğer mezuniyet gruplarına göre daha fazla güven beslediklerini ortaya koymuştur. Literatürden örnek verilen çalışmaların sonuçları bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmemektedir.

Örgütsel güven ve tüm alt boyutlarda yüksek lisans ve/veya doktora mezunu öğretmenlerin güven düzeylerinin önlisans ve lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Hem atanarak görevine başlayan hem de lisansüstü bir programdan mezun olan öğretmenlerin alandan edindiği tecrübeyi teorik bilgilerle harmanlayarak okulun tüm paydaşlarına karşı daha yüksek bir hoşgörü ve empati besleyeceği değerlendirilmektedir. Çünkü öğrenilen teorik bilgi alandan kopuk değil hergün yaşanan olayların lisansüstü çalışmasına tatbik edilmesiyle oluşturulmaktadır. Uygulamalı olarak öğrenilen bilginin öğretmeni eğitim sisteminin tüm paydaşlarına daha fazla yaklaştıracığı ve tüm paydaşların yaşadığı zorluk ve olumsuzlukları daha iyi anlamasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu türden anlayış üstüne kurulu bir ilişkinin de güveni besleyeceği değerlendirilmektedir.

5.1.14. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel güven algıları ve EK 8-E'deki grafikler meslekteki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde yöneticiye olan güvenin meslekteki hizmet yılına göre değişmediği görülmektedir. Ancak; öğretmenlerin meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve genel örgütsel güven algıları düzeyinde hizmet yılına göre farklı güven duyma düzeyleri gösterdikleri tespit edilmiştir. Meslektaşlara güven seviyeleri incelendiğinde 1-5 yıl arası hizmet etmiş öğretmenlerin 6-10 yıl

arasında öğretmenlik yapanlara göre diğer öğretmenlere daha fazla güvendikleri görülmektedir. Paydaşlara güven seviyeleri incelendiğinde 21 yıl ve üzeri hizmet etmiş öğretmenlerin 1-5 ve 6-10 yıl arasında öğretmenlik yapanlara göre velilere ve öğrencilere daha fazla güven duydukları tespit edilmiştir. Genel örgütsel güven seviyeleri incelendiğinde ise 1-5 ve 16-20 yıl arasında öğretmen olarak çalışanların 6-10 yıl arasında öğretmenlik yapanlara göre örgütün geneline daha fazla güven duydukları tespit edilmiştir. Müdüre, öğrencilere, velilere ve genel olarak örgüte karşı duyulan güven düzeyi olarak değerlendirildiğinde; öğretmenler meslek hayatlarının 6-10 yılları arası en düşük güven duygusuna sahip oldukları zaman dilimi olarak söylenebilir. Tüm boyutların ve genel örgütsel güven ortalamaları incelendiğinde öğretmenlerin mesleğin ilk 5 yılı yüksek güven duygusuna sahip olduklarını daha sonra 6-10 yıllar arası güvenlerinin düştüğü ardında 11. yıla beraber yükselişe geçtiği ve yıllara sari olarak artarak devam ettiği gözlenmektedir.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Ulucan (2018), Parlak (2018) ve Çiftçi (2014) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin güven algılarının meslekteki hizmet yılına göre değişmediğini ortaya koyan sonuçlara ulaşmışlardır. Soylu (2017), Şener-Pars (2017) ve Yakut-Özek (2016) yaptıkları çalışmalarda mesleki hizmet yılıyla doğru orantılı olarak güven algı düzeyinin de yıllar içerisinde arttığını tespit etmişlerdir. Erçek (2018) , Yılmaz (2011) ve Kalkan (2015) ise paydaşlara güvenin mesleğin ilk yıllarında bulunan öğretmenlerde daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin yöneticiye en çok mesleğin son yıllarında güven duydukları sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz, 2011). Başka bir araştırmada ise meslektaşlara en çok mesleğin ilk yıllarında güven duyulduğu ortaya çıkmıştır (Dağ, 2018). Sarıkaya (2019) yaptığı çalışmada bu araştırmayla paralel olarak mesleğin ilk yıllarında yüksek olan güvenin sonra düştüğü ardından yükselişe geçerek yıllarla doğru orantılı olarak arttığını bulmuştur. Araştırmalar genel olarak özetlenecek olursa mesleki hizmet yılı artıkça güven artar, diğer öğretmenlere, velilere ve öğrencilere mesleğin ilk yıllarında güven daha büyüktür, bunun tersine müdüre mesleğin ilerleyen yıllarında güvenme eğilimi daha yüksektir.

Örgütsel güven ve tüm alt boyutlarda meslekteki 6-10 hizmet yılları arasında güven düzeyinde bir düşüş ve daha sonra yıllara sari olarak düzenli bir yükselme olduğu görülmektedir. Bu durumun mesleğe idealist ve büyük bir heyecanla başlayan

öğretmenin 6. meslek yılıyla beraber kurumla ilgili bilgisinin artmasıyla güven düzeyinin düştüğü değerlendirilmektedir. Öğretmenin eğitim fakültesinde öğrendiği teorik bilgileri uygulayarak alanda büyük bir değişiklik yaratacağı, eğitim sisteminin problemlerinin çözümüne katkı sağlayacağı yönündeki düşüncesinin karşılaştığı zorluklar neticesinde 6. meslek yılıyla beraber bir çatışma dönemine girdiği değerlendirilmektedir. Ancak öğretmen 11. meslek yılıyla beraber bu karamsarlığı üzerinden atarak eğitim sistemine katkı sunabilmenin başka yollarını bulmakta ve bunun üzerine güven düzeyinin yıllar geçtikçe arttığı kıymetlendirilmektedir.

5.1.15. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel güven algıları branş değişkeni açısından incelendiğinde yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve genel örgütsel güven algısında branşa göre bir değişiklik olmadığı tespit edilmiştir. Ancak, paydaşlara güven boyutunda öğretmenlerin velilere ve öğrencilere duydukları güvenin branşlarına göre değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sınıf öğretmeni veya branş öğretmeni olmalarının müdüre, diğer öğretmenlere güvenmelerini etkilemezken velilere ve öğrencilere güvenlerini etkilemektedir. Araştırma sonuçlarına göre sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre velilere ve öğrencilere daha fazla güvenmektedirler.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Çınar (2013), Zafer-Güneş (2014) ve Uçar-Şahmelikoğlu (2013) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin güven algılarının branşa göre değişmediğini ortaya koyan sonuçlara ulaşmışlardır. Sarıkaya (2019) sınıf öğretmenlerinin müdüre ve genel olarak örgüte branş öğretmenlerine göre daha fazla güvendiğini tespit etmiştir. Soylu (2017) sınıf öğretmenlerinin tüm boyutlarda branş öğretmenlerine göre güven düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koyan bir çalışma yapmıştır. Şener-Pars (2017) sınıf öğretmenlerinin paydaşlara ve genel olarak örgüte branş öğretmenlerine göre daha fazla güvendiğini bulmuştur. Yakut-Özek (2016) müdüre, velilere ve öğrencilere sınıf öğretmenlerinin daha fazla güvendiği sonucuna ulaşmıştır. Kalkan (2015) bu araştırmayla birebir örtüşür şekilde paydaşlara güven boyutunda sınıf öğretmenlerinin daha fazla güven duyduğunu belirlemiştir.

Örgütsel güven ve paydaşlara güven boyutunda sınıf öğretmenlerinin güven düzeyinin branş öğretmenlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenine göre hem okul içerisinde hem de öğrencileriyle daha fazla vakit geçirmektedirler. Ayrıca sınıf öğretmenleri çalıştıkları yaş grubunun gerekliliği olarak okulun tüm paydaşlarıyla işbirliği içerisinde çalışmak durumundadırlar. Özellikle öğrencilerle ve öğrenci velileriyle yüksek ve etkin bir iletişim içerisinde olmak durumundadırlar. Okula henüz yeni başlamış, okulun kurallarını bilmeyen ve kendi temel ihtiyaçları için bile öğretmenine ihtiyaç duyan bir öğrenci grubuyla resmi bir ilişki yerine daha yakın ve samimi bir ilişki kurma sınıf öğretmeni için bir zorunluluktur. Velilerle her gün okul girişlerinde ve okul çıkış saatlerinde görüşmektedirler. Bu beraber çalışma ortamının iletişimi arttırarak paydaşların birbirlerini daha iyi tanımalarına ve güvenin oluşmasına katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

5.1.16. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Ait Algı Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel güven algıları ve EK 8-F'deki grafikler okuldaki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde meslektaşlara, paydaşlara ve genel örgütsel güven algısında herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak, yöneticiye duyulan güven incelendiğinde aynı okulda 3 ve daha az yıl çalışan öğretmenlerin güven düzeylerinin 7-10 yıl arası aynı okulda çalışan öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle aynı okulda çalışmaya devam eden öğretmenlerin 4. yıllarına kadar yöneticilerine olan güvenleri düşmeye başlamakta olup en düşük düzeye 7-10 yıl arasında gelmektedir. Genel olarak ortalamalar incelendiğinde tüm boyutlarda aynı okulda görev yapma yıllarına ait güven düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalara ilişkin literatür incelendiğinde; Soylu (2017), Şener-Pars (2017), Zafer-Güneş (2014) ve Çintay (2013) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin güven algılarının aynı okuldaki hizmet yılına bağlı olarak değişmediğini ortaya koyan sonuçlara ulaşmışlardır. Parlak (2018) ve Çınar (2013) yöneticiye güven ve genel örgütsel güven düzeyinde, Uçar-Şahmelikoğlu (2013) tüm boyutlarda aynı okulda çalışan öğretmenlerin ilk yıllarında olanların, daha fazla aynı okulda çalışma yılına sahip olanlara göre güven duygusuna sahip olduklarını ortaya

koymuşlardır. Literatürde yapılan çalışma sonuçları bu araştırmayla kısmi olarak örtüşmektedir.

Örgütsel güven ve alt boyutlarda öğretmenlerin güven düzeyinin çalışılan okuldaki 4-10 yılları arasında düştüğü 11. çalışma yılıyla beraber yükselişe geçtiği görülmektedir. Öğretmenlerin yıllar içerisinde mesleki bilgi ve tecrübesi arttıkça görüşlerinin değişmekte olduğu değerlendirilmektedir. Aynı okulda dahi çalışıyor olsalar öğretmenler sürekli bir değişim ve düzeltme içerisinde olduklarından eğitim sistemi için gerekli olan esnekliğin öğretmenler tarafından sağlandığı kıymetlendirilmektedir. 3 yıl ve altında çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin güven düzeylerinin 4. yılla beraber düşmeye başlamasının sebebinin öğretmenlerin sabit fikirli olmadıkları aynı zamanda kararlarını verirken acele etmediklerinin göstergesi olduğu kıymetlendirilmektedir. Ancak uyum sağlama sürecinin son bularak kabullenme ve empati kurma döneminin başladığı 11. yılla beraber örgütsel güvenin yükselmeye başladığı değerlendirilmektedir.

5.1.17. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları ile Örgütsel Güven ve Alt Boyutları Düzeyleri Arasındaki İlişkilere İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel güven algıları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki incelendiğinde; yöneticiye güven ile çoktan aza doğru sırasıyla bilişsel boyut, örgütsel sinizm, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre yöneticiye güven arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısının azalmakta olduğu söylenebilir.

Meslektaşlara güven ile çoktan aza doğru sırasıyla örgütsel sinizm, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre meslektaşlara güven arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısının azalmakta olduğu söylenebilir.

Paydaşlara güven ile çoktan aza doğru sırasıyla ve örgütsel sinizm, duyuşsal boyut, bilişsel boyut ve davranışsal boyut arasında zayıf düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre paydaşlara güven arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısının azalmakta olduğu söylenebilir.

Örgütsel güven ile çoktan aza doğru sırasıyla örgütsel sinizm, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel güven arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm algısının azalmakta olduğu söylenebilir.

Örgütsel sinizm, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut en kuvvetli şekilde yöneticiye güvenle ilişki içerisindedir. Örgütsel sinizm, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut en zayıf şekilde paydaşlara güvenle ilişki içerisindedir. Genel ilişki güçleri incelendiğinde örgütsel sinizm ile en kuvvetli ilişkide olanın yöneticiye güven boyutu olduğu görülmektedir.

Örgütsel güven ve örgütsel sinizmin arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde; Türköz ve diğerleri (2013), Karcıoğlu ve Naktiyok (2015), Dağyar ve Kasalak (2018), Akın (2015), Yıldırım (2014b), Cesur-Yeşilçimen (2015), Yakın (2017) ve Özkan (2017) yaptıkları araştırmada örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koyan sonuçlara ulaşmışlardır. Reyhanoğlu ve Yılmaz (2017) yaptığı çalışmada örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasında zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulurken Kahveci (2015) ve Uyar-Bulut (2018) yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişkiye işaret etmişlerdir. Naktiyok ve diğerleri (2018), Kesen ve Akyüz (2015) ve Güler (2014) ise örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Literatürde var olan sonuçların bu araştırmanın bulgularıyla örtüştüğü söylenebilir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasında ters bir ilişki olduğu görülmektedir. Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de sinizm ile savaşımanın yollarından birinin örgütsel güveni kurumda sağlamak olduğu değerlendirilmektedir.

5.1.18. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Sinizme Etkisine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere ait örgütsel güven algısının örgütsel sinizme etkisi incelendiğinde; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven düzeyinin örgütsel sinizmi anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir. Örgütsel güven bağımsız değişkeni, örgütsel sinizm bağımlı değişken algısındaki bir kısım varyansı açıklamaktadır.

Başka bir deyişle öğretmenlerin hissettikleri örgütsel güven düzeyinin öğretmenlerde oluşan sinizm duygusu üzerinde etkisi vardır. Örgütsel güven seviyesi bilinen öğretmenin, ortaya çıkan regresyon denklemiyle örgütsel sinizm düzeyi belli bir hata payı ile bilinebilmektedir.

Örgütsel güven düzeyinin örgütsel sinizme etkisini ortaya koymaya yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde; Karcıoğlu ve Naktiyok (2015), Akın (2015), Naktiyok ve diğerleri (2018), Güler (2014), Reyhanoğlu ve Yılmaz (2017), Kahveci (2015), Yıldırım (2014b), Yakın (2017), Uyar-Bulut (2018) ve Özkan (2017) yaptıkları çalışmalarda örgütsel güvenin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı şekilde etkisi olduğunu gösteren araştırma sonuçlarına ulaşmışlardır.

5.1.19. Yöneticiye, Meslektaşlara ve Paydaşlara Güvenin Örgütsel Sinizme Etkisine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven düzeylerinin ayrı ayrı örgütsel sinizm üzerinde olan etkisine ilişkin veriler incelendiğinde; en büyük katkıyı yöneticiye güven algısının yaptığı görülmektedir. Ardından meslektaşlara güven ve paydaşlara güven gelmektedir. Ancak, yöneticiye güven boyutuyla mukayese edildiğinde meslektaşlara güven ve paydaşlara güven boyutunun katkısının çok az olduğu değerlendirilmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütlerine karşı sinik olma durumlarını en çok etkileyen okul müdürünün öğretmen kuruma karşı güvenini belirleyecek davranış ve yönetim biçimidir. Öğretmenlerin sinik olma düzeylerini en az velilerin ve öğrencilerin etkisi olduğu söylenebilir.

Örgütsel güvenin alt boyutlarının örgütsel sinizme etkisi değerlendirildiğinde; öğretmenlerde sinizm düzeyine en çok etkisi olanın okul müdürü ve en az etkisi olanının öğrenciler ve veliler olduğu görülmektedir. Eğitim sistemimiz sert bir merkezleşme üstüne kurulu olduğundan dolayı öğretmenin kurumun temsilcisi olarak gördüğü kişinin okul müdürü olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla öğretmenin okul müdürünün her türlü uygulamasını ve kararını örgüt kimliğine aktardığı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin sinizm düzeyinin belirlenmesinde öğrenci ve velilerin katkısı yok denecek kadar azdır. Okulun önemli etkenlerinden olması gereken öğrenci ve velilerin öğretmenlerde olumsuz da olsa etkilerinin olmamasının okul ortamı için negatif bir durum olduğu değerlendirilmektedir. Çünkü

öğretmeni olumsuz olarak etkileme gücüne sahip olmayan bir paydaşın olumlu etkileme gücünün olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin öğrenci ve velilerin okulun bir paydaşı olarak görmediği değerlendirilmektedir. Bu durumun eğitim sisteminin veliyi uygun şekilde okul ortamına dâhil edememesinden kaynaklandığı kıymetlendirilmektedir.

5.2. SONUÇLAR

Bu bölümde örgütsel sinizm ve örgütsel güven ile ilgili yapılan araştırmanın sonuçlarına yer verilmektedir.

5.2.1. Örgütsel Sinizme İlişkin Sonuçlar

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşama seviyeleri düşük-katılmıyorum düzeyindedir.
2. Öğretmenler okulla ilgili olumsuz düşünceleri düşük-katılmıyorum düzeyinde barındırmaktadırlar.
3. Öğretmenler okulla ilgili olumsuz duyguları çok düşük-hiç katılmıyorum düzeyinde yaşamaktadırlar.
4. Öğretmenlerin okula karşı olumsuz davranış sergileme seviyesi düşük-katılmıyorum düzeyindedir.
5. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okulla ilgili daha fazla olumsuz duygu ve davranış göstermektedir.
6. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okula karşı daha fazla sinizm yaşamaktadır.
7. Yaş ilerledikçe öğretmenlerin yaşadığı sinizm düzeyi düşmektedir.
8. Öğretmenlerin yaşadığı sinizm 51 yaşından sonra artış göstermektedir.

9. Genç öğretmenler orta yaşlı ve yaşlı öğretmenlere göre okula karşı daha fazla olumsuz davranışlar sergilemektedir.
10. Öğretmenlerin evli veya bekâr olmasının yaşadıkları sinizm düzeyi üzerinde etkisi yoktur.
11. Yüksek lisans ve/veya doktora mezunu olan öğretmenler diğer mezuniyet derecelerine sahip öğretmenlere göre daha az sinizm yaşamaktadır.
12. Öğretmenlerin sinizm düzeyleri 6. çalışma yılı ile 10. çalışma yılı arasında artış göstermektedir.
13. 21. yıl ve üzerinde çalışma yılına ulaşan öğretmenlerin yaşadıkları sinizm artış göstermektedir.
14. Sınıf öğretmeni veya branş öğretmeni olmanın yaşanılan sinizm düzeyi üzerinde etkisi yoktur.
15. Aynı okulda çalışılan yıl arttıkça örgütsel sinizm artış göstermekte ancak 11. yıllar birlikte düşmeye başlamaktadır.

5.2.2. Örgütsel Güvene İlişkin Sonuçlar

1. Öğretmenler okulun paydaşlarına orta-bazen düzeyinde güven duymaktadır.
2. Öğretmenler müdüre yüksek-çoğunlukla düzeyinde güven duymaktadır.
3. Öğretmenler okulda çalışan diğer öğretmenlere orta-bazen düzeyinde güven duymaktadır.
4. Öğretmenler okulun öğrenci ve velilerine orta-bazen düzeyinde güven duymaktadır.
5. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre müdüre, diğer öğretmenlere, öğrencilere ve velilere daha fazla güvenmektedir.

6. Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe müdüre, diğer öğretmenlere, öğrencilere ve velilere duydukları güven artmaktadır.
7. 41 ve 51 yaş arasında olan öğretmenler öğrencilere ve velilere daha fazla güvenmektedir.
8. Öğretmenlerin evli veya bekâr olması yaşadıkları güven düzeyini etkilememektedir.
9. Yüksek Lisans ve/veya doktora mezunu olan öğretmenler müdürüne, öğrencilerine, velilerine ve okulun geneline daha fazla güvenmektedir.
10. Öğretmenlerin güven düzeyleri 6. çalışma yılı ile 10. çalışma yılı arasında düşüş göstermektedir.
11. 21 yıl ve üzerinde çalışma yılına ulaşan öğretmenlerin besledikleri güven düşüş göstermektedir.
12. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler okuldaki diğer öğretmenlere daha fazla güven duymaktadır.
13. 16. çalışma yılının üzerinde olan öğretmenler öğrencilere ve velilere daha fazla güvenmektedir.
14. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre öğrencilere ve velilere daha fazla güven duymaktadır.
15. Aynı okulda 4. ve 10. sene arasını çalışan öğretmenlerin müdüre, diğer öğretmenlere ve okulun geneline duydukları güven düşüş göstermektedir.
16. Okula yeni atanan veya tayin olan öğretmen ilk birkaç sene müdürüne diğer senelere oranla daha fazla güvenmektedir.

5.2.3. Değişkenlerin Birbirleriyle İlişkilerine Ait Sonuçlar

1. Öğretmenin müdüre güveni arttıkça okula karşı barındırdığı olumsuz düşünceler, duygular, davranışlar ve olumsuzluklar azalmaktadır.
2. Öğretmenin okuldaki diğer öğretmenlere güveni arttıkça okula karşı barındırdığı olumsuz düşünceler, duygular, davranışlar ve olumsuzluklar azalmaktadır.
3. Öğretmenin öğrencilere ve velilere güveni arttıkça okula karşı barındırdığı olumsuz düşünceler, duygular, davranışlar ve olumsuzluklar azalmaktadır.
4. Öğretmenin okulun paydaşlarına güveni arttıkça okula karşı barındırdığı olumsuz düşünceler, duygular, davranışlar ve olumsuzluklar azalmaktadır.
5. Öğretmenin okula karşı olumsuz düşünceler, duygular, davranışlar ve diğer olumsuzlukları yaşayıp yaşamamasını en çok etkileyen okul müdürüdür.
6. Öğretmenin okula karşı olumsuz düşünceler, duygular, davranışlar ve diğer olumsuzlukları yaşayıp yaşamamasında öğrenci ve velilerin etkisi yoktur.

5.3. ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde sonuçlardan faydalanılarak uygulayıcıya ve araştırmacıya yönelik olarak öneriler sunulmaktadır.

5.3.1. Uygulayıcıya Yönelik Öneriler

1. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından liyakat temel alınarak öğretmenlerin tecrübelerini mesleğe yeni başlamış öğretmenlere aktarabileceği, yetki ve sorumluluklarını artıran, ara yükselme basamakları oluşturan uzun vadeli kariyer planlamalarının yapıldığı bir sistemin geliştirilebileceği,
2. MEB tarafından öğretmenleri yüksek lisans ve doktora gibi lisansüstü programlara yönletecek gerekli düzenlemelerin yapılarak özendiricilerin ve imkânların sağlanabileceği,

3. MEB tarafından merkezileşmeden uzaklaşarak okul müdürlerine ve öğretmenlere, öğrenci ve velilere okulla ilgili daha fazla yetki ve sorumluluk verilmesini ve bu sayede hem her bölgede farklı olan eğitim ihtiyacı ve şartlarının karşılanması hem de okulun paydaşlarının birlikte çalışarak birbirlerini tanımaları ve beraber çalışmaları konusunda fırsat yaratılmasının sağlanabileceği,
4. MEB tarafından okul müdürü, öğretmen, öğrenci ve velilerin sosyal etkinliklerde daha fazla buluşabilmeleri maksadıyla gerekli yasal düzenlemelerin yapılarak ödenek tahsis edilebileceği,
5. Okul müdürünün merkez teşkilatı ile öğretmen arasında köprü rolü oynamasından dolayı açık, şeffaf ve anlaşılır bir okul içi iletişimi tesis ederek öğretmenlerin doğru şekilde bilgilendirilmesini sağlamanın faydalı olabileceği,
6. Okul müdürünün, öğretmenlerin karar süreçlerine katılarak fikirlerini özgürce söyleyebilecekleri ortamlar yaratabileceği,
7. Okul müdürünün, öğretmenler ve velilerin daha fazla paylaşımda bulunmasını sağlayacak uygulamalar yapmasını sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

5.3.2. Araştırmacıya Yönelik Öneriler

1. Örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi konu alan nitel bir çalışma yapılabilir.
2. Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi konu alan okul müdürlerinin görüşlerinin araştırıldığı bir çalışma yapılabilir.
3. Okulu oluşturan paydaşların okulla ilgili kararlara katılım düzeyleri ve birlikte çalışma ile ilgili görüşleri üzerine bir çalışma yapılabilir.
4. Demografik değişkenlerin örgütsel sinizme ve örgütsel güvene etkisini konu alan bir çalışma yapılabilir.
5. Okul içerisindeki informal iletişimi ve bunun eğitime etkisini araştıran bir çalışma yapılabilir.

6. Sendikalı olmanın ve farklı sendika üyeliklerinin örgütsel güven ve örgütsel sinizme etkisi konulu bir araştırma yapılabilir.

7. Öğretmenler odasının okul kültürü içerisindeki yeri ve eğitime etkileri konulu bir araştırma yapılabilir.



KAYNAKLAR

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Açıkalin, A. (2016). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Agun, H. (2011). *Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ahmed, W., Kiyani, A., & Hashmi, S. H. (2013). The study on organizational cynicism, organizational injustice & breach of psychological contract as the determinants of deviant work behavior. *Actual Problems Of Economics*, 2(140), 145-154.
- Akatay, A., Yücekaya, P., & Kısacık, N. Ç. (2016). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 483-509.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B., & Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performans arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971. doi:10.17860/efd.81842
- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Güven Anlayışının Algılanması ve Demografik Değişkenler Açısından Analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189. doi:10.15390/EB.2015.4721
- Altun, G. (2010). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Altınöz, M., Çöp, S., & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(21), 286-315.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. doi:10.1177/001872679604901102
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469. doi:10.1002/(sici)1099-1379(199709)18:53.0.co;2-o
- Argon, T., & Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Argon, T., Uylas, S. D., & Yerlikaya, S. (2015). Perceptions of teachers related accountability practices in Turkish National Education system and organizational cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 204-219. doi:10.15345/iojes.2015.02.016
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Arslan, A. (2006). *İlkçağ felsefe tarihi 2/ Sofistlerden Platon'a*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(13), 12-27. doi:10.31671/dogus.2018.112
- Arslan, N. (2018). *Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeylerinin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Aslan, H., & Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 04(09), 588-591. doi:10.4236/ce.2013.49084
- Aslan, Ş., & Eren, Ş. (2014). The effect of cynicism and the organizational cynicism on alienation. *The Clute Institute International Academic Conference*, 617-625.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Asunakutlu, T. (2006). Çalışanlar ile yöneticiler arasında güven duygusunun araştırılması: Turizm sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(4), 16-33.
- Ayana, Ç. (2016). *Duygusal zekâ ve duygusal emeğin örgütsel sinizm algısına etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Ayden, C., & Özkan, Ö. (2016). Sağlık çalışanlarının kurumsal güven ve örgütsel bağlılık boyutları itibariyle incelenmesi; Malatya devlet hastanesi sağlık personeli üzerine bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 151-167. doi:10.18069/fusbed.46329
- Ayduğ, D. (2014). *İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Aydın, A. (2009). *Felsefe düşünce tarihi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bachmann, R., Gillespie, N., & Priem, R. (2015). Repairing trust in organizations and institutions: Toward a conceptual framework. *Organization Studies*, 36(6), 1123-1142. doi:10.1177/0170840615599334
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel bağlılık: kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Balcı, A. (2000). *Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler* (5. baskı). Ankara: Pagem Yayıncılık.
- Balcı, O. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sinizm, kendini işe verememe ve (presenteizm) ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin incelenmesi (Arnavutköy ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Baltaş, A. (2000). *Ekip çalışması ve liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bashir, S. (2011). *Organizational cynicism development and testing of an integrated model a study of public sector employees in Pakistan* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Mohammad Ali Jinnah University, Islamabad.
- Basit, G., & Duygulu, S. (2018). Nurses' organizational trust and intention to continue working at hospitals in Turkey. *Collegian Journal*, 25(2), 163-169. doi:10.1016/j.colegn.2017.05.003
- Baş, G., & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 29-62.
- Batı, G. F., & Tutar, E. (2016). Örgütsel güven kavramı, özellikleri ve yararları. *Arel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 35-41.
- Bayraktar, D. (2016). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is "ivory," it isn't "white:" understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32. doi:10.5465/amle.2007.24401700
- Beer, M., Voelpel, S. C., Leibold, M., & Tekie, E. B. (2005). Strategic management as organizational learning: Developing fit and alignment through a disciplined process. *Long Range Planning*, 38(5), 445-465. doi:10.1016/j.lrp.2005.04.008
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. doi:10.1177/0021886306296602
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Bilgiç, Ö. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Blevins, R. E. (2001). A study of association between organizational trust and decision-making, communication, and collaboration in comprehensive regional (Yayımlanmamış Doktora Tezi). New Mexico State University , New Mexico.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 733-753. doi:10.1002/job.342
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Boz, A. (2016). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile okulların akademik iyimserlik ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Bozkurt Yıldırım, H. (2014). *Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Bökeoğlu, Ö. Ç., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211-233.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). Locating behaviour cynicism at work: Construct issues and performance implications. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Ed.), *Employee Health, Coping and Methodologies (Research in Occupational Stress and Well-being, Volume 5)* (ss. 233-266). Emerald Group Publishing.
- Brandes, P., Das, D., & Hadeni, M. (2006). Organizational cynicism: A field examination using global and local social exchange relationships and workplace outcomes. In G. B. Graen & J. A. Graen (Ed.), *Sharing Network Leadership* (ss.191-224). Information Age Publishing.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2007). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff.

- Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 233-247.
doi:10.1177/1071791907311967
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Brewster, C., & Railsback, J. (2003). Building trusting relationships for school improvement: Implications for principals and teachers. *Northwest Regional Educational Laboratory*, 1-52.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
doi:10.1002/hrm.20239
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2003). Trust in schools: A core resource for school reform. *Educational Leadership*, 60(6), 40-45.
- Bulut, R. C. (2019). *Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2014). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama* (9. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Carnevale, D. G., & Wechsler, B. (1992). Trust in the Public Sector. *Administration & Society*, 23(4), 471-494. doi:10.1177/009539979202300404
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208. doi:10.1016/j.hrmr.2006.03.012
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C., & Eler Yılmaztürk, O. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776. doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.512

- Cesur Yeşilçimen, K. (2015). *Hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Cevizci, A. (2009). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Chang, Y., & Wang, Y. (2010). Significant human risk factors in aircraft maintenance technicians. *Safety Science*, 48(1), 54-62. doi:10.1016/j.ssci.2009.05.004
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197. doi:10.1016/j.jvb.2013.03.007
- Chowdhury, P. P. (2012). Antecedents and consequences of trust and commitment in B2B relationship: A review of literature. *Perspective*, 49-63.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2015). Değişkenlerin ölçülmesi ve örneklem. A. Aypay (Ed.), *Araştırma yöntemleri: Desen ve analiz içinde* (M. Sever, & Z. Avcı Yurtseven, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik: Kuruluşların sosyal sermayesi*. İstanbul: MESS Yayınevi.
- Costa, A. C. (2003). Work team trust and effectiveness. *Personnel Review*, 32(5), 605-622. doi:10.1108/00483480310488360
- Cox, S., Jones, B., & Collinson, D. (2006). Trust relations in high-reliability organizations. *Risk Analysis*, 26(5), 1123-1138. doi:10.1111/j.1539-6924.2006.00820.x
- Creed, D., & Miles, R. (1996). A conceptual framework linking organizational forms, managerial philosophies and the opportunity costs of controls. R. M. Kramer & T. R. Tyler (Ed.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* içinde (ss.16-38). Thousand Oaks: SAGE.
- Culver, T. R. (1994). Influence strategies and trust in public schools (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Seattle University, Seattle.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.

- Çalışkur, A. (2015). Yöneticinin güç kaynağı ile çalışanların örgüte duyduğu güven arasındaki ilişki. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 45, 160-174.
- Çarıkçı, H. İ., Bektaş, M., & Turak, B. (2013). Örgüt çalışanları, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Büro Yönetimi Özel Sayısı*, 177-189.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir örnek olay* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çiftçi, K. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının örgütsel güven üzerindeki etkisi Batman İli örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Çintay, H. (2013). *Meslek liselerinde öğretmenlerin örgütsel güven algıları: İzmir İli örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çubukçu, K. (2010). *Örgütsel güven kavramının öğretmenler açısından örgütsel bağlılık üzerine etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çubukçu, K., & Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 57-78.
- Çınar, K. (2013). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerine yöneticilerinin farklılıklarla yönetim davranışlarının etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Çınar, O. (2010). Okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 267-276.
- Çıtır, İ. Ö., & Kavi, E. (2010). Algılanan örgütsel güven ile iş güvencesi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 229-244.

- Dağ, S. (2018). *Özel okullarda iş doyumu ve örgütsel güvenin yordayıcısı olarak yetenek yönetimi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Dağyar, M., & Kasalak, G. (2018). Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe University Journal of Education*, 33(4), 967-986. doi:10.16986/huje.2018037797
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader–member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465. doi:10.1016/j.leaqua.2004.05.002
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. doi:10.5465/amr.1998.533230
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355. doi:10.1016/j.jbusres.2010.01.003
- Dede, E. (2017). *İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University of Maastricht, Hollanda.
- Demerouti, E., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2017). How do cynical employees serve their customers? A multi-method study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 16-27. doi:10.1080/1359432x.2017.1358165
- Demir, M. K., & Arı, E. (2013). Öğretmen sorunları-Çanakkale İli örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 107-126. doi:10.7822/egt146
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, N. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*

- (*Gaziantep Şehitkâmil İlçesi örneği*) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Gaziantep.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- Demirkaya, H., & Şimşek Kandemir, A. (2014). Örgütsel adaletin boyutları ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir işletme incelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 263-279.
- Denholm, P. J. (2002). A study of organizational citizenship behavior and trust in a public high school (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Wilmington University, U.K..
- Derin, N. (2011). *İşletmelerde geride kalan sendromu ve örgütsel güven*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Develioğlu, K., & Çimen, M. (2012). Örgütsel güvenin kaynağı olarak işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 141-149.
- Doğan, E. (2002). *Çalışanın işine cezbolması: dönüştürücü liderlik tarzının lidere olan güvenin, güçlenmenin ve duygunun etkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan Kılıç, E. (2013). İlköğretim okullarında sinisizm: Şanlıurfa örneği. *Bilim ve Kültür - Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi*, 01(02), 58-70.
- Dönertaş, C. F. (2008). Etik iklimin kurama güven üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Durdağ, F. M., & Naktiyok, A. (2011). Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü. *Kafkas Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1(2), 5-37.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). York Üniversitesi, Ontario.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Elmalı, O., & Özden, Ö. (2011). *İlkçağ felsefe tarihi*. İstanbul: Arı Sanat Yayınları.
- Engizek, S. (2011). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin çalışanlar açısından algısı; Kahramanmaraş tekstil sektöründe bir araştırma*

- (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Erdem, F. (2003). Örgütsel yaşamda güven. F. Erdem (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Güven içinde* (ss.153-182). Ankara: Vadi Yayınları.
- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşa okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Erdoğan, İ. (2015). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Eroğlu, F. (2013). *Davranış bilimleri* (11. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryeşil, K., & Fındık, M. (2011). Örgütsel sinizm. A. Bedük (Ed.), *Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar - Güncel Konular* içinde (ss.97-118). Konya: Atlas Akademi.
- Erçek, M. K. (2018). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul güvenliğine ilişkin algılarının örgütsel güven ve mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi (Diyarbakır İli örneği)* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Fero, H. C. (2005). Flow and cynicism in the workplace (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Claremont Graduate University, California.
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4380-4390. doi:10.1080/09585192.2012.667435
- Firoozi, M., Mokhtari, A., & Mokhtari, G. (2016). The relationship between organizational cynicism and innovative behaviors of sport and youth offices in Hamedan Province. *International journal of Science Culture and Sport*, 4(19), 295-303. doi:10.14486/intjscs519
- Fitzgerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The University of Cincinnati, Ohio, OH.
- Fukuyama, F. (2005). *Güven: Sosyal erdemler ve refahın yaratılması* (A. Buğdaycı, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- Genç, S. Z., & Eryaman, M. Y. (2008). Değişen değerler ve yeni eğitim paradigması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 89-102. doi:10.14527/9786053189558
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gibson, J. L., & Klein, S. M. (1970). Employee attitudes as a function of age and length of service: A reconceptualization. *Academy of Management Journal*, 13(4), 411-425. doi:10.5465/254831
- Giddens, A. (2004). *Modernliğin sonuçları* (E. Kuşdil, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gilbert, J. A., & Tang, T. L. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338. doi:10.1177/009102609802700303
- Goddard, R. D., Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2001). A multilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in students and parents in urban elementary schools. *The Elementary School Journal*, 102(1), 3-17. doi:10.1086/499690
- Gökberk, M. (2011). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gravetter, F., & Wallnau, L. (2014). *Essentials of Statistics for the Behavioral Science*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Guastello, D. D., & Peissig, R. M. (1998). Authoritarianism, environmentalism, and cynicism of college students and their parents. *Journal of Research in Personality*, 32(4), 397-410. doi:10.1006/jrpe.1998.2223
- Guinot, J., Chiva, R., & Mallén, F. (2013). Organizational trust and performance: Is organizational learning capability a missing link? *Journal of Management & Organization*, 19(5), 559-582. doi:10.1017/jmo.2014.3
- Gül Güler, D. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri ilişkisinin incelenmesi (Bursa İli Nilüfer İlçesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Gül, H., & Ağıröz, A. (2011). Mobing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.

- Güler, S. (2014). *Örgütlerde güven algılamasının örgütsel sinizm üzerine etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Bursa.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algularına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Günaydın, S. C. (2001). *İşletmelerde örgütsel adalet örgütsel güven değişkenlerinin politik davranış algısı ve işbirliği yapma eğilimine etkisini inceleyen bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güneş, D. Z. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve kolektif yeterlilik algıları ile örgütsel farkındalık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Güneş, İ. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: İstanbul Bahçelievler örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Güney, S. (2017). *Yönetim ve organizasyon: El kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hadot, P. (2011). *İlkçağ felsefesi nedir?* (M. Cidden, Çev.) Ankara: Dost Kitabevi.
- Hançerlioğlu, O. (1995). *Düşünce tarihi: dört bin yıllık düşünce, sanat ve bilim tarihinin klasik yapıtları üstüne eleştirel inceleme* (6. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hassan, M., Toylan, N. V., Semerciöz, F., & Aksel, İ. (2012). Interpersonal trust and its role in organizations. *International Business Research*, 5(8), 33-39. doi:10.5539/ibr.v5n8p33
- Helvacı, M. A., & 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. doi:10.7827/TurkishStudies.3454
- Hoffmann, C. P., Lutz, C., & Ranzini, G. (2016). Privacy cynicism: A new approach to the privacy paradox. *SSRN Electronic Journal*, 10(4), 1-18. doi:10.2139/ssrn.3319830

- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *The Academy of Management Review*, 20(2), 379-403. doi:10.2307/258851
- Hoy, W. K., Smith, P. A., & Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: its measure and relationship to faculty trust. *The High School Journal*, 86(2), 38-49. doi:10.1353/hsj.2002.0023
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259. doi:10.1108/09513540410538831
- Işık, M. (2014). *Çağrı merkezlerinde takım çalışması ve örgütsel güven ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- İçerli, L., & Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum-Algı İletişim*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.
- İpek, Z. H. (2018). *Lise öğretmenlerinin duygusal zekâ ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- İslamoğlu, G., Birsnel, M., & Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven: yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü (Alan araştırması ve sonuçları)*. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The Florida State Üniversitesi, Florida, FL.
- Jiang, Y., & Chen, W. K. (2017). Effects of organizational trust on organizational learning and creativity. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(6), 2057-2068. doi:10.12973/eurasia.2017.01213a
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are

- created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
doi:10.1002/job.207
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *The Academy of Management Review*, 23(3), 531-546. doi:10.2307/259293
- Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22. doi:10.1108/01437730510575552
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizizm arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Kahya, C. (2013a). *Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik anlayışları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide örgütsel güven rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Kahya, C. (2013b). Örgütsel sinizizm, iş performansını etkiler mi? İş tatmininin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G., & Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalkan, F. (2015). *İlköğretim okullarında mesleki öğrenme topluluğu ile bürokratik yapı ve örgütsel güven arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt kültürü ile örgütsel sinizmin ilişkisi: Ermeni azınlık okulları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri İlindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karacaoğlu, K., & Küçükköylü, C. (2015). İşgören sessizliğinin örgütsel sinizme etkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*, 15(3), 401-408. doi:10.21121/eab.2015317977
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar, ilkeler ve teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karcıoğlu, M. S., & Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 19-34. doi:10.5578/jeas.9058
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel sinizm bağlamsal performans ve etik ideoloji* (2. baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kartal, S. E. (2010). *Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Kayısı, K. A. (2016). *Çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kesen, M., & Akyüz, B. (2015). Akademik özyeterlik algısı, örgütsel güven ve örgütsel sinizm ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 47-68.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country – Turkey. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Korkmaz, C. İ. (2011). *Kişilik sinizmi ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Kökalan, Ö., & Anaş, K. (2016). Çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11(2), 97-109.
- Kramer, R. M., & Lewicki, R. J. (2010). Repairing and enhancing trust: Approaches to reducing organizational trust deficits. *Academy of Management Annals*, 4(1), 245-277. doi:10.5465/19416520.2010.487403
- Kutunis, R. Ö., & Dikili, A. (2010). Değişim boyutuyla örgütlerde sinizm. D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde (ss.269-285). Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören İlçesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Lamsa, A., & Pucetaite, R. (2006). Development of organizational trust among employees from a contextual perspective. *Business Ethics: A European Review*, 15(2), 130-141. doi:10.1111/j.1467-8608.2006.00437.x
- Lewicki, R., & Bunker, B. (1995). Trust in relationships: A model of development and decline. M. Deutsch, B. B. Bunker, & J. Z. Rubin (Ed.), *Conflict, cooperation, and justice: essays inspired by the work of Morton Deutsch* içinde (ss.133-173). New York: Jossey-Bass Inc.
- Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. R. M. Kramer & T. R. Tyler (Ed.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* içinde (ss.114-139). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces*, 63(4), 967-985. doi:10.2307/2578601
- Lin, C. P. (2009). Modeling Corporate Citizenship, Organizational Trust, and Work Engagement Based on Attachment Theory. *Journal of Business Ethics*, 94(4), 517-531. doi:10.1007/s10551-009-0279-6
- Martin, B. G. (2011). *Toward gemeinschaftsgefühl: Exploring subordinate and manager perceptions of trust and perceptions regarding behavioral change potential* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Northcentral University, Arizona.

- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. doi:10.2307/258792
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59. doi:10.5465/256727
- McClough, A. C., Rogelberg, S. G., Fisher, G. G., & Bachiochi, P. D. (1998). Cynicism and the quality of an individual's contribution to an organizational diagnostic survey. *Organization Development Journal*, 16, 31-42.
- McKnight, D. H., Choudhury, V., & Kacmar, C. (2002). Developing and validating trust measures for e-commerce: An integrative typology. *Information Systems Research*, 13(3), 334-359. doi:10.1287/isre.13.3.334.81
- Memduhoğlu, H. B., & Zengin, M. (2017). Örgütsel güven. H. B. Memduhoğlu & K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* içinde (ss.350-363). Pegem Akademi Yayınevi.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1989). Combatting cynicism in the workplace. *National Productivity Review*, 8(4), 377-394. doi:10.1002/npr.4040080406
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *The Academy of Management Review*, 23(3), 567-588. doi:10.2307/259295
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (2000). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan Managers. *Seidman Business Review*, 6(1). doi:10.1177/009102609001900408
- Mutluay, Y. (2018). *Okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Mısırdalı Yangil, F., Baş, M., & Aygün, S. (2013). Genel ve örgütsel sinisizm bağlamında otel çalışanları üzerine bir inceleme. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 99-112.
- Naktiyok, S., Geçgin, E., & Korucuk, M. (2018). Turizm işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel sinisizm tutumları arasındaki ilişki. *the Journal of Academic Social Sciences*, (79), 259-276. doi:10.16992/asos.14219

- Narman, A. (2012). Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Ümraniye İlçesi örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Naus, A. (2007). *Organizational cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Maastricht University, Hollanda.
- Naus, F., Iterson, A. V., & Roe, R. A. (2007). Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 16*(2), 195-219. doi:10.1080/13594320601143271
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor–subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly, 23*(5), 965-976. doi:10.1016/j.leaqua.2012.06.006
- Olukayode, L. J., Okuneye, M. Y., & Olayinka, A. S. (2014). Antecedents of counter work behavior in public sector organizations : Evidence from Nigeria. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 3*(9), 58-65. doi:10.12816/0018329
- Omarov, A. (2009). Örgütsel güven ve iş doyumunu: özel bir sektörde uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Orta, A. Z. (2009). *Etkili iletişim sürecinde kişilerarası iletişim becerileri ve yaratıcı drama uygulama örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi , İstanbul.
- Öğütveren, Ö. (2008). *Örgütsel güvenin ağ düzenekleri içerisindeki analizi: Küçük işletmelerde bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ören, K. (2007). Sosyal sermayede "güven" unsuru ve işgücü performansına etkisi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 9*(1), 71-90.
- Özbek, F. (2004). İnsan ilişkilerinde güvenin yeri ve önemi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6*(1).
- Özcan, F. (2013). *Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye

- yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(3), 181-202.
doi:10.1501/sbfter_0000001562
- Özdoğan, F. B., & Kalemci Tüzün, İ. (2007). Öğrencilerin üniversitelere duydukları güven üzerine bir araştırma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 639-650.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özgener, İ., Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu & H. Karadal (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* içinde (ss.53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkadam, Z. (2018). *İlkokul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Özkan, U. B. (2017). *Konaklama işletmelerinde çalışanların mobbing ve örgütsel sinizm algıları ile örgütsel güven düzeylerinin ilişkisi: Alanya'daki dört ve beş yıldızlı otellerde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Paliszkiwicz, J., Koohang, A., Gołuchowski, J., & Nord, J. H. (2014). Management trust, organizational trust, and organizational performance: Advancing and measuring a theoretical model. *Management and Production Engineering Review*, 5(1), 28-39. doi:10.2478/mper-2014-0005
- Parlak, F. (2018). *Okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel güven arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Pekcan, A. (2010). *Yöneticiye güvenin yenilikçi örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde örgüte güvenin etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Pelit, N., & Pelit, E. (2014). *Mobbing ve örgütsel sinizm (Teori-süreç ve örgütlere yansımaları)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pelletier, K. L., & Bligh, M. C. (2007). The aftermath of organizational corruption: Employee attributions and emotional reactions. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 823-844. doi:10.1007/s10551-007-9471-8

- Perry, R. W., & Mankin, L. D. (2004). Understanding employee trust in management: Conceptual clarification and correlates. *Public Personnel Management*, 33(3), 277-290. doi:10.1177/009102600403300303
- Peterson, K. S. (2008). *Collective efficacy and faculty trust: A study of social processes in schools* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The University of Texas at San Antonio, Texas.
- Pitre, L. J. (2004). *Organizational cynicism at the United States Naval Academy: An exploratory study* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Naval Postgraduate School, California.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel güven*. Ankara: Pegem Akademi.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Puusa, A., & Tolvanen, U. (2006). Organizational identity and trust. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), 29-33.
- Qian, Y., & Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 13(3), 319-332. doi:10.1108/13563280810893689
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Perspectives*, 11(1), 48-59. doi:10.5465/ame.1997.9707100659
- Reyhanoğlu, M., & Yılmaz, H. (2017). Örgütsel güvenin sağlamasında sinizmin etkisi: Havalimanı güvenlik memurları örneği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 297-317.
- Richardson, A. M., Burke, R. J., & Martinussen, M. (2006). Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 555-574. doi:10.1037/1072-5245.13.4.555
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Yayınları.

- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259. doi:10.1002/job.4030150306
- Sadykova, G. (2014). *Örgütsel güven oluşturmada manipülasyon tekniklerinin etkisi: Türkiye-Tataristan karşılaştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Sağlam Arı, G., & Tunçay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: Ankara'daki Devlet Hastanelerinde çalışan idari personel üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 113-135.
- Sağır, T., & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 2(9), 1094-1106.
- Sandal, İ. (2014). *Örgütsel güven ile verimlilik arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future. *Academy of Management Review*, 32(2), 344-354. doi:10.5465/amr.2007.24348410
- Seppänen, R., Blomqvist, K., & Sundqvist, S. (2007). Measuring inter-organizational trust-a critical review of the empirical research in 1990–2003. *Industrial Marketing Management*, 36(2), 249-265. doi:10.1016/j.indmarman.2005.09.003
- Sevinç, Y. S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim yeterliliklerine ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki, Uşak İli örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Sezgin Nartgün, Ş., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-47. doi:10.14686/201321980
- Shahzad, A., & Mahmood, Z. (2012). The mediating - moderating model of organizational cynicism and workplace deviant behavior: (Evidence from

- banking sector in Pakistan). *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 580-588.
- Shea, L. (2010). *The cynic enlightenment: Diogenes in the salon*. Baltimore, MD: JHU Press.
- Shockley, Z. P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48.
- Sinan, Y., & Kavas, E. (2016). Kurumlarda örgütsel sinizm: karşılaştırmalı bir analiz. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1211-1220. doi:10.17719/jisr.20164420189
- Smith, G. (2005). How to achieve organizational trust within an accounting department. *Managerial Auditing Journal*, 20(5), 520-523. doi:10.1108/02686900510598867
- Solomon, R. C., & Fernando, F. (2001). *Güven yaratmak* (A. Kardam, Çev.). İstanbul: Mess Yayınevi.
- Song, J. H., Kim, H. M., & Kolb, J. A. (2009). The effect of learning organization culture on the relationship between interpersonal trust and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 20(2), 147-167. doi:10.1002/hrdq.20013
- Soylu, İ. (2017). *Örgütsel güven ile lider-üye etkileşiminin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi: Özel okullar üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459. doi:10.1007/s10869-005-4518-2
- Starnes, B. J., Turhon, S., & McCarthy, V. (2012). A primer on organizational trust. *ASQ Human Development & Leadership Division*, 1-16.
- Stavrova, O., & Ehlebracht, D. (2016). Cynical beliefs about human nature and income: Longitudinal and cross-cultural analyses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(1), 116-132. doi:10.1037/pspp0000050
- Straiter, K. L. (2005). The effects of supervisors' trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 86-101.
- Şakar, A. N. (2010). Örgütsel güven. D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde. Ekin Basın Yayın Dağıtım.

- Şener Pars, M. (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek olaylarla örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şimşek, S., & Taşçı, A. (2003). Örgütlerde güven konsepti ve emniyet örgütünde güven modellerinin değerlendirilmesi. *Polis Dergisi*, 312-316.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt kültürü: Eskişehir İl merkezindeki ilkokullarda bir araştırma*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tan, H. H., & Lim, A. K. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 43-66. doi:10.3200/jrlp.143.1.45-66
- Tan, H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social And General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ İlçesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tikici, M., & Derin, N. (2013). Örgütsel güven. E. Örucü & E. Üngören (Ed.), *Örgütsel Davranış* içinde (ss.609-626). İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Tokgöz, E., & Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tokoğlu, R. (2006). Diagonos, Sinoplu. A. Cevizci (Ed.), *Felsefe Ansiklopedisi* içinde (Vol. 1, ss.546-549). Ankara: Ebabil Yayıncılık.
- Topaloğlu, İ. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. (1998). Trust in schools: a conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 334-352. doi:10.1108/09578239810211518

- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: a scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136. doi:10.1023/A:1012268705059
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey İ.İ.B.F Dergisi*, 13, 93-118.
- Uçar Şahmelikoğlu, S. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel güven düzeyi ile örgütsel kültür düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi, İstanbul İli Pendik İlçesi örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi , İstanbul.
- Ulucan, B. (2018). *Beden eğitimi öğretmenleri tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Ulukuş, D. (2017). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Uslu, O. (2016). Organizational trust studies in turkey: An investigation through thesis and articles. *Proceedings of the Fifth European Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking*, 1-12.
- Uyar Bulut, B. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Uysal, E. (2014). *Lise öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi , Ankara.
- Uzun, O. (2011). *Liderlik Stilleri İle Örgütsel Güven Ve Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun İli örneği)* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- Üstün, F. (2015). *Örgütlerde sıklık-esneklik boyutunun örgütsel güven, kurumsal girişimcilik ve firma performansına etkisini: Türkiye'nin öncü sanayi işletmeleri üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Üçok, D., & Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Van Maele, D., & Van Houtte, M. (2009). Faculty Trust and Organizational School Characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 45(4), 556-589. doi:10.1177/0013161x09335141
- Vice, S. (2011). Cynicism and morality. *Ethical Theory and Moral Practice*, 14(2), 169-184. doi:10.1007/s10677-010-9250-y
- Vidotto, G., Vicentini, M., Argentero, P., & Bromiley, P. (2008). Assessment of organizational trust: Italian adaptation and factorial validity of the organizational trust inventory. *Social Indicators Research*, 88(3), 563-575. doi:10.1007/s11205-007-9219-y
- Vorlander, K. (2004). *Felsefe tarihi* (M. İzzet, & O. Saadettin, Çev.). İstanbul: İz yayıncılık.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about Organizational Change. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153. doi:10.1177/1059601100252003
- Watt, J. D., & Piotrowski, C. (2008). Organizational change cynicism: A review of the literature and intervention strategies. *Organization Development Journal*, 26(3), 23-31.
- Weber, L. R., & Carter, A. I. (2012). *The social construction of trust*. Berlin: Springer Science & Business Media.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292. doi:10.1111/j.1559-1816.2008.00391.x
- Yakut Özek, B. (2016). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Yakın, B. (2017). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yazıcıoğlu, A. (2015). *Eğitimcilerde örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (Bursa örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.
- Yetim, S. A., & Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal Of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yim, J. S., Moses, P., & Choy, S. C. (2016). Cynicism Toward Educational Change on Teacher Satisfaction: The Contribution of Situational and Dispositional Attribution. *Empowering 21st Century Learners Through Holistic and Enterprising Learning*, 26(4), 694-709. doi:10.1007/978-981-10-4241-6_15
- Yorgancı, A. E., & Bozgeyikli, H. (2016). Sınıf Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz Yeterlilik Algılarıyla Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(10). doi:10.26466/opus.242330
- Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi "Bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 247-271.
- Yücel, P. Z. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki: ilk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yıldırım, H. B. (2014a). *Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Yıldırım, M. (2014b). *Psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel güven ve örgütsel sinizm ile ilişkisi: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Yıldız, K., Akgün, N., & Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284. doi:10.9761/jasss1193
- Yılmaz, C. (2014). *Örgütsel güven ile tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi: Uygulamalı bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Yılmaz, E. (2006a). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişken açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, K. (2006b). Güven ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 69-80.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 471-490.
- Yılmaz, K. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel farkındalık ve örgütsel güven alguları ile okulların örgütsel etkililik düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Zafer Güneş, D. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve kolektif yeterlik alguları ile örgütsel farkındalık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Zaheer, A., McEvily, B., & Perrone, V. (1998). Does trust matter? Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization Science*, 9(2), 141-159. doi:10.1287/orsc.9.2.141
- Zorlu, Y. P. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Cynical: Cambridge İngilizce Sözlüğü

<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/cynical?q=cyni>

[cism](https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/cynical?q=cyni) adresinden 09 Ocak 2019 tarihinde erişilmiştir.

Güven: TÜRK DİL KURUMU.

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5ca51c8b7ce063.07143550)

[5ca51c8b7ce063.07143550](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5ca51c8b7ce063.07143550) adresinden 09 Ocak 2019 tarihinde erişilmiştir.



EKLER

EK 1 Kişisel Bilgi Formu

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki ile İlgili İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşleri İsimli Araştırmaya Katılım Formu

Sizi Yüksek Lisans Öğrencisi Yavuz Kamil ŞEVİK tarafından yürütülen “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki ile İlgili İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşleri” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı, İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada sizden tahminen 20 dakikanızı ayırmanız istenmektedir. Araştırma öğretmenlere uygulanan 2 adet ölçeğin sonuçlarının istatistik biliminden faydalanarak yorumlanması yoluyla yapılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz kesinlikle talep edilmeyecektir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya yksevik@icloud.com e-posta adresinden ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2. Yaşınız?

20-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz?

Bekâr Evli

4. Eğitim Durumunuz?

Ön Lisans Lisans Lisansüstü

5. Meslekteki Hizmet Yılıınız?

1-5 6-10 11-15 16-20 21 yıl ve üzeri

6. Branşınız?

Sınıf Öğretmeni Branş Öğretmeni

7. Şu An Çalışmakta Olduğunuz Okuldaki Hizmet Yılıınız?

3 yıl ve daha az 4-6 7-10 11 yıl ve üzeri

EK 2 Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel Sinizm Ölçeği					
Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelemlerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.					
<i>Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz</i>	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KISMEN KATILYORUM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşuruz.					
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

EK 3 Örgütsel Güven Ölçeği

Örgütsel Güven Ölçeği					
Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.					
<i>Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz</i>	HİÇBİR ZAMAN	ÇOK NADİR	BAZEN	ÇOĞUNLUKLA	HER ZAMAN
1. Okul müdürüne güvenirim.					
2. Bu okuldaki diğer öğretmenlere güvenirim.					
3. Bu okuldaki öğrencilere güvenirim..					
4. Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.					
5. Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.					
6. Bu okuldaki diğer öğretmenlerden şüphelenmem.					
7. Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım.					
8. Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine bağlıdırlar.					
9. Bu okulun müdürü öğretmenlerin sorunları ile ilgilenir.					
10. Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır.					
11. Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim.					
12. Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir.					
13. Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine karşı açıktır.					
14. Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.					
15. Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar.					
16. Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde ona inanırım.					
17. Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır.					
18. Öğrencilerimin söylediği sözlere inanırım.					
19. Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.					
20. Öğrencilerimin velilerinin söylediği sözlere inanırım.					
21. Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.					
22. Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır.					

EK 4 Etik Kurul Onay Kararı

Tarih ve Sayı: 09/11/2018-353412



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu
Başkanlığı



Sayı :35980450-663.05-
Konu :Yavuz Kamil ŞEVİK

Sayın Yavuz Kamil ŞEVİK

İlgi :23/10/2018 tarihli, 98458 sayılı yazı

Sorumlu araştırmacılığını üstlendiğiniz 2018/191 dosya numaralı "Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki İle İlgili İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri" başlıklı çalışma Kurulumuzun 05.11.2018 tarih 10 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. N. Tolga SARUÇ
Başkan

EK :
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

09/11/2018 B.İşl. : S.ARIK

Doğrulamak İçin: <http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BE6EEDJ73>

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Süleyman ARIK Dahili : 10689

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü
34452 Beyazıt/Fatih-İstanbul
Tel : 0212 440 20 89 Faks : 0212 440 20 88
e-posta : sosyalbilimleretikkurul@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr





T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI



İlgili makama,
İ.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi **Yavuz Kamil ŞEVİK** "Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki İle İlgili İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri" başlıklı, 2018/191 dosya numaralı 23.10.2018 tarih ve 98458 sayılı başvurusu ile İ.Ü. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na başvurmuştur. 05.11.2018 tarihinde gerçekleşen inceleme sonucunda, adı geçen çalışmada etik açıdan bir sorun olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir. Gereğini bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişkisi	Karar	İmza
Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ (Başkan)	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input checked="" type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Çiğdem Börke TUNALI (Başkan Yardımcısı)	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	B. Zurek.
Prof. Dr. Aydın TOPALOĞLU	İlahiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Yasemin IŞIKTAÇ	Hukuk Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Suat GEZGIN	İletişim Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input checked="" type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	P. Hoym
Prof. Dr. Seyhan NİŞEL	İşletme Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	C. Kull
Prof. Dr. Mustafa Hamdi SAYAR	Edebiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	M. Sayar
Prof. Dr. Selim YAZICI	Siyasal Bilgiler Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Özlem SERTEL BERK	Edebiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	O. SerTEL
Prof. Dr. Rasim İlker GÖKBULUT	Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	R. Gökbulut
Doç. Dr. Haluk ZÜLFİKAR	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Enes KABAĞCI	Edebiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	E. Kabakci

EK 5 Araştırmanın Valilik İzin Onayı



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.4211881
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi.

27/02/2019

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İstanbul Üniversitesinin 07.01.2019 tarihli ve 1655 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 22.02.2019 tarihli tutanağı.

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Yavuz Kamil ŞEVİK'in "Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki ile İlgili İlköğretim Okulu Öğretmenleri" konulu tezi kapsamında, ilimiz Ümraniye ilçesinde bulunan ilkokullarda; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR
27/02/2019

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
İs. 1 Eski Adıyevî Dınası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meh.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 26df-55d2-3b8b-9828-67ad kodu ile teyit edilebilir.

EK 6 Ölçek Kullanım İzinleri

Kimden: Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>
Tarih: 18 Ekim 2018 17:48:04 GMT+3
Kime: Yavuz kamil Şevik <yksevik@icloud.com>
Konu: YNT: ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNI

Sayın Şevik,
Ölçeği kullanabilirsiniz. Ölçekle ilgili detaylı bilgiye yoktez merkezinden yüksek lisans tezime ulaşarak bulabilirsiniz. (Yazar: Gamze Kalağan)
İyi çalışmalar dilerim.

Dr.Gamze Kalağan Kasalak
Akdeniz Üniversitesi

Kimden: Yavuz kamil Şevik [yksevik@icloud.com]
Gönderildi: 18 Ekim 2018 Perşembe 15:27
Kime: Gamze Kalagan Kasalak
Konu: ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNI

Sayın Hocam,

İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Ders dönemini başarılı bir şekilde bitirerek tez sürecine adım attım. Prof.Dr. Elife DOĞAN KILIÇ Hocamın danışmanlığında İstanbul İli sınırlarında olan bir ilçede "Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki ile İlgili İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri" isimli bilimsel araştırmayı yaparak tez haline getirmeyi amaçlıyorum. Sizin de uygun görmeniz ve izin vermeniz durumunda tarafınızdan Türkçe'ye uyarlanan ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİ'ni araştırmam sürecinde kaynak göstererek kullanmak isterim. Değerli Hocam, izin verirsiniz ölçeği ve boyutlarını içeren bilgileri bilgisayar ortamında göndermenizi talep etmekteyim.

Arz ederim.

Yavuz Kamil ŞEVİK
Yüksek Lisans Öğrencisi
İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi



Kimden: Yavuz kamil Şevik <yksevik@icloud.com>
Tarih: 18 Ekim 2018 15:13:54 GMT+3
Kime: kursadyilmaz@gmail.com
Konu: ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNI

Sayın Hocam,

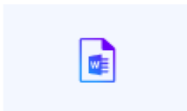
İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Ders dönemini başarılı bir şekilde bitirerek tez sürecine adım attım. Prof.Dr. Elife DOĞAN KILIÇ Hocamın danışmanlığında İstanbul İli sınırlarında olan bir ilçede "Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki ile İlgili İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri" isimli bilimsel araştırmayı yaparak tez haline getirmeyi amaçlıyorum. Sizin de uygun görmeniz ve izin vermeniz durumunda tarafınızdan Türkçe'ye uyarlanan ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ'ni araştırmam sürecinde kaynak göstererek kullanmak isterim. Değerli Hocam, izin verirsiniz ölçeği ve boyutlarını içeren bilgileri bilgisayar ortamında göndermenizi talep etmekteyim.

Arz ederim.

Yavuz Kamil ŞEVİK
Yüksek Lisans Öğrencisi
İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi

Kimden: Kürşad Yılmaz <kursadyilmaz@gmail.com>
Tarih: 19 Ekim 2018 07:44:44 GMT+3
Kime: yksevik@icloud.com
Konu: Ynt: ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNI

iyi çalışmalar



Örgütsel Gü... .doc
128.5kB

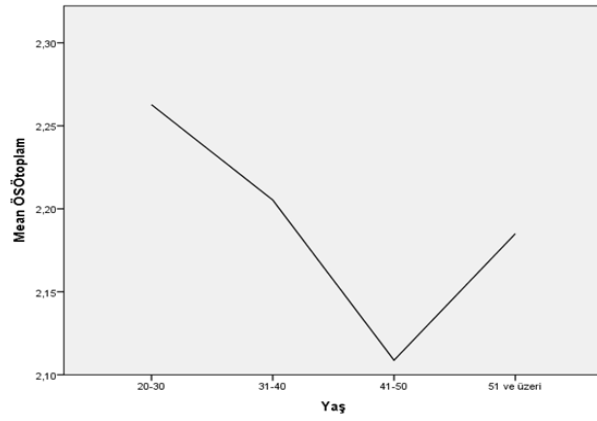
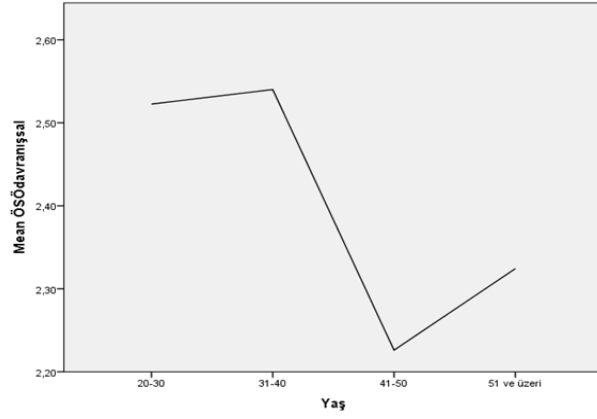
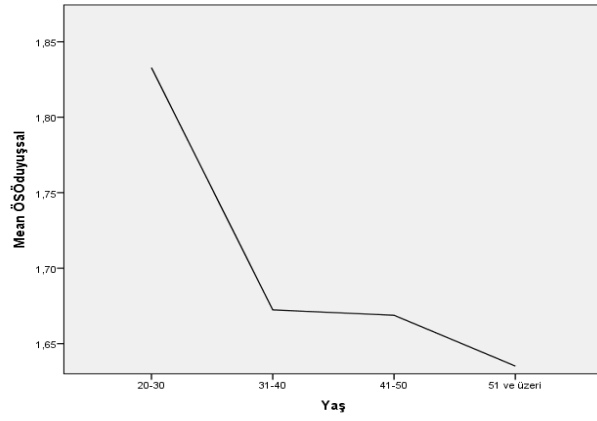
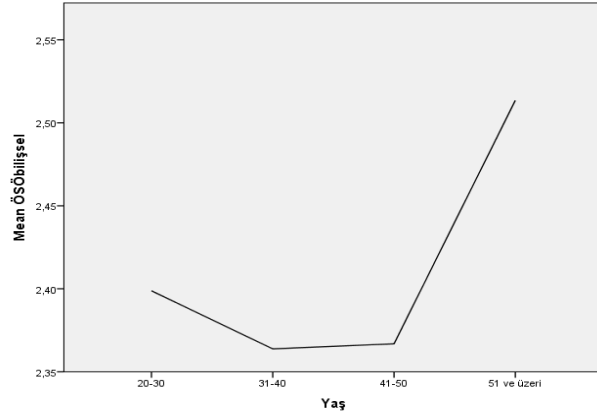
EK 7 Araştırmanın Evrenini Oluşturan İlköğretim Okullarının Listesi

Okul Türü	Sıra	Okul Adı	Toplam Öğretmen Mevcudu
İlkokul	1	60. Yıl Cumhuriyet İlkokulu	40
	2	Bilge Soyak İlkokulu	37
	3	Şehit Askeri Çoban İlkokulu	46
	4	Davut Akidil İlkokulu	24
	5	Fatih İlkokulu	63
	6	Genç Osman İlkokulu	35
	7	Hasan Tahsin İlkokulu	66
	8	Hekimbaşı Şehit Onur Kılıç İlkokulu	34
	9	İnkılap İlkokulu	41
	10	Teletaş İlkokulu	59
	11	Şehit Öğretmen Yasemin Tekin İlkokulu	23
	12	Ümraniye İlkokulu	29
	13	Zehra Ülker İlkokulu	28
	14	Şehit Numan Şeref Datlı İlkokulu	56
	15	Şehit Öğretmen Sevda Aydoğan İlkokulu	39
	16	Şehit Sevgi Yeşilyurt İlkokulu	60
	17	Mustafa Vasıf Karşılıgil İlkokulu	67
	18	Mehmet Ali Yılmaz İlkokulu	32
	19	İstanbul Ticaret Odası İlkokulu	54
	20	Haşim İşcan İlkokulu	52
	21	Emrullah Turanlı İlkokulu	42
	22	Emine Koçulu İlkokulu	54
	23	Arif Nihat Asya İlkokulu	40
	24	Ahmet Kılıçarslan İlkokulu	63
	25	Ahmet Cevdet Paşa İlkokulu	62
	26	Şehit Fatih Mehmethan İlkokulu	47
	27	30 Ağustos İlkokulu	31
	28	23 Nisan Kaptanoğlu İlkokulu	57
	29	Nurettin Topçu İlkokulu	55
	30	Zübeyde Hanım İlkokulu	36
	31	Esenşehir Şehit Yılmaz Ercan İlkokulu	50
	32	Şakire Hanım Özel Eğitim Uygulama Okulu I. Kademe	9
	33	Mehmet Akif İlkokulu	65
	34	TOKİ Madenler Mevlana İlkokulu	41
	35	Hasan Özaydın İlkokulu	3
Ortaokul	36	Şehit Köksal Karmil Ortaokulu	32
	37	Atatürk Ortaokulu	51
	38	Çakmak Şehit Mahmut Coşkunsu Ortaokulu	66
	39	İnanç Türkeş Ortaokulu	47
	40	Mediha Tansel Ortaokulu	112
	41	Nihat Sami Banarlı Ortaokulu	52
	42	Şehit Öğretmen Ahmet Onay Ortaokulu	48

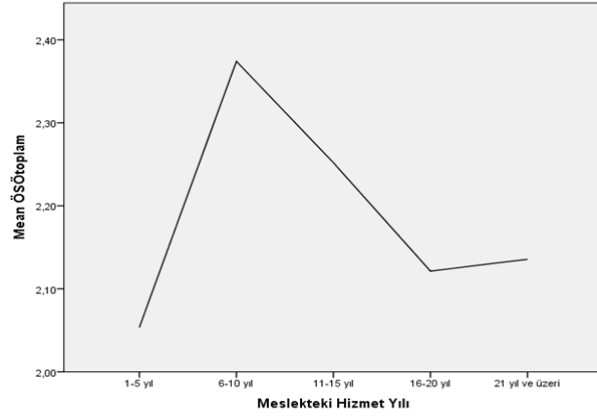
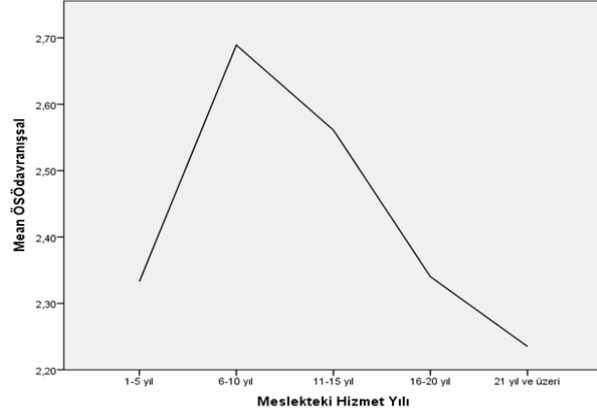
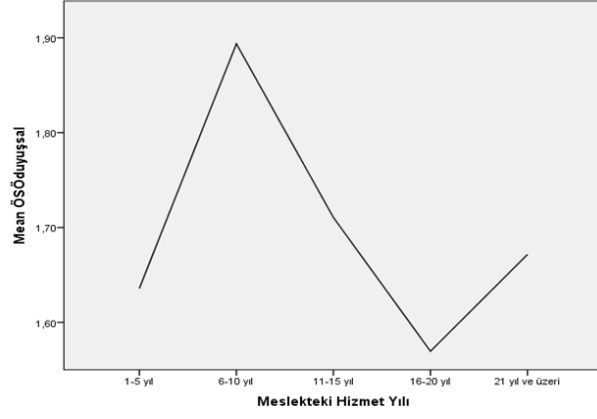
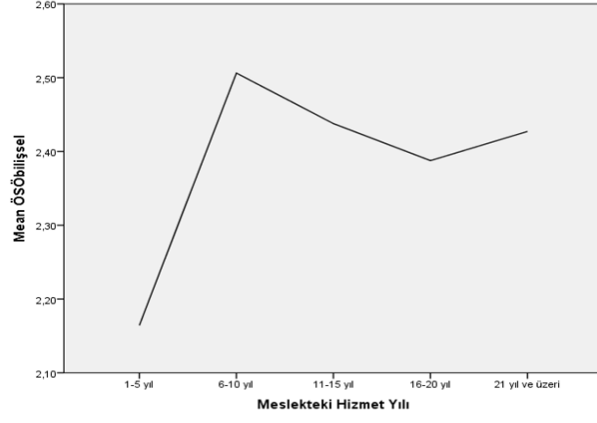
43	TOKİ Esenkent Ortaokulu	61
44	Yavuz Selim Ortaokulu	68
45	Yunus Emre Ortaokulu	51
46	Şehit Öğretmen Yasemin Tekin İmam Hatip Ortaokulu	18
47	Fatih İmam Hatip Ortaokulu	56
48	Şehit Köksal Karmil İmam Hatip Ortaokulu	13
49	Ümraniye Merkez İmam Hatip Ortaokulu	67
50	Zübeyde Hanım Ortaokulu	78
51	Yamanevler Ortaokulu	74
52	TEV Zahide Zehra Garring Ortaokulu	88
53	Selçuk Ecza 50 Yıl Ortaokulu	73
54	Mebruke Salih Koçak Ortaokulu	63
55	Kazım Karabekir Ortaokulu	35
56	İstiklal Şehit Lokman Oktay Ortaokulu	90
57	İstanbul Ticaret Odası Ortaokulu	53
58	Mehmet Akif İnan Ortaokulu	38
59	Ahmet Yavuz Ortaokulu	56
60	Bilge Soyak Ortaokulu	43
61	Şakire Hanım Özel Eğitim Uygulama Okulu II. Kademe	8
62	Dudullu İmam Hatip Ortaokulu	56
63	Necip Fazıl Ortaokulu	63
64	Çayırönü İmam Hatip Ortaokulu	35
65	Mehmet Akif Ersoy İmam Hatip Ortaokulu	52
66	Ümraniye Celaleddin Ökten Hoca İmam Hatip Ortaokulu	30
67	Şehit Sevgi Yeşilyurt İmam Hatip Ortaokulu	4
68	Genç Osman İmam Hatip Ortaokulu	2
69	Mustafa Vasıf Karslıgil İmam Hatip Ortaokulu	1
70	Avrupa Konutları Ortaokulu	52
Toplam		3276

EK 8 Araştırmaya Ait Verilerin Grafikselle Gösterimi

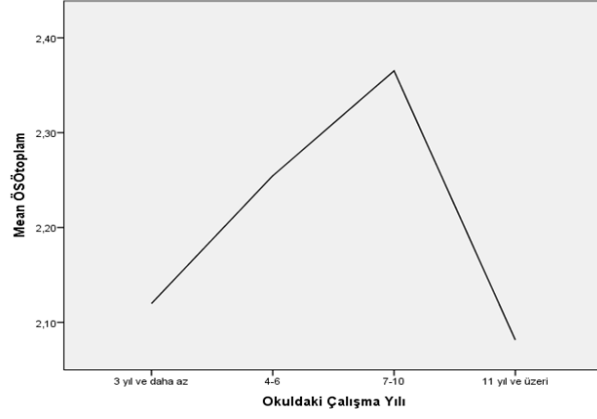
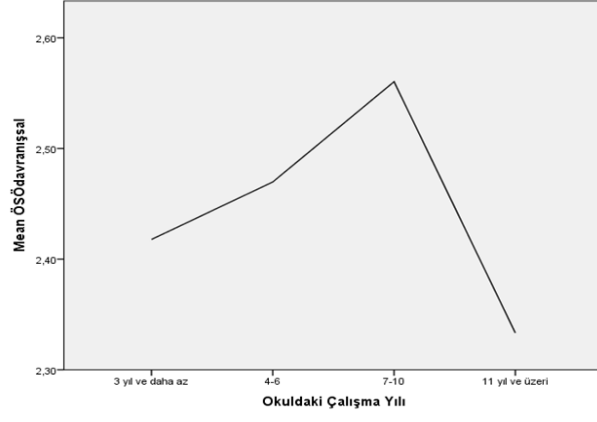
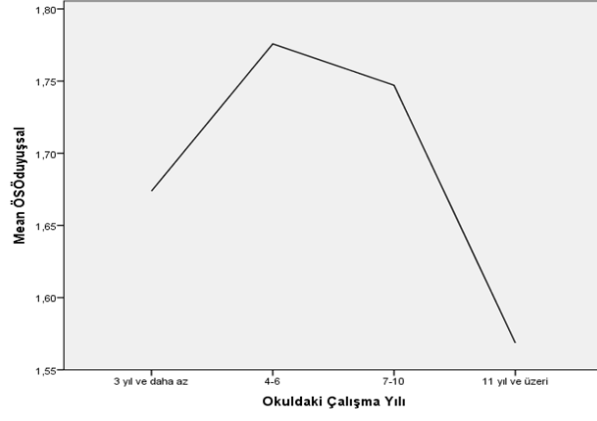
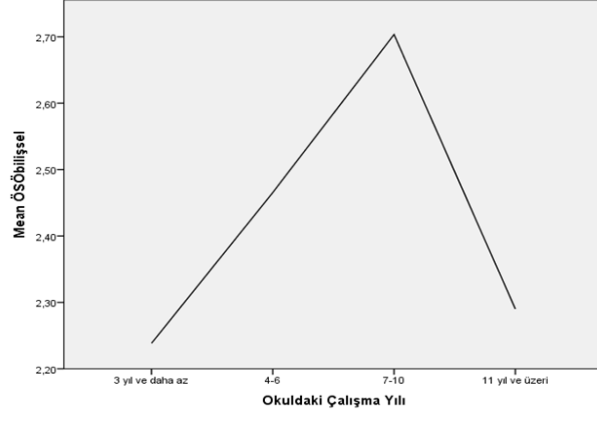
EK 8-A Örgütsel Sinizmin Yaş Değişkenine İlişkin Grafiği



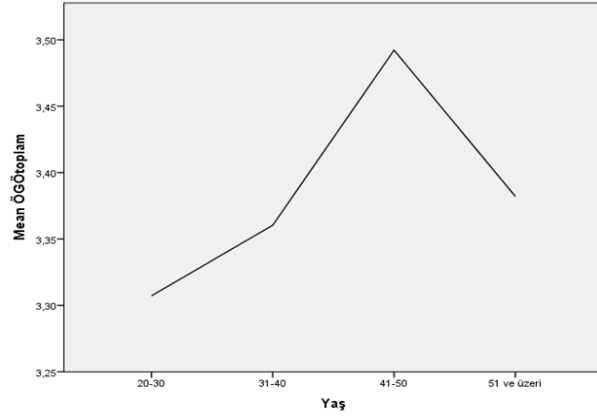
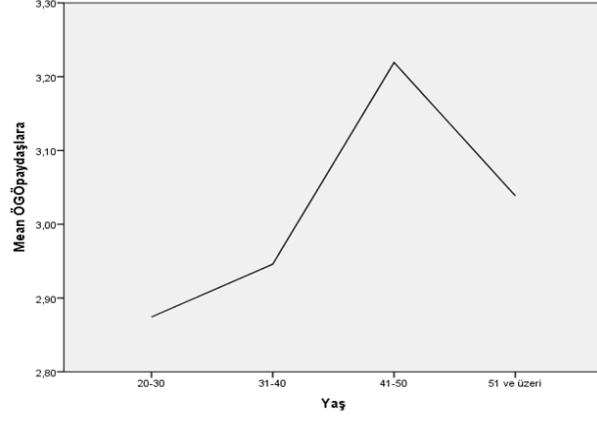
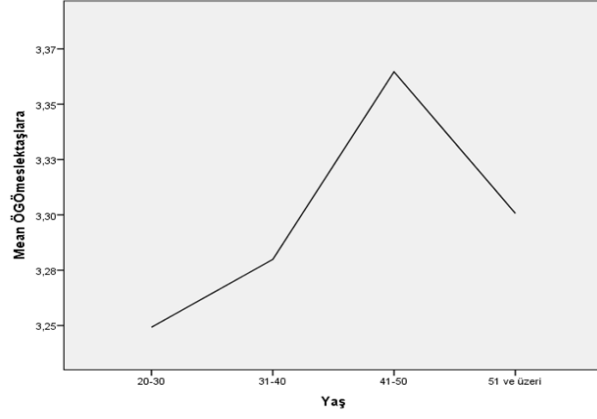
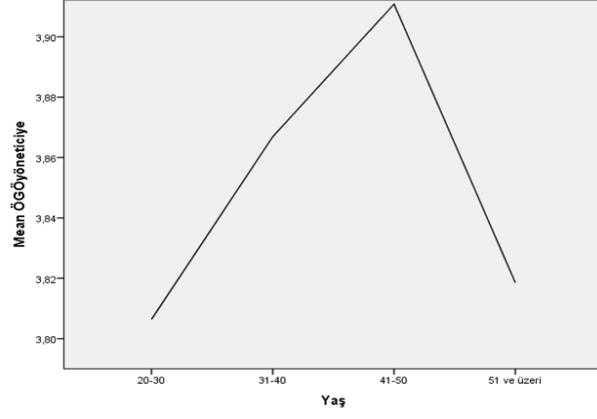
EK 8-B Örgütsel Sinizmin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Grafiği



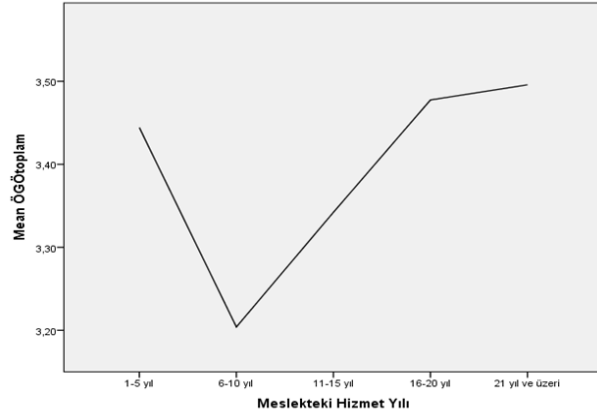
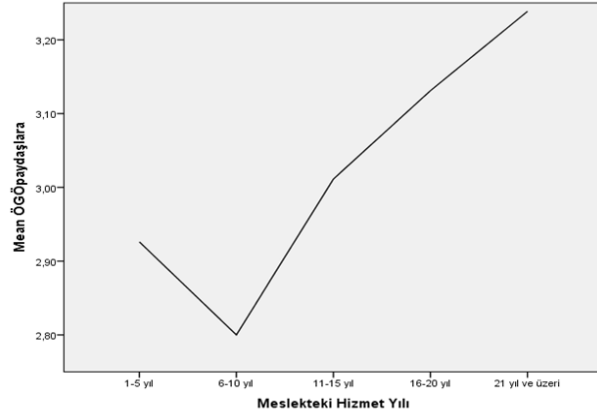
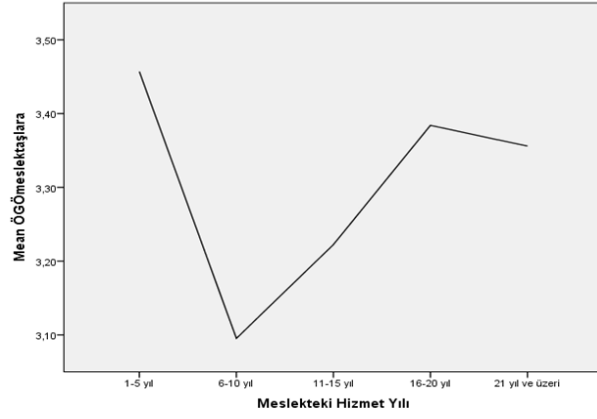
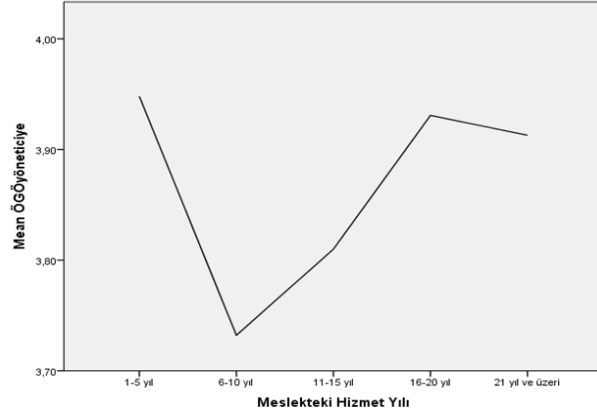
EK 8-C Örgütsel Sinizmin Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Grafiği



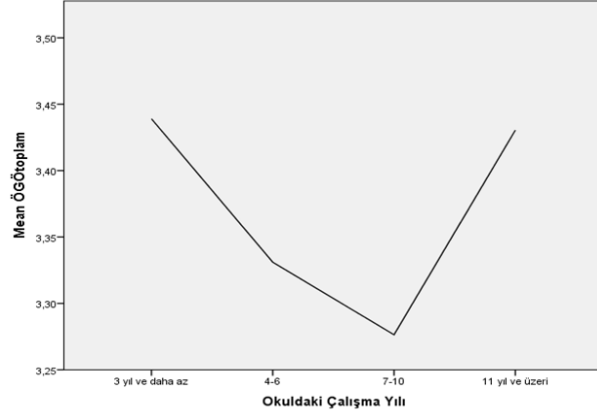
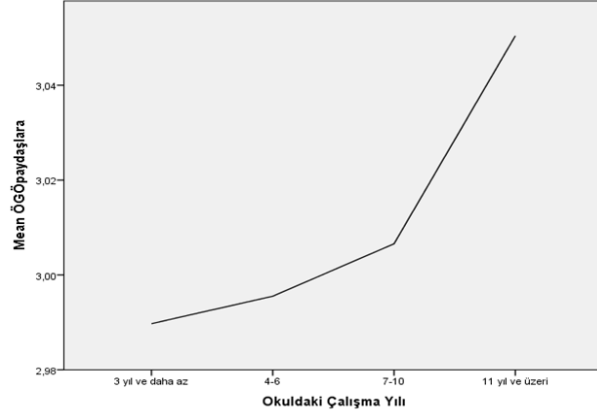
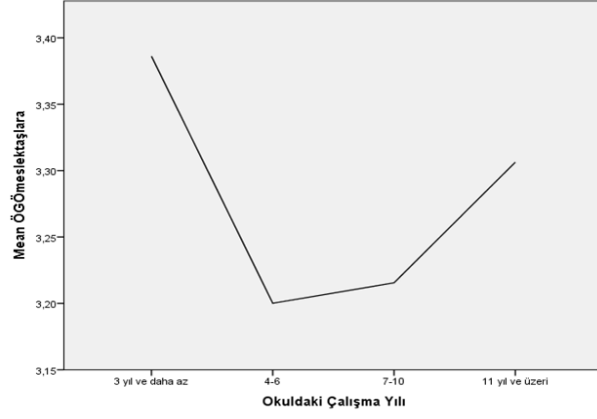
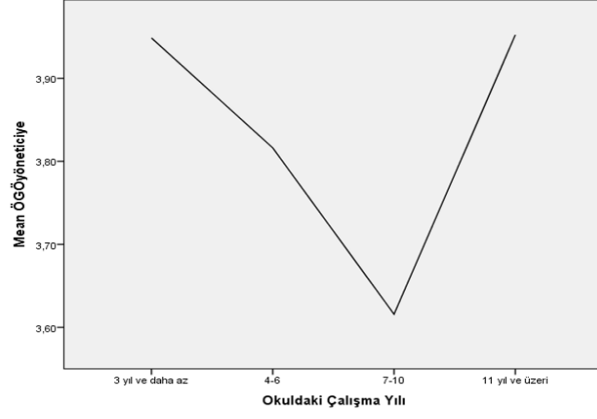
EK 8-D Örgütsel Güvenin Yaş Değişkenine İlişkin Grafiği



EK 8-E Örgütsel Güvenin Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Grafiği



EK 8-F Örgütsel Güvenin Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Grafiği



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Yavuz Kamil ŞEVİK

E-posta: yksevik@icloud.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

Yüksek Lisans: 2017-2019 İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Lisans: 2001-2006 Dokuz Eylül Üniversitesi Amerikan Kültürü ve Edebiyatı Bölümü

Lise: 1998-2001 Tekirdağ Anadolu Lisesi

İŞ BİLGİLERİ

2007 - 2009 Hakkâri Gazi Mustafa Kemal Lisesi – İngilizce Öğretmeni

2009 – 2017 Denizcilik Meslek Yüksek Okulu – İngilizce Öğretim Görevlisi

2017 – Milli Savunma Üniversitesi - İngilizce Öğretim Görevlisi