

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE
ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Burcu UYAR BULUT

İstanbul
Mayıs, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL
SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Burcu UYAR BULUT

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Demet Zafer GÜNEŞ

İstanbul
Mayıs, 2018

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Dr. Öğretim Üyesi Erhan ALABAY

Üye: Dr. Öğretim Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

Üye: Dr. Öğretim Üyesi Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

İmza

Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



Burcu UYAR BULUT

ÖNSÖZ

Araştırmamdaki her aşamada bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ'e, eğitim hayatım boyunca benden desteklerini esirgemeyen sevgili aileme ve eşim Ramazan Cem BULUT'a teşekkürlerimi sunarım.

Burcu UYAR BULUT

İstanbul - 2018

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Burcu UYAR BULUT

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

Mayıs-2018, xv -105 Sayfa

Bu çalışmanın amacı resmi ortaokullarda çalışan öğretmenlerde örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeylerini ve aralarındaki ilişkiyi belirlemektir. İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın evrenini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan ortaokul öğretmenleri oluşturmakta olup, araştırmanın örneklemini ise 390 ortaokul öğretmenidir. Çalışmada veri kaynağı olarak kişisel bilgi formu, "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler sosyal bilimler için geliştirilen istatistik paket programı ile analiz edilmiş olup, tanımlayıcı istatistiklerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, bağımsız gruplar arasındaki varyansın tespitinde ise ANOVA testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlere ait ortalamalar arasındaki farkın saptanmasında t 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 değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği; yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam hizmet süresi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam hizmet süresi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerde örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan negatif yönde yüksek bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca

yapılan regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerini yordama gücü % 52 olduğu hesaplanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Örgütsel Sinizm,Ortaokul Öğretmenleri



ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' ORGANIZATIONAL TRUST AND ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS

Burcu UYAR BULUT

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Supervisor: Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

May-2018, xv - 105 Pages

The purpose of this study is to determine the level of organizational trust and organizational cynicism and relationship between them in teachers working in secondary school. The population of the research in the relational screening model is composed of the secondary school teachers in the Küçükçekmece district of Istanbul and the sample of the research is 390 secondary school teachers. Personal information form, "Organizational Trust Scale at School" and "Organizational Cynicism Scale" were used in the study. Data were analyzed by statistical package program developed for social sciences and frequency, percentage, mean, standard deviation were analyzed in the formation of descriptive statistics and ANOVA test was used to determine variance among independent groups. Independent t test was used to determine the difference between the means and Pearson Correlation Test was used to determine the correlations between the variables. It was considered significant that the p value was below 0.05 in the study. In the study, organizational trust levels of teachers showed significant difference according to gender variable; age, marital status, level of education, total duration of service were not statistically significant. It was found that organizational cynicism levels of teachers did not show statistically significant differences according to gender, age, marital status, education level, total service duration variables. In the study, there was a statistically significant negative correlation between organizational trust and organizational cynicism levels in teachers working in secondary schools. In addition, as a result of the regression

analysis, it was calculated that the organizational trust levels of the teachers were 52% in terms of the organizational cynicism levels.

Key Words:Organizational Trust, Organizational Cynicism, Secondary School Teachers



İÇİNDEKİLER

Tez Onay Sayfası.....	i
Bilimsel Etik Bildirimi.....	ii
Önsöz	iii
Özet	iv
Abstract	vi
Tablolar Listesi	xii
Simgeler Listesi	xiv
Kısaltmalar Listesi	xv

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu.....	2
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.3.Alt Problem.....	4
1.4.Araştırmanın Amacı.....	4
1.5.Araştırmanın Önemi	5
1.6. Varsayımlar	5
1.7. Sınırlılıklar	5
1.8. Tanımlar	5

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	7
2.1. Örgütsel Güven.....	7
2.1.1. Güven Kavramı ve Tanımları.....	7
2.1.2. Güvenin Önkoşulları.....	9
2.1.3. Güvenin Türleri.....	9
2.1.3.1.Hesaplamaya Dayalı Güven.....	10
2.1.3.2.Bilgiye Dayalı Güven	11
2.1.3.3.Özdeşleşmeye Dayalı Güven.....	11
2.1.4. Örgütsel Güven.....	12
2.1.4.1.Kişiler Arası Güven	15

2.1.4.2.Örgüte Güven.....	15
2.1.4.3.Sisteme Güven.....	16
2.1.5. Örgütsel Güven Modelleri.....	16
2.1.5.1.Mishra Güven Modeli.....	16
2.1.5.2.Bromiley ve Cummings Güven Modeli.....	18
2.1.5.3.Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli.....	19
2.1.5.4.Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli.....	20
2.1.6. Örgütsel Güvenin Önemi.....	21
2.1.7. Okullarda Örgütsel Güven ve Oluşumu.....	22
2.1.8. Öğretmenler ve Örgütsel Güven.....	23
2.2 Örgütsel Sinizm.....	24
2.2.1 Sinizm Kavramı.....	24
2.2.1.1 Sinizm Kavramının Kökeni.....	24
2.2.1.2 Sinizm Kavramının Tanımlanması.....	24
2.2.2 Örgütsel Sinizm.....	25
2.2.2.1 Örgütsel Sinizm Kavramının Tanımlanması.....	25
2.2.2.2 Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi.....	27
2.2.2.3 Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	28
2.2.3 Örgütsel Sinizm Türleri.....	29
2.2.3.1 Kişilik Sinizmi.....	29
2.2.3.2 Toplumsal Sinizm.....	30
2.2.3.3 İşgören Sinizmi.....	31
2.2.3.4 Örgütsel Değişim Sinizmi.....	31
2.2.3.5 Mesleki Sinizm.....	32
2.2.4 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler.....	32
2.2.5 Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	34
2.3.İlgili Araştırmalar.....	36

2.3.1. Örgütsel Güven İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	36
2.3.2. Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	39
2.3.3. Örgütsel Güven Ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM44

3.1.Araştırmanın Modeli	44
3.2.Evren ve Örneklem.....	44
3.3. Veri Toplama Teknikleri	45
3.4.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR.....49

4.1. Örgütsel Güvene İlişkin Bulgular.....	49
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	50
4.2.1.Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	50
4.2.2.Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi.....	51
4.2.3.Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi.....	55
4.2.4.Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	56
4.2.5.Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	57
4.3. Örgütsel Sinizme İlişkin Bulgular.....	61
4.4.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi.....	61
4.4.1.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	62
4.4.2.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi.....	63
4.4.3.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi.....	66

4.4.4.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	67
4.4.5.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	68
4.5 Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	71
BEŞİNCİ BÖLÜM	
SONUÇ VE ÖNERİLER	75
KAYNAKÇA	84
EKLER	100
ÖZGEÇMİŞ.....	105



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Güvenin Türleri.....	9
Tablo 2.2. Mishra Güven Modeli Boyutları.....	17
Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	44
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri.....	49
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Güven Boyutu ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	50
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	51
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yöneticiye Güven Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	52
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İletişim Ortamı Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	53
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	53
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Güven Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	54
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Güven ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	55
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Güven ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	56
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	57
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Düzeyi Değişkenine Göre Yöneticiye Güven Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	58
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Düzeyi Değişkenine Göre İletişim Ortam ıAlt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	58
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Düzeyi Değişkenine Göre Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	59

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	60
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....	61
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Bilişsel Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	63
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duyuşsal Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	64
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Davranışsal Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	64
Tablo 4.20. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	65
Tablo 4.21. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	66
Tablo 4.22. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	67
Tablo 4.23. Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Bilişsel Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları....	68
Tablo 4.24. Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duyuşsal Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları....	69
Tablo 4.25. Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Davranışsal Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları....	69
Tablo 4.26. Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları....	70
Tablo 4.27. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	71
Tablo 4.28. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Alt Boyutları ile Örgütsel Sinizm Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	72
Tablo 4.29. Örgütsel Güvenin Örgütsel Sinizme Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	73

SİMGELER LİSTESİ

n	:	Evren sayısı
f	:	Frekans
\bar{X}	:	Aritmetik Ortalama
ss	:	Standart Sapma
sd	:	Serbestlik Derecesi
%	:	Yüzde
p	:	Anlamlılık düzeyi
t	:	t Testi
r	:	Korelasyon
β	:	Regresyon katsayısı (standardize beta)

KISALTMALAR

OÖGÖ	:	Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği
TDK	:	Türk Dil Kurumu
Çev.	:	Çeviren
Akt.	:	Aktaran
ANOVA	:	Analysis of variance



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Tüm dünyada son zamanlarda yaşanan hızlı değişimler, örgütleri ve örgütlerin önemli öğelerinden biri olan çalışanları da değişim için zorlamaktadır. Ancak değişimle birlikte var olan rekabet ortamında varlığını sürdürmeye çalışan örgütler, yalnızca örgütün verimliliğiyle alakadar olup, insan davranışlarını ve duygularını göz ardı etmektedir. Bunun bir neticesi olarak, çalışanlar hayal kırıklığına uğramaya ve örgüte karşı olumsuz davranışlar geliştirmeye başlamaktadır. Yaşanan hızlı değişimin neticesinde meydana gelen bu rekabet ortamı örgütsel sinizm kavramının tartışılmaya başlanmasına sebep olmuştur.

Çok hızlı bir şekilde gelişen ve değişen çalışma yaşamının içinde, örgüt liderlerinin ve yöneticilerin başarısız ve yanlış uygulamaları sonucunda ciddi örgütsel skandallar, problemler ve krizler meydana gelmektedir. Bu problemler çalışanlarda örgütlerine karşı öfke, bıkkınlık, şüphe, güvensizlik gibi olumsuz birçok düşünce, inanç ve davranışın gelişmesine neden olmaktadır. İçerisinde bunlar gibi olumsuz birçok tutum bulunduran, giderek örgütte yaygınlaşan ve önemi de o derece artan kavramlardan bir tanesi de sinizmdir (Gül ve Ağıröz, 2011).

Eğitim örgütlerinde güvenin tesisini sağlamak; kısa sürede, öğrenciler, öğretmenler ve velilerle olan ilişkinin düzeyini, uzun vadede ise toplum bütün yaşamına etki edecek gelişmelere vesile olabilir (Artuksı, 2009). Şayet okul ortamında güven yoksa eylemler arasındaki birliktelik ve başarının sağlanması oldukça zordur. Okullarda güven ortamı sağlanamadığı zaman, eğitim çalışanları (öğretmenler) çabalarını, kendilerini korumaya almak için harcayacaklardır (Töremen, 2002).

Okul ortamında oluşturulan güven ortamı sayesinde yönetsel ve eğitsel etkinliklerde ulaşılmak istenilen hedeflere ulaşılması noktasında okul yöneticisine yardımcı olabilir. Bu sebeple okul yöneticisi, öğretmenlerin güven, sadakat ve bağlılıklarını artırma yollarını keşfetmeli ve onları güdülemelidir (Buluç, 2008).

Son dönemlerde, eğitim aşamasında da farklı yapısal yenilikler ve gelişmelerin önemi artmaya başlamıştır. Bu sürecin düzgün ve sağlıklı bir şekilde ilerletilebilmesindeki anahtar faktör öğretmendir. Öğretmenlerin hayata dair bakış açıları iş hayatlarındaki performansı da etkileyebilir. Hayata bakış açısı eğilimlerinden önemli bir tanesi de sinizmdir (Aslan ve Yılmaz, 2013). Örgütlerin çoğunluğunda sinik tutum sergileyen bireyler bulunmaktadır. Bundan dolayı da eğitim öğretim çalışanlarının da sinik tutum sergileyip sergilemediklerinin dikkate alınması gerekir. Hammaddesi ve ürünü insan olan eğitim kurumları, devamlı olarak karşılıklı etkileşim halinde olan bir yapıdadır. Ayrıca tüm örgütlerdeki gibi eğitim örgütlerinde de okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ve diğer çalışanların karakterleri, inançları, hayat görüşleri, değer sistemleri, kültürleri, ilgi ve tutumları gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Eğitim kurumlarını arzu edilen başarı seviyesine ulaştırmak, kaliteli ve verimli eğitim uygulamalarının yenilerini gerçekleştirebilmek gibi değerlerin tamamı öğretmenlerin örgüte dair düşünce ve tutumları ile alakalıdır. Bu bağlamda bireylerin kişilik özellikleri, çalışma ortamı ve şartlarından kaynaklanan örgüte dair bir tutum olan sinizm kavramının önemi artmaktadır (Kalağan ve Güzeller,2010).

1.1 Problem Durumu

Örgütler, belirli amaç ve görevleri yerine getirmek üzere bir araya gelen insan topluluğudur. Gittikçe örgütlerde hayati bir kavram olarak karşımıza güven kavramı çıkmaktadır. Yeniliklerin ve teknolojik değişikliklerin hızlı olduğu zamanımızda örgütün kendisini geliştirebilmesi sayesinde örgüt ayakta kalabilmekte, bu da örgüt yöneticileri ve çalışanlar için yeni sorumlulukları beraberinde getirmektedir. Örgütün hedeflerine ulaşması ve gelişim sürecini devam ettirebilmesi, örgütün birbirine güvenen çalışanlara sahip olması ile mümkündür (Yıldız, 2013).

Tarihi geçmişi 13. yy.'a dayanan güvenin kökeni; sadakat, bağlılık ifade eden daha eski kelimelerden gelmektedir (Çimen, 2007).Güven kavramının tek bir tanımı bulunmamaktadır. Sözlükte güven; korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018). Toplumun bir elemanı olarak kişiler aile, çalışılan kurum, çevre ve arkadaş ortamında birbirlerine karşı daima güven duygusu içinde olmak isterler. Güven kavramı, kişinin karşısındaki kişinin söylediği sözlerden, hal ve hareketlerinden emin olma duygusudur (Demirkaya, 2015).

Önemli bir kültürel değer olarak güven kavramı, örgütsel yapıların özelliklerinin ve işleyişlerinin üzerinde etkisi bulunmaktadır. Çalışanların kişisel menfaatlerini gözetmeden örgütün çıkarları çerçevesi içinde birlikte hareket edip olumlu davranış sergileyebilmeleri için örgüte güven olmazsa olmazdır. Örgüte güvenin yararları, güven ortamı sayesinde örgüt problemlere hızlı çözümler üretip belirsizlikleri ortadan kaldırır. Örgüte güven duyan çalışanların varlığı örgütün verimli ve dayanıklı bir şekilde büyümesini sağlar (Durdağ, 2010). Örgütteki çalışanlar arasında güven oluşmaması halinde ya da örgüte karşı güvensizlik duygusu geliştiğinde kaygı, stres, korku artmakta buda beraberinde örgüte bağlılığı azalmakta, örgütten uzaklaşma neticesinde işten ayrılmalar olabilmektedir. Örgütsel güvenin azalmasının örgüte zararı iş verimini ve kalitesini azaltırken çalışanda da psikolojik ve fiziki rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Psikolojik etkilerinden biri de sinik tutumun olduğu söylenebilir.

Toplumların gelecek nesillerini yetiştiren örgütler olarak okulların örgütsel güven düzeyi okuldaki ilişkilerin bir ürünüdür. Okuldaki ilişki durumundan ve bunun sonucunda oluşacak güven ortamından hem yöneticiler hem de öğretmenler sorumludur. Bu güven ortamını oluşturamayan kurumlarda ise öğretmenler ve yöneticiler arasında kaygı, stres, kuşku, eleştiri, alay, küçümseme gibi olumsuz duygu ve düşünceler meydana çıkabilir.

Etkililik için örgütler yeterli fiziksel, ekonomik ve yapısal koşullara sahip olsa dahi sistemin işleminde rol alan insan faktörüne gerekli değer verilmeyip, gereksinim ve beklentileri karşılanmaz ise sistemin kusursuz ve verimli çalışması sekteye uğrayabilir. Örgütten beklentilerini elde edemeyen çalışan da örgüte karşı olumsuz duygu ve davranışlar geliştirebilir.

Örgütlerine karşı olumsuz düşünceler barındıran ve örgütü eleştiren davranışlar geliştiren sinik çalışanlar, örgütün değerlerini ve bütünlüğünü sorgulayabilir. Bunun neticesinde de sinik çalışanlar örgütteki olumsuzlukları daha kolay fark ederek örgütün amaç, hedef ve politikalarını eleştirmeye başlayabilir. Yine sinik tutum sergileyen çalışanların örgüte bağlılıkları daha az olup örgütün gelişim ve değişim çabalarına olumlu yanıt vermeyebilirler.

Örgütsel sinizm, örgütteki iş tatminini, güveni, motivasyonu ve verimliliği azaltan önemli bir kavramdır. Bundan ötürü örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde azaltıcı, tükenmişlik duygusu, yabancılaşma üzerinde artırıcı bir etkiye sahiptir (Abraham, 2000).

1.2. Problem Cümlesi

Resmi ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.3. Alt Problem

Yukarıda belirtilen temel problem doğrultusunda, bu araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1.Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri nasıldır?

2.Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nasıldır?

3.Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri cinsiyet, yaş medeni durum,eğitim düzeyi, toplam hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

4.Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet, yaş medeni durum,eğitim düzeyi, toplam hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

5.Resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Amacı

İnsanın çalıştığı kuruma ve iş arkadaşına güven duyması durumunda iş performansının artması olağandır. Bir ülkenin geleceği olan çocukların teslim edildiği öğretmenlerin kendilerini ne kadar güvende hissettiği, bunun eğitim başarısına etkisi araştırılması ve değerlendirilmesi gereken bir konudur. Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de sinik kişilerin bulunması olağandır. Öğretmenlerin eğitim örgütlerine olan güven duygusunun azalması veya kaybolması, öğretmenlerde

sinizm tutumun gelişmesine etkisi, güven ile sinizm bağlantısının incelenmesi hedeflenmektedir.

Bu doğrultuda resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın alt amacı ise öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam hizmet süresi arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.5. Araştırmanın Önemi

Alanyazın incelendiğinde, örgütsel güven ve örgütsel sinizm ile ilgili ayrı ayrı yapılmış çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte iki kavramı birlikte inceleyen çalışmalar oldukça azdır. Dolayısıyla bu çalışmanın eksikliğin giderilmesi yönünde alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi açısından önemlidir. Bununla birlikte bazı demografik değişkenlere göre ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi açısından önemlidir. Bu araştırma, yapılacak diğer araştırmalara katkı sağlaması açısından önemlidir.

1.6. Varsayımlar

Çalışmada kullanılan ölçme araçlarının, katılımcılar tarafından objektif bir şekilde ve içtenlikle doldurulduğu varsayılmaktadır.

1.7. Sınırlılıklar

Bu çalışma 2016-2017 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Güven: Güven; öznesi insandır, etik değerler ve adalet kavramları ile yakından ilgilidir, geleceğe dönüktür, pozitif bir beklentidir, belirsizlik ve doğal olarak riskler içerir, nesnel ve öznel bazı temeller üzerinde kurulur, güçlenir veya

zayıflar, kaybolduğu zaman yeniden kurulması ve kazanılması zordur, duyuşsal ve bilişsel yapıları birlikte barındırır, en önemlisi de insan davranışlarında (grup veya birey olarak) önemli bir belirleyicidir (Çubukçu, 2010).

Örgütsel Güven: Örgütsel güven, çalışanların yönetimde olanlara güvenleri ve yönetimdekilerin kendilerine, ifadelerine olan inançlarının derecesi olarak belirtilmektedir. Bu tanımlamaya göre örgütsel güvenin kaynağı, üst kademe yöneticileri ile ara kademe yöneticilerinin davranışlarıdır (Şimşek ve Taşçı, 2004).

Sinizm: Dean vd. (1998) sinizmi, istenilen ile gözlenen örgütsel kimlik arasında bir açıklık, boşluk olduğu inancı; örgütün kendisine veya örgütsel farklılaşmaya (stratejiye) karşı olumsuz bir etki, bu etkiler ve inançlar ile uyumlu olarak örgüte karşı aşağılayıcı veya eleştirel tutum ve davranış eğilimleri olarak tanımlamaktadır (Mantere vd., 2001).

Örgütsel Sinizm: Örgütsel sinizm kavramı, çalışanın bünyesinde bulunduğu örgüt hakkındaki olumsuz düşüncelerini ifade etmektedir. Çalışanların örgütlerine karşı olan; kırgınlık, öfke, kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olması olarak ifade edilebilen bir olgudur (Polatcan, 2012).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bu bölümde örgütsel güven ve örgütsel sinizm ile ilgili alanyazın taraması ve bu konularla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Güven

Aşağıda güven kavramı ve tanımları, güvenin ön koşulları, güvenin türleri, örgütsel güven, örgütsel güven modelleri, örgütsel güvenin önemi, okullarda örgütsel güven ve oluşumu ile öğretmenler ve örgütsel güven konularına değinilmiştir.

2.1.1. Güven Kavramı ve Tanımları

İnsanlığın var olmasından itibaren ortaya çıktığı düşünülen güven olgusu, insanların kendi varlığını sürdürebilmek için avcılık ve toplayıcılık döneminde ve özellikle tarım dönemine bağlı olarak toplu yerleşik hayata geçmesiyle insanoğlunun güven olgusuna ihtiyacı daha da fazla artmıştır (Uysal, 2014). Kişilerin hayatının her evresinde gereksinim duyduğu güven olgusu bebeklikten itibaren ailede başlayarak, sosyal ilişkilerde, okulda, ekonomik ilişkilerde ve iş yaşamında yani insanın var olduğu her türlü ilişki ve ortamda güven istenilen bir olgudur (Erden, 2007). İnsanlar; tek başına yaşayamayan, sosyal ilişkiler ile diğer bireylerle etkileşim içinde olmaya ihtiyaç duyan varlıklardır. Bu etkileşimin kurulabilmesi ve devam ettirilebilmesi için de güven olgusuna ihtiyaç vardır (Afşar, 2013). Güvene dayalı birlikteliklerin kurulması insanların toplu yaşamasının anlamını daha da arttırmaktadır (Çınar, 2013).

Psikoloji ile ilişkili olan güvenlik, güven duyma, güvende olma kavramlarına araştırmacılar fazlaca ilgi duyup güven olgusunun üzerine çok sayıda araştırma yapmışlardır (Rousseau vd., 1998). Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde, ihtiyaçlar içerisinde insanın nefes almak, yemek, içmek ve cinsellik gibi temel fizyolojik ihtiyaçlarından sonra emniyet ve güvenliği ihtiyaçlardan ikincisi olarak yer almıştır (Maslow, 1943).

Ontolojik açıdan sosyal bir varlık olan insan, toplumdaki yaşamını devam ettirebilmesi için diğer insanların varlığına gereksinim duyar. Hayatı boyunca insanlar bu ihtiyacı karşılayabilmek ve devam ettirebilmek sorumluluğundadır. Bu

ilişki süreçlerindeki ana unsurlardan birinin yapılan çalışmalar neticesinde güven olduğu görülmüştür (Bozkurt, 2014). İnsan ilişkilerinin tamamında olması gereken bu unsur özellikle kişiler arasındaki ikili ilişkilerde daha önemli hale gelen ana unsurlardan biridir (Güneş, 2014). Güven duygusu insanların birbiri ile ilişkileri sonucunda doğal bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. İnsanlar, var olan olgulardan, yaşadıkları olaylardan, sosyal ilişkilerden, karşı tarafın tutum ve davranışlarından, beklenti ve deneyimlerden faydalanarak birbirine karşı güven duygusu oluşturur (Sevinç, 2013; Ayduğ, 2014). Kişiler arasında oluşan güven sadece hissedilerek anlaşılabilen, içgüdüsel olarak herkes tarafından anlaşılabilen bir kavram olmasından dolayı doğası gereği soyut bir nitelik taşımakta olup tanımlanması zor bir kavramdır (Hoy vd., 2002; Afşar, 2013; Asunakutlu, 2002; Eğriboyun, 2013).

Güvenin kritik ve önemli konumu bunun yanında farklı disiplinlerle olan (sosyoloji, felsefe, psikoloji, iktisat, davranış bilimleri ve örgütsel bilimler) ilgisi kavramın tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Fakat tanımlamada yaşanan bu güçlüğe rağmen rutin ve gündelik insan ilişkilerinde bile ihtiyaç duyulan güven duygusunun, birey ve grup davranışlarının parametrik bir belirleyicisi olduğunun kabulü, ortak görüş olarak disiplinler arasında kabul gördüğü çok açıktır (Uçar Şahmelikoğlu, 2013). Güvenle ilgili son zamanlarda araştırmacıların yaptığı bilimsel çalışmalarda güven kavramının tanımlaması üzerine fazlaca durulmamıştır. Bu çalışmalarda bilim insanı daha çok güven tanımından ziyade özellikleri üzerinde durma yönünde tercihlerini kullanmışlardır (Özbek, 2004). Bunun nedeni olarak güven kavramının tanımlanmasındaki güçlük ortaya çıkmaktadır (Kanten, 2012; Yıldız, 2015).

Değişim sonucu ortaya çıkan belirsizliklerin hızlı bir şekilde arttığı günümüz dünyasında güven duygusunun eksikliği sürekli hissedilmekte ve bunun sonucunda ortaya çıkan sorunlarda açık bir şekilde görülmektedir. Farklı kaynaklara bakıldığında endişelerin, sıkıntıların ve kuşkuvarın; insanlar arası ilişkileri, politikayı, iş dünyasını, ekonomik, ticari, toplumsal, sosyal ve ahlaki olarak yaşamı olumsuz etkilediği görülmektedir. Şüphesiz güvenin yeniden kazanılması yönünde ciddi adımların atılmaması ve güvensizliğin çok daha geniş alanlara yayılması mevcut olan bu olumsuzluğu daha da arttırmaktadır (Erdem, 2003).

2.1.2. Güvenin Önkoşulları

Güvenin tanımlanmasında, evrensel tek bir tanıma ulaşılamamasına rağmen, güvenin ön koşulları olarak da ifade edilen belirsizlik, riskleri göze alabilme, savunmasızlık (Sandal, 2014) ve beklenti kavramlarının tanımda yer alması gerektiği konusunda genel olarak görüş birliği vardır (Erdem, 2003).

2.1.3. Güvenin Türleri

Güven “temel, basit, gizli ve hakiki” olarak sınıflandırılabilir. Her türün karakteristiği Solomon ve Flores tarafından Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo2.1: Güvenin türleri (Starnes vd. 2010;Akt:Yakut Özek,2016)

Temel	Basit	Gizli	Hakiki
Düşünce veya yansıma olmadan	Düşüncesiz veya yansıtıcı kalan	İhlale ve ihanete maruz kalan, ancak olasılığa açık değil	Yansıtıcı ve dürüst
Açık uçlu	Eleştirisiz ve sorgulamayan	Kasten kendini aldatıcı	İhanet olasılığına açık ve bu gibi durumlarla baş edebilir
Fark gözetmeyen	Güvensizliğin olasılığını göz önünde bulundurmayan	Güvensizliğin kanıtını düşünmeyi reddeden	Tekil işlem ve sonuçlardan ziyade ilişkilere odaklanan
Miras veya doğuştan olabilir	Aşinalığa dayanan	Başka insanların inançları doğrultusunda gelişen	Naif veya kendini yıkıcı değil
Başkalarının tecrübeleriyle gelişen veya zarar gören	Güvenliği hafife alan	Çabayla elde edilen	Kendine güvenli
Kişinin kişiliği ve tavrı için dayanak olan	Başka insanların inançları doğrultusunda gelişen	Güçlü, yoğun, duygusal	Kendini irdeleyen
Bireyin paradigmasını irdeleyen	İhanet yıkıcıdır	Bireyi paradigmalara kilitler	Bağlılık ve dürüstlük meselesi
Çoğunlukla olumsuz şeylerin olacağına inanır	İhanete tepki göstermek reddedilir	İhanet yıkıcıdır	Güvenin nedenlerini talep eder
Şahsın kendi güvenliğine dayanır	Bir kere kaybedildi mi geri döndürülemez	Savunuculuk ve darlıkla sonuçlanır	Çabayla seçilir ve elde edilir
Koşullu	Koşullu	Koşulsuz	Başkalarıyla olan ilişkilerle gelişir Seçimleri içerir Koşullu

Güvenin türleri dört kategoride sınıflandırılmaktadır (Starnes, Truhon & McCarthy, 2010; Akt:Yakut Özek, 2016):

A. Temel Güven

İnsanlarla tanışmak için aşırı şüphe olmaksızın bireydeki yetenek ve istektir.Tanımadığı kişilerle rahatça ilgilenebilme ve sohbet edip samimi ilişkilere girebilme isteği ve yeteneğidir. Temel güven kişinin dünyaya doğru tüm kişiliği ve tavrı için temel oluşturmaktadır.

B. Basit Güven

Basit güven, hiçbir yansıma, araştırma, bilinçli seçim ve doğrulama talep etmeyen yani şüphenin mutlak yokluğu söz konusu olan güvendir. Bunun nedeni hiçbir sebebin bir kişinin güvenilirliğini sorgulaması veya güvenen bireyin naif olmasından kaynaklanmaktadır.

C. Gizli (Kör) Güven

İhlale ve ihanete açık olan bu güvende insan onun olduğuna inanmak istemez. Yani kör güven bireye hiç bir şeyin güvenini sarsmasına izin vermemesi ve ona ihanet etme olasılığına inanmasıdır.

D. Hakiki Güven

Kişinin tamamen kendinin farkında, kendi sınırlandırmalarının ve koşullarının bilincinde olan, yeni ve umulmadık ihtimallere açık, katı kural ve güven duygusunun mekanik operasyonlarını takip etmeyip seçim ve sorumluluklara dayalıdır. Kişi hakiki güvende risklerin farkındadır ve güvensizlikle yüzleşmek ve bu güvensizliği aşmak için isteklidir. Hakiki güvenin üretici örgütsel ilişkilere bağlı olduğu bilinmektedir.

2.1.3.1.Hesaplamaya Dayalı Güven

Ürün odaklı yöneticilerin daha çok tercih etmiş olduğu güven, hesaba dayalı güven türüdür. Hesaba dayalı güven yaklaşımında çalışanın kuruma sağlayacağı fayda oranıyla güven oranının doğru orantılı olduğu, yani kar arttıkça hesaba dayalı güveninde artacağı görülmektedir (Özdere, 2015). Güven ilişkisi maksimum kârı içeren hesaplamalara dayanmaktadır.

2.1.3.2.Bilgiye Dayalı Güven

Bilgiye dayalı güven güvenilen kişinin bir durumla karşılaştığında bu durum karşısındaki hareketlerinin öngörülebilir olmasına bağlıdır.Bu güven türünde önemli olan bireyin yeterliliğini anlaması sayesinde bu kişinin davranışlarını önceden anlamasıdır.Bireyin yeterliliğini anlamak birey hakkında tahminde bulunabilme imkanı verir ve buna bağlı olarak güvenme ya da güvenmeme arasında karar vermesini gösterir (Terekli, 2010).

Zaman kavramı bilgiye dayalı güvende önemli bir yer tutmaktadır.Kişilerin karşılıklı olarak birbirini tanıma ve anlamasına ihtiyacı vardır, buda belirli bir zaman gerektirir. Bir süre sonra ortaya çıkan beklentinin sağlanıp sağlanmadığının test edilmesinden sonra güven veya güvensizlik belirtileri ortaya çıkar. Hesaba dayalı güven ile kıyaslanacak olursa zaman kavramı oldukça önemli olsa da bilgiye dayalı güven daha sağlıklı bir yaklaşımdır.Bu zaman süresinde kişiler birlikte çalışmalarının neticesinde karşılıklı olarak her konuda birbirlerinden haberdar olup bunun sonucu olarak bir beklenti içerisine girerler. Bu beklentilerin karşılanması sonucu güven, karşılanmaması neticesi ise güvensizlik ortaya çıkar (Özdere, 2015).

Bilgiye dayalı güvenin bir diğer özelliği ise akılcı bir değerlendirmesi sonucunda oluşması ve bilgiye dayalı olduğu için somut veriler meydana getirmesidir.Duygusal güven ise tam tersi olarak psikolojik anlamda gelişmiş öznel neticeler ortaya çıkarmaktadır.Çok farklı değerlendirmeler olsa da kurumun temelinde güven kavramı bulunmaktadır (Demirkaya, 2012).

2.1.3.3.Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Bilişsel güvenden farklı olarak özdeşleşmeye dayalı güven karşıdaki kişi ile empati kurma temeline dayalı bir güven çeşididir. Önceki iki yaklaşımdan farklı olarak güven odaklı bir yaklaşımdır. Özdeşleşmeye dayalı güven ürün odaklı yöneticilerin ilgi alanına girmektedir. Kişi empati kurduğu için en kötü durumlarda bile güven duymamak yerine güvenilmez davranışı bir sebebe bağlamayı seçer.Bunun neticesi olarak bilgiye dayalı güvene nazaran daha fazla yanılma olasılığı vardır (Özdere, 2015).

Bireylerin karşılıklı olarak düşüncelerini kabul etmesi neticesi, güven kavramın daha etkili halle gelmesine ve artmasına neden olur.Bireyin karşısındaki şahısın daha önceden davranışsal yapısını tahmin etmesi ve ona inanması güven

duygusunun karşılıklı olarak artmasına imkan sağlar. Kişilerin karşılıklı olarak birbirlerine olumlu dönüt vermesi neticesinde de aralarındaki bağ güçlü bir temel üzerine kurulmuş olur. Özleşmeye dayalı güveni bilgiye dayalı ve hesaba dayalı güven oluşturmaktadır (Atay, 2014).

2.1.4. Örgütsel Güven

Örgütteki bireylere araştırmacılar, çağdaş örgüt ve yönetim kuramlarının etkisiyle daha çok değer vermeye başlamışlardır. Bunun neticesinde son zamanların en çok gündeme gelen konulardan biri de örgütsel güven olmuştur (Polat, 2009). Bunun yanında örgütsel güvenin çok karmaşık bir yapısı vardır. Bundan dolayı kendi içerisinde ve kurum dışındaki düzenlemelerin disiplinli ve titiz bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Bir kurumdaki verimlilik sadece kurumlar arası eylemlere değil aynı zamanda o kurumdaki bireyler arası ilişkilerdeki güven kavramının gelişmesi ile de artmaktadır. Örgütsel güven kavramı bundan dolayı son zamanlarda yoğunlukla incelenmektedir (Tuzlukaya, 2015).

Örgütsel kavramlarla yakından ilişkili olan örgütsel güven çok boyutlu olarak ele alınmaktadır. Güven insan ilişkilerinde önemli bir yere sahip olduğu için örgütün insani yönünü açıklamıştır. Araştırmacılar örgütsel güven tanımında fikir birliğine varamamış olsalar da yapmış olduğu tanımlara bakınca örgüte olumlu katkı sağladığı yönünde hepsinin fikir birliği sağladığı görülmektedir (Ayduğ, 2014).

Çalışan tarafından algılanan örgütün güvenilirliği fikri örgüte güvendir. Genel olarak örgüt içindeki kişilerin, örgütün almış olduğu ortak kararlarla aynı fikirde olmaları ve birbirlerine inanmaları anlamına gelmektedir (Kurum, 2013). Farklı temellere dayandırılarak da örgütsel güven kavramının tanımı yapılmıştır. Örgütsel güven, çok düzeyli, iletişime dayalı, kültür temelli, çok boyutlu ve dinamik olması yönünden değerlendirilmiştir. Bu faktörler temeline dayalı güven (Şenturan, 2014):

* Çok Düzeylidir: Kurum çalışanları, takım, örgüt ve örgütsel anlaşmalar arasındaki etkileşimlerden doğmaktadır.

* İletişime Dayalıdır: Kararlarla ilgili açıklamalar yapma, doğru bilgi elde etme, dürüst ve samimi görünme gibi iletişim davranışlarının bir sonucudur.

* Kültür Temellidir: Örgüt kültürünün değerlerine, inançlarına ve kurallarına bağlıdır.

* Çok Boyutludur: Bireylerin güvenle ilgili algılarını etkileyen duygusal, zihinsel ve davranışsal faktörlerden oluşmaktadır.

* Dinamiktir: Sürekli olarak değişim göstermektedir.

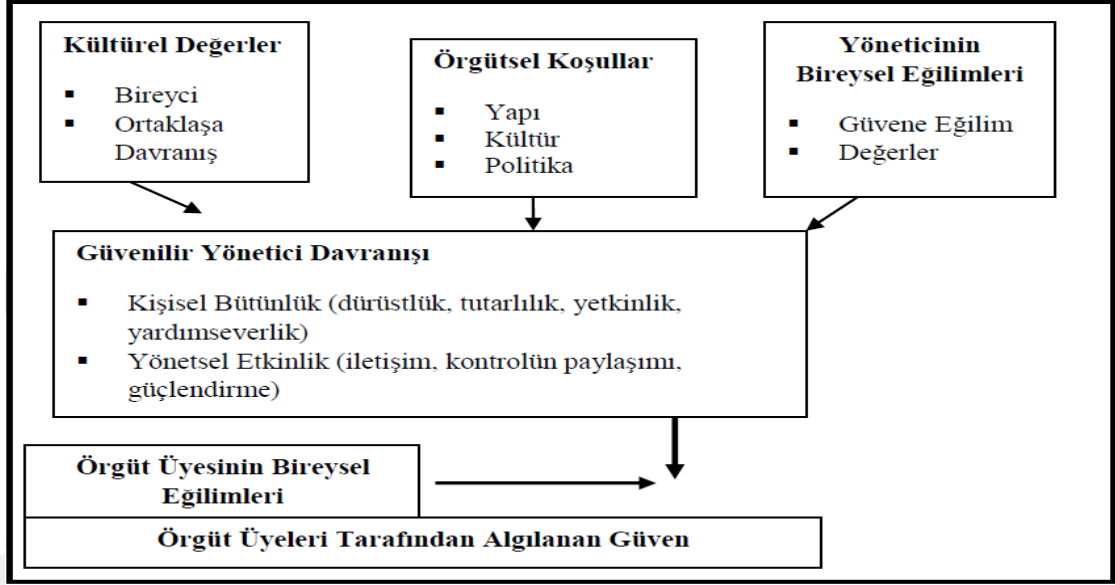
Kurumlarda örgütsel güvenden birbirlerini anlayan bireylerin, birbirlerine karşı saygı duyduğu, etkili, verimli iletişime açık ve yardımlaşmanın oldukça değerli olduğu ortamlarda bahsedilebilir (Güneş, 2014). Kişiler daima toplumun bir elemanı olan aile, çalışılan kurum, çevre ve arkadaş ortamında birbirlerine karşı güven duygusu içinde olmak isterler. Güven kavramı, kişinin karşısındaki kişinin söylediği sözlerden, hal ve hareketlerinden emin olma duygusudur (Demirkaya, 2015).

Çalışanları yenilikçi olmaya teşvik eden ve yeni fikirler üretmesini sağlayan bir olgudur. Örgütsel güven insan ilişkilerindeki bağı kuvvetlendiren, iş bölümü ve adil iş dağılımı olduğu bunun sonucunda da motivasyon ve verimin arttığı, işten ayrılan kişi sayısının azaldığı, kısacası çalışanların mutlu olduğu bir çalışma ortamı oluşması için gerekli bir kavramdır (Güneş, 2014).

Güvenin kişiler arasındaki boyutu kadar çok olmasa da, örgütsel güvenle alakalı çalışmalar 90 'lı yıllarda artmıştır. Bu yöndeki çalışmalarda amaç çalışanlar ve yöneticiler arasında ortak bir yapılanma sağlamaktır. Bu yapılanma sonucunda çalışanların daha göz önünde olması sağlanacak ve neticesinde de örgütün karlılığı artacaktır (Topaloğlu, 2010).

Örgüt ortamında güvenin oluşmasında etkili olan faktörler aşağıda özetlenmiştir. Şekil-2.1. de görüldüğü gibi, örgütsel güveni etkileyen faktörler üç başlık altında toplanmıştır. Örgütsel koşullar, yöneticilerin bireysel eğilimleri ve kültürel değerler şeklinde gösterilmiştir. İşverenin güvenilir olduğunu gösterebilmesi için iletişimi kuvvetli, yardımsever, tutarlı, paylaşımcı, kontrolü sağlayabilen gibi özellikleri kendisinde bulundurması gerekmektedir. Çalışanlar işverenin davranışlarını izleyip güven duygusunun var olup olmadığı konusunda bir sonuca ulaştıklarında çalışanlar tarafından algılanan güven ortaya çıkmaktadır (Erdem, 2003).

Şekil-2.1: Örgütsel Yaşamda Güvenin Oluşumu



Kaynak: Erdem, 2003: 169.

Belirli hedeflerin gerçekleşmesi için oluşturulan örgütsel davranışlar ve ilişkiler bütünü örgütsel güven olarak tanımlanmaktadır. Kişilerin birbirleriyle olan etkileşimleri ve örgüt ilişkilerinde işverene ve örgüte olan güveninden doğan örgütsel bağ ve davranışsal bütünlük olarak tanımlanmıştır. Bu açıklamalar kapsamında güvenin örgütün varlığını sürdürebilmesi ve geleceğine dair planlamalar yapabilmesi açısından önemli bir faktördür.

Örgütsel güven ile alakalı yapılan tanımlardan yola çıkılırsa doğruluk, dürüstlük ve inanılabilirlik gibi konulardaki inanç seviyesi güveni meydana getirir, bundan dolayı bu faktörlerin önemini bilmemiz gerekir. Bu kavramlar bir kurumda yok ise o kurumdaki çalışanlar arasında bir güven duygusunun varlığından da söz edilemez. Grup içerisindeki insanların karşılıklı olarak güveninin artması örgütsel güveni arttıracak, olumsuz olması durumunda ise güven oluşmayacaktır. Güven dediğimiz olgu dürüstlük, doğruluk ve inanılabilirlik gibi erdemlerin var olmasıdır (Kahya, 2013). Yönetim faaliyetlerinde çalışanların söz haklarının olması, örgütlerin günlük faaliyetlerinden gelecekteki planlarına kadar bu işlemlerden etkilenecek olan çalışanların fikirlerine önem verilmesi gerektirmektedir. Üst yönetim tarafından örgütün geleceği hakkında kararlar alınsa da çalışanların fikirlerinin önemsenmesi geniş bir katılım sağlar, bu da güven ortamının oluştuğunun bir göstergesidir (Develioğlu, 2012).

Örgütsel güven, örgütte ahlak kurallarının olması bunun sonucunda da örgütteki çalışanların birbirlerine karşı davranışlarındaki tavırlarını belirlemelerine imkan sağlayacak ve belirsizlik durumunu yok etmektedir. Örgütte güven ortamı oluşturulduğu takdirde, en kısa sürede en doğru kararlar alınır, çalışanların performansı olumlu olarak etkilenir. Bunun neticesinde de kararlılık ve verimlilik ortaya çıkmaktadır (Demir Engizek, 2011).

Örgütsel güven en geniş tanımıyla, çalışanların örgüt içerisindeki haklarının yenmeyeceği, adaletli ve ahlaki değerlere önem veren bir ortam oluşturmuş olacaklarına olan inançtır. Bunun neticesinde çalışanların adil ve etik algılamalarıyla oluşan örgütsel güven örgütlerin devamlılığını sağlayan en temel öğelerden biridir (Topaloğlu, 2010).

2.1.4.1. Kişiler Arası Güven

Fox'a (1974) göre, kişiler arasındaki güven, yatay ve dikey ilişkiye dayalı güven olarak ikiye ayrılmaktadır. Yatay güven, örgüt içindeki eşdeğer konumdaki bireyler ve gruplar arasındaki yatay ilişkiye dayalı gelişen güvendir. Güvenin yatay yönelimi iş ve takım arkadaşlarına yöneliktir. Meslektaşına güven olarak adlandırılan bu güven, çalışanların birbirlerinin çıkarlarına ilgi gösterecekleri, gerekli durumlarda yardım edecekleri ve birbirlerine karşı açık ve dürüst olacaklarını içeren olumlu beklentiyi ifade etmektedir. Okullarda iki öğretmen, müdür yardımcısının ya da iki zümrenin birbirine güven algısı buna örnek olarak verilebilir. Dikey güven ise, farklı konumlardaki bireyler ve gruplar arasında gelişen güvendir. Dikey yönelimli güven örgüt içindeki ast-üst ilişkilerine dayalı oluşan güvendir. Öğrenci-öğretmen, yönetici-öğretmen, müdür yardımcısı- müdür arasındaki ilişkiye dayalı olarak gelişen güven dikey güvene örnek olarak verilebilir (Akt: Polat, 2009).

2.1.4.2. Örgüte Güven

Çalışanlar tarafından algılanan örgütün güvenirligidir. Genel anlamda örgütteki bireylerin birbirlerine inanmaları ve örgütün almış olduğu ortak kararlarda aynı fikirde olmalarıdır (Kurum, 2013).

Örgüte duyulmakta olan güven, kültürün vazgeçilmez kuralıdır. Çalışanların kişisel menfaatlerini gözetmeden örgütün çıkarları çerçevesi içinde birlikte hareket edip olumlu davranış sergileyebilmeleri için örgüte güven olmazsa olmazdır. Örgüte güvenin yararları, güven ortamı sayesinde örgüt problemlere hızlı çözümler üretip

belirsizlikleri ortadan kaldırır. Örgüte güven duyan çalışanların varlığı örgütün verimli ve dayanıklı bir şekilde büyümesini sağlar (Durdağ, 2010).

2.1.4.3.Sisteme Güven

Bireylerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan güven türlerinden kişiler arası güvende, çalışma arkadaşlarının ya da hiyerarşik düzendeki bireylerin ilişkileri üzerine kurulu olan örgütsel güven vardır. Bu güven türünün yanında bireylerin çalıştıkları örgüt içerisinde örgüte güven ve sistemin resmi kuralları vasıtası ile bireylere yol gösterecek olan sisteme güven kavramından söz edilebilir (Güneş, 2014). Var olan sistemin işleyişi sırasında, çalışan kişilerin yasal hakları korunuyorsa çalışan kişiler sisteme güvenmektedir. Örneğin okullara duyulan güven, il, ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerine olan güven bunların hepsi de eğitim sistemine duyulan güveni etkilemektedir (Polat, 2009).

2.1.5. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güven modelleri Mishra güven modeli; Bromiley ve Cummings güven modeli; Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd güven modeli; Mayer, Davis ve Schoorman güven modeli olarak dört alt başlık halinde verilmiştir.

2.1.5.1.Mishra Güven Modeli

Güven konusunda yapılmış olan bilimsel çalışmalar çoğunlukla bize güvenin yapısının iletişim temelli, karmaşık, çok boyutlu ve dinamik olduğunu göstermektedir. Bu paradigma ile uyumlu olarak; Mishra'nın geliştirdiği güven modelinde, literatürlerde de geniş şekilde kabul gören, dört farklı boyutu tanımlanmıştır (Zorlu Yücel, 2006).Mishra (1996)'ya göre güven boyutları ,

1- Açıklık (openness)

2- İlgililik (concern)

3- Yeterlilik (competence)

4- İtimat edilirlilik (reliability) olmak üzere dört boyuttan oluşur (Shockley-Zalabak vd., 2000).

Tablo2.2. Mishra Güven Modeli Boyutları(Tüzün, 2007)

Boyut	Anlam
Yeterlilik	Örgüt üyeleri ya da örgütün kendisinden beklenen standartları gerçekleştirebilme yetisi ve becerilerine yönelik olarak emin olma halini yansıtır
Açıklık	Güvenen ve güvenilen taraflar arasında var olan iletişimin şeffaf ve dürüst şekilde algılanmasını yansıtır
İlgililik	Karşı tarafın hak ve menfaatlerine yönelik ilgiyi yansıtır
İtimat Edilirlik	Söylemler ve davranışlar arasındaki tutarlılık beklentisini yansıtır

Tablo 2.2.'de görüldüğü gibi modelin ilk boyutu yeterliliktir. Örgütsel güven bağlamında düşünüldüğünde yeterlilik, örgütün mevcut devamlılığını sürdürme kabiliyetiyle beraber, liderlikte etkinlik varsayım algısına genelleştirir (Paker, 2009). Yeterlilik boyutu aynı zamanlarda çalışanların örgütteki lider kadrosunun yeterliliklerine dönük emin olmayı da içine alır (Afşar, 2013).

Modelin ikinci parametresini açıklık boyutu oluşturur. Örgüt içindeki oluşturulan açıklık algısı genel olarak yönetici kadronun marifetidir. Çalışanlar, yönetim kadrosunun kendilerine karşı göstermiş olduğu dürüst ve açık davranışları karşısında, örgüte karşı olan güvenini sürdürmek, arttırmak ve güvene inanmak için daha arzulu olurlar.

Şefkat ve içtenlik unsurları açıklık ile birleşerek modelin ilgililik boyutunu oluşturur. Bu boyutun ortaya çıkabilmesi için örgüt çalışanları tarafından yöneticilerinin ilgililiğini algılamaları gerekmektedir. Mishra (1996) güven modeli ilgililiği, örgüt, grup ya da sosyal düzeyde herhangi bir örgüt üyesinin kişisel çıkarları ile diğer üyelerin çıkarlarının dengelendiği durum olarak tanımlanmıştır. Bromiley ve Cummings (1996) ise ilgililik üyelerden bir kısmının kalan diğer üyeler üzerinden savunmasız bırakacak şekilde menfaat elde etme amaçlarının olmadığı gerçekleşebilmesinin ancak mümkün olduğu ifade edilmiştir (Kaplan, 2011). İlgililik

durumunda haksız yere avantaj ve çıkar elde eden taraf yoktur. Çalışanlar bireysel hak ve menfaatlerini koruyacakları konusunda üstlerine güvenme ihtiyacı hisseder ve yönetim kadrosunun çalışanlarının bu ihtiyaçlarına karşılık vermelerini ilgililik olarak algılanır.İlgililik boyutu sadece ast ve üst ilişkileri açısından bir kavram değildir, bu aynı zamanda aynı düzeydeki çalışanlar arasındaki ilişkiler için de geçerlidir (Kalemci Tüzün, 2006).

Modelin son boyutu olan itimat edilirlilik, Mishra (1996)'ya göre üyelerin ilişkilerinin, sıkıntılarının, meydana gelen çeşitli olayların ve bazı özel temasların birikimi sonucunda gelişen, tutarlılık ve itibar temelli güveni yansıtır. Başka bir ifadeyle bu boyut özetle güvenilir ve tutarlı davranış beklentisi olarak ifade edilebilir. Örgütün faaliyetlerinde gerçekleştirdiği söylemlerde ve eylemlerdeki tutarlılık ve uygunluk güveni oluşturur.

Görüldüğü gibi Mishra modelini meydana getiren bu dört temel unsur, birbirinden etkilenen ve birbirini etkileyen unsurların oluşturduğu sistemin bütünüdür. Bu boyutlardan herhangi birinde yaşanacak aksaklık örgütsel güven ilişkileri üzerinde olumsuz etkiler meydana getirecektir (Afşar, 2013).

2.1.5.2.Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings'in (1996) geliştirmiş olduğu örgütsel güven modeli kapsam açısından çalışanın yalnızca örgüt içindeki güven ilişkilerini değil bunun yanında düşük ve yüksek güven ortamının yaratacağı sonuçları ölçmeye yöneliktir (Akt: Üstün, 2015).

Bununla birlikte bu model, aynı zamanda çalışanların bireysel ilişkilerinde ve davranışlarındaki beklentilerini ifade eden kişisel güven ile çalışanların örgütsel davranışlardan ve ilişkilerden beklentilerinin oluşturduğu örgütsel güven ayrımı yapmıştır. Bu modele göre örgütsel güvenin, çalışanların var olan mevcut tecrübelerine göre farklı düzeylerde ve farklı şekillerde algılanabileceği ifade edilmiştir. Bromiley ve Cummings(1996) güveni duygusal, zihinsel, ve niyetsel öğelerinden oluşan bir olgu olarak tanımlamıştır. Yazarlarca ifade edilen bu güven unsurunun üçü çalışanların davranışlarının izahına ve tanımlamasına yöneliktirler (Akt: Kalemci Tüzün, 2006).

Örgütsel güven modelleri içinde güvenin derecesi olarak tanımlanan modeldir. Fakat örgütsel güveni ölçmek için geliştirdikleri ölçeğin temeli genel

güven tanımlarına dayanır. Bu model güvenin boyutlarını; dürüstlük, bağlılık ve avantajlı olmaktan sakınma olarak belirler. Güven bilişsel, duygusal ve davranışa niyetli olma düzeylerinde gerçekleşir. Geliştirilen ölçeğin uzun hali 62 madde kısa olanı ise 12 madde içermektedir (Cummings ve Bromiley, 1996). Modelin fikrini oluşturanlar, örgütsel güveni çalışanların ya da çalışanların oluşturduğu grupların diğer çalışanlar ya da gruplar üzerinde aynı fikirde olduğu inanç olarak değerlendirmiş ve güvenin, örtük veya açık şekilde birisi için pozitif tutum ve inanca sahip olma gayreti, dürüst olmayı eğer imkan varsa dahi diğerinden avantaj sağlama fikrine kapılmamayı öngören bir kavram olduğunun üzerinde durmuşlardır (Uray, 2014).

Genel olarak bu modelde güven, bir kişinin veya bir gruptaki kişilerin diğer birey veya gruba;

*Hangi durumlar ve şartlar oluşursa oluşsun, görüşmelerde daha önceden belirlenmiş olan taahhütler konusunda etik ve dürüst davranmayı,

*Açık veya açık olmayan beklentilere uygun iyi niyetli davranma gayreti,

*Uygun şartlar oluşsa dahi karşı taraftakinin durumundan kişisel çıkar sağlamama inancı veya grubun ortak inancı olarak ifade etmişlerdir (Güneş, 2014).

Bromiley ve Cummings (1996) güvenilirliği yukarıda izah edilmiş olan tanımdaki üç boyutun kabul edilip ve bu boyutlar üzerinden davranıştaki durumların geliştirilmesi olarak tanımlamışlardır. Bromiley ve Cummings'e göre, örgütsel etkileşimlerin çoğu güçlü bir biçimde bu üç karakteristiğe dayanmakta ve bunun neticesinde güven örgütte merkezi olarak önemli bir pozisyona oturmaktadır (Demir-Engizek, 2011).

2.1.5.3.Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

Bu modele göre örgütsel güven ilişkilerde, kültürel ve iletişime dayalı örgütün istekliliği, diğer kişinin, grubun ya da örgütün ortak amaçlar, normlar ve değerler ile özdeşleşmiş güvenilir, dürüst ve açık, yetenekli aynı zaman da ilgili olduğu inancına bağlı olarak incelenebilir durumudur (Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, 2000). Bu modelde Mishra'nın güven boyutlarına, iş tatmini ve iletişim literatürüne dayanarak, kimlik/özdeşleşme adıyla yeni bir boyut daha eklenmiştir (Shockley-Zabalak, Kathleenve Winograd, 2000).

Modele eklenmiş olan bu beşinci boyut, örgütteki üyelerin örgütün var olan ülkü, misyon, örgütsel politikalar, temel değerler, ilkeler ve inançlarını içselleştirmelerinin (bir araya gelebilme) önemine vurgu yapmaktadır. Yapılan bilimsel çalışmalar sonucunda genel olarak örgütsel güven değerini artıran kültürel esnekliğin bir araya gelebilme kavramı ile yakından bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir. Eğer kişiler örgütün amaçları, değerleri, ilkeleri ve inançları ile bütünleşir ve özdeşleşirlerse, örgütü daha fazla güven düzeyine taşıyacaklardır (Zorlu Yücel, 2006).

Özdeşleşme, çalışanın örgütün üyesi olarak birey olma ve örgütün yapısındaki bir parça olarak görmesi arasındaki dengeyi kurması ile ilişkilidir. Yani kişiler kendini örgütün bir parçası olarak görüp hissetmelerini ifade eder. Özdeşleşme, çalışanlar arasındaki iletişim süreçleri ve davranışları sonucu doğal olarak ortaya çıkan, örgütsel verimlilik ve güven üzerinde pozitif katkı sağlayan bir unsurdur. Başka bir ifadeyle örgütle özdeşleşen çalışanların, üst seviyede örgüte güven duymaları, iş tatmini ve yüksek performans göstermeleri beklenmektedir. Örgütle özdeşleşme, çalışanların örgütün misyon, ülkü gibi ana dinamikleri ile birlikte, prosedür, politika ve kararlarını içselleştirmesi durumunda oluşmaktadır (Ellis ve Shockley - Zalabak, 2001).

2.1.5.4.Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli

Mayer ve arkadaşları (1995) çalışmalarında teorik bir model çerçevesinde örgütsel güvenin oluşumunda etkili olan özellikleri ortaya koymaya çalışmışlardır. Ortaya koydukları modelde, örgütsel güvenin diğer modellerinden farklı olarak, güvenilen tarafa ilişkin özelliklerle beraber güvene dair özelliklerde ele alınmış ve risk ile güven ilişkisi incelenmiştir (Arı ve Tosunoğlu, 2011;Aksoy, 2009).

Mayer, Davis ve Schoorman'a (1995) göre güven, örgütün, örgüt içindeki bireylerin ya da grupların kendi kendilerini bizzat kontrol edemeyeceği, izleyemeyeceği ve kişisel çıkarları ile alakalı olan konularda kendisinden beklendiği yönde davranacağı konusunda öbürlerine karşı kendi iradesiyle savunmasız hale gelmesi durumudur.

Önerdikleri güven modelinde, örgütsel olgu olarak, karşılıklı güven oluşmasında etkili olan kriterler üzerinde durmuşlar ve ilk önce güven ilişkisi içinde bulunan tarafları güvenilen ve güvenen olarak iki gruba ayırmışlardır (Topaloğlu,

2010). Modelle alakalı yapılan değerlendirmelerde, güven ilişkilerinde bulunan tarafların güvenilen ve güvenen şeklinde ikiye ayrılmış olması, güven olgusunu, unsurlarını ve özelliklerini açıklamakta gayet tutarlı olan bir model olduğu savunulmaktadır (Aksoy, 2009).

Bireyin diğer bireylere yönelik olan genel bir güvenme arzusu güvenme eğilimi olarak ifade edilebilir. Bireylerin güvenme düzeylerine etki eden güvenme eğilimleri, bireylerin, kişilik özelliklerine, kültürel farklılıklarına, deneyimlerine, geğmişte yaşamış olduğu tecrübe ve deneyimleriyle bağlantılı olarak kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bundan dolayı bireylerdeki güvenme eğilimlerine göre güvenme düzey ve olasılıklarının değiştiği, buna bağlı olarak da bazı bireylerin daha az, bazılarının da daha fazla güven duydukları görülmektedir (Mayer vd., 1995).

2.1.6. Örgütsel Güvenin Önemi

Toplumsal hayatta gittikçe karmaşıklaşan yapısı, toplumdakilerin beklentileri ve ekonomik gelişmelerindeki öngörülemeyen bir şekilde değişmesi, işbirliği ve esneklik için duyulan ihtiyacın artması, takıma ve takım çalışmalarına olan inancın artması, çalışanlarla ilişkilerin, iş kalıp ve tanımlamalarının değişmesi, örgüte duyulan güvenin önemini de arttırmıştır. Gündelik yaşamın çoğunu iş ortamında geçiren ve hayatsal ihtiyaçlarını giderebilmek için çalışan insanlar, rahat ve güvenli bir ortam sunan örgüt beklentisindedir (Tschannen- Moran ve Hoy, 1998; Tokgöz, 2012; Çelik ve Turunç, 2012).

Bireylerin kendilerini daha rahat bir ortamda hissetmeleri, güvenli bir ortamda hayatlarını sürdürme istekleri yaşamlarının tamamını kapsayan bir olgudur. İnsan, güven duygusunu yaşantısının her aşamasında hissetmek ve görmek ister (Yılmaz ve Sünbül, 2009). Bireyler arasındaki ilişkilerde güvenin önemi ne kadar fazla ise, kişinin örgüt ile ve örgütün birey ile olan ilişkilerinde de o derece önemli bir yere sahiptir ve güvenin örgütler için ilişkileri düzenleyen ve bir arada tutan bir bağ görevi yaptığı belirtilmektedir (Yücel ve Samancı, 2009; Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008).

Ortak hedefleri gerçekteştirebilme amacı ile birleşmiş insan topluluklarının barındırdıkları ahenk ve çalışma uyumu, onların yaşama dair algılarını ve bununla birlikte yaşam doyumlarını da etkileyebilir (Polat, 2012; Yılmaz ve Sünbül, 2009). Çalışanların örgütün hedeflerini yerine getirme amacıyla motive eden ve örgütsel

yaşamı kolaylaştıran bir olgu olarak değerlendirildiğinde güven, bireyin karşısındaki kişinin kararları, söz ve davranışlarından emin olması ve bu yönde hareket etmesidir (Sağlam Arı ve Tuncay, 2010; Aslan ve Özata, 2009).

Kültürel bir değer olmasından dolayı da güven örgütün normal yapısına da önemli etkilerde bulunmaktadır (Sargut, 1994). Örgütsel güven, belirsizlik ve risk içeren durumlarda dahi çalışanların örgütünü etkileyecek politikalarından ve uygulamalardan emin olması, bu politika ve uygulamalara karşı olumlu beklentilere sahip olmasını ifade etmektedir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012a). Örgüt ortamında güvenin sağlanması fazlaca zahmetli olup ve aynı düzeyde zaman harcanmasını gerektiren bir süreçtir. Fakat güven için harcanmış olan emeğin boşa gitmeyeceği, hatta sürecin sonunda kazançlı çıkılacağı düşünülebilir (Yıldız, 2013a).

2.1.7. Okullarda Örgütsel Güven ve Oluşumu

Eğitim örgütlerinde güvenin oluşmasını sağlamak; kısa sürede, öğrenciler, öğretmenler ve velilerle olan ilişkilerin kalitesini, uzun vadede ise toplumun tamamının yaşamının kalitesine etki edecek gelişmelere neden olabilir (Artuksu, 2009). Okul ortamından güven duygusu olmadan yapılan eylemler arasında birlik beraberliği ve başarıyı sağlamak çok zor bir durumdur. Eğitim ortamında güven ortamı yoksa eğitim kurumunun çalışanları enerjilerini, kendilerini güvence altına alma ve koruma çabalarına harcayacaklardır (Töremen, 2002).

Okul ortamında oluşturulan güven ortamının varlığı, eğitsel ve yönetsel etkinliklerde ulaşılması arzu edilen hedeflere ulaşılması noktasında okul yöneticisine yardımcı olabilir. Bundan dolayı okul yöneticisi, öğretmenlerin güven, bağlılık ve sadakatlerini arttıracak yol ve yöntemler bulmalı onları güdümlmelidir (Buluç, 2008). Okulda bulunan yönetici, personelin desteğini, katılımını, işbirliğini ve motivasyonunu sağlayacak beceri ve bilgiye sahip olmalı ve bunları sergileyebilmelidir. Okulda güven ortamının oluşturulmasında sadece yöneticiler değil diğer paydaşların da bu ortamın oluşması sürecine katkı ve destek vermeleri beklenir (Balcıoğlu, 1994).

Okuldaki mevcudun azaltılması okulun hem daha sağlıklı hem de daha güvenli bir ortam haline gelmesini sağlar. Okuldaki güven ortamının oluşturulmasında yönetici ve öğretim kadrosu ile birlikte fiziksel yapıda rol oynayabilmektedir. Bir

çalışmada da okuldaki çalışan öğretmen sayısının artmasının, meslektaşlara duyulan güvenin azalmasına neden olduğu belirtilmiştir (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008).

2.1.8. Öğretmenler ve Örgütsel Güven

Her toplumda okullar eğitim kurumlarının temel örgütleri olup, öğretmenlerde bu örgütlerin eğitimsel çalışanlarını yerine getirmede stratejik bir rol oynamaktadır. Öğretmenler yer aldığı bu kritik konum, okuldaki örgütsel güvenin oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve sonuçlandırılmasındaki her aşamada önemle göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü öğretmenler, eğitimdeki değerler sisteminin sadece sıradan oluşturucusu olmayıp, aynı zamanda tipik bir taşıyıcı ve temsilcisidir (Artuksi, 2009).

Kupersmith (1983), okul yöneticisinin önderlik becerisi ile öğretmenlerin yöneticiye güven arasındaki bağlantıyı tespit etmeyi hedeflediği, ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada okuldaki yöneticinin samimi davranması ile oluşan örgütsel güven arsında olumlu yönde bağlantı bulmuştur. Yine yapılan bu araştırmalar sonucunda öğretmenlerin yöneticiye güven duydukları fakat meslektaşlara karşı aynı oranda güven duymadıkları ortaya çıkmıştır. Söz konusu araştırmanın devamında bireye odaklı önderlik becerisi gösterme biçimi ile örgütsel güven arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır (Akt: Yılmaz, 2006).

Okuldaki çalışanların ve bu çalışanlardan özellikle öğretmenlerin desteğini ve katkısını almadan uygulamaya konulan hiçbir müfredat ve eğitim stratejisinin, örgütsel güven ortamının oluşmamış olduğu okullarda başarıya ulaşması beklenemez. Okulda yapılacak uygulamalarda hedefe rahat ulaşabilmek için öğretmenlerin bu uygulamayı benimsemesi ve öğretmen tarafından kabul görmesi gerekmektedir (Erdoğan, 2002). Bu sebeple, hem öğretmenlerle yöneticiler arasındaki hem de öğretmenlerin kendi aralarındaki güven ilişkileri önem taşımaktadır (Hoy vd., 1991; Akt: Yılmaz, 2006).

Öğretmenler sadece öğrenci için bilgiyi aktaran kişi değil, aynı zamanda farklı tutum, davranış ve görüşleri ile öğrencileri istemli veya istemeyerek etkilemektedir (Şişman, 2007). Bundan dolayı, okul ortamında oluşturacak güven ortamı, öğretmen-öğretmen, öğretmen-yönetici ilişkilerini etkilediği kadar öğretmen-öğrenci ilişkilerini de etkileyebilmektedir. Güvenin sağlanmış olduğu bir eğitim ortamında öğrencilerden de olumlu davranış göstermeleri beklenebilir. Özer

ve diğeri (2006) okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında gelişecek güven ilişkinin eğitimin niteliği açısından oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır.

2.2 Örgütsel Sinizm

Aşağıda sinizm kavramı, örgütsel sinizm, örgütsel sinizm türleri, örgütsel sinizmi oluşturan faktörler ve örgütsel sinizmin sonuçları beş alt başlık olarak incelenmiştir.

2.2.1 Sinizm Kavramı

Bu alt başlıkta sinizm kavramının kökeni ve sinizm kavramının tanımlanmasına yer verilmiştir.

2.2.1.1 Sinizm Kavramının Kökeni

Antisthenes ve Diogene'in ilk savunucuları olarak ifade edilen sinizm kavramı (Qian, 2007), bir ekol düşüncesi olarak 4. ve 5. yüzyılda Antik Yunandaki filozofların tanımlarına kadar uzanmakta ve terimin kendisi Yunanca kelime "Cynosarges" adında Siniklerin okullarının olduğu, Atina yakınlarındaki bir kasabadan gelmektedir (Dean vd., 1998).

Literatürde ise sinizm kavramının kökenine dair iki görüş vardır. Bu görüşlerden birincisinde sinizmin Yunancada köpek manasına gelen "kyon" kelimesinden türediği söylenmektedir. Sinik bireylerin basit ve sade bir yaşam tarzı benimsemiş olmaları, giyim tarzlarına özen göstermeyişleri, toplumsal kuralları reddetmesi ve uygarlığı küçümsemeleri onların "kyon", diğeri bir ifade ile köpek olarak anılmalarına neden olmuştur. Diğeri görüşte ise sinizm kavramı adını, Atina yakınlarında bulunan ve Sinik okulunun da yer aldığı "Kynosarges" (Gymnasiom) kasabasından aldığı varsayılmaktadır (Gökberk, 2000; Haçerlioğlu, 1999).

2.2.1.2 Sinizm Kavramının Tanımlanması

Dean ve vd. (1998) sinizmi, istenilen ile gözlenen örgütsel kimlik arasında bir açıklık boşluk olduğu inancı; örgütün kendisine veya örgütsel farklılaşmaya (stratejite) karşı olumsuz bir etki, bu etki ve inançlar ile uyumlu olarak örgüte karşı aşağılayıcı veya eleştirel tutum ve davranış eğilimleri olarak tanımlanmaktadır (Mantere vd., 2001). Sinizm, hayal kırıklığı ve hüsrana ile şekillenen genel ve özel bir tavır kadar, bir kişiye, gruba, sosyal sözleşmeye, ideolojiye ya da kuruma karşı olan

güvensizlik ve olumsuz duygular olarak da tanımlanabilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997).

Modern örgüt yapılarında gördüğümüz sinik anlayışına göre, sinik bir kişi, örneğin, idealleri ve ahlaki değerleri reddeden, samimiyet ve dürüstlük gibi davranış modellerini sorgulayan ve hatta sorgulamakla kalmayıp reddeden ve en masum ve iyi niyetli insan eylemlerine karşı dahi kuşkucu ve alaycı tepki veren bir yapıda bulunmaktadır (Navia, 1996).

Sinizm kavramı kaynaklarda genel sinizm ve örgütsel sinizm olarak iki farklı şekilde tanımlanmaktadır. Genel sinizm, özellikle bir nesne ve konuya karşı olmayan fakat bir kişinin hayatının çeşitli açalarına genellenen sinizm olarak tanımlanabilmektedir (Eaton, 2000). Wrightsma'a (1992) göre genel sinizm, insanın doğası ve diğerlerinin ne güvenilir ne de samimi olduklarına dair bir inanç hakkındaki tavırlarını göstermemektedir (Scott ve Zweig, 2008). Örgütsel sinizm ise, bir bireyin çalışmakta olduğu örgüte karşı olumsuz tavırları olarak ifade edilmekte ve örgüte karşı hayal kırıklığı, asabiyet ve olumsuz duyguları bünyesinde barındırmaktadır (Brown ve Cregan, 2008; Naus, 2007).

2.2.2 Örgütsel Sinizm

Bu alt başlıkta örgütsel sinizm kavramının tanımlanması, örgütsel sinizmin özellikleri ve önemi, örgütsel sinizmin boyutlarına değinilmiştir.

2.2.2.1 Örgütsel Sinizm Kavramının Tanımlanması

Örgüt ve yönetim ile alakalı son dönemlerinin yapılan çalışmalarda ilgi çeken konularından örgütsel sinizm kavramı, 1990'lı yılların başından günümüze kadar olan süreçte iş etiği, işletme yönetimi, insan kaynakları yönetimi gibi farklı alanlarda araştırmacıların ilgisini çekip yoğunlaştığı konulardan olmuştur. Örgütsel sinizm kavramı, çalışanın bünyesinde bulunduğu örgüt hakkındaki olumsuz düşüncelerini ifade etmektedir. Çalışanların örgütlerine karşı olan; kırgınlık, öfke, kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olması olarak ifade edilebilen sinizm, çalışanlar ve örgütler için birçok problemi beraberinde getirmektedir (Polatcan, 2012).

Dean ve diğerleri (1998) örgütsel sinizm kavramını, kişinin görev gördüğü örgüte karşı geliştirdiği, duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutları olan olumsuz bir tutum olarak tanımlamışlardır.

Bu boyutlar;

* Örgüte karşı geliştirilen negatif yöndeki tutum,

* Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı,

* Örgüte karşı hor gören, eleştirel ve aşağılayıcı eylem ve davranışlar gösterme eğilimidir (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizmin oluşmasında rol alan temel inanç, örgütün samimiyet, içtenlik, doğruluk, dürüstlük ve adalet ilkelerinden yoksun olmasıdır. Örgütsel sinizm örgütün bütünlükten yoksun olduğu düşüncesiyle beraber manalı bakışlar, sırtıma, göz kaçırma ve iğneleyici espriler gibi davranışlarla da kendini gösterebilmektedir. Örgüt çalışanları tarafından sinik düşünce ve olumsuz duygular açık ya da kapalı bir şekilde ifade edilebilir. Ayrıca bu kavramda hile ve tuzakların var olduğu bir örgüt yapısı, örgüt yöneticilerinin kişisel menfaatlerini ön planda tuttuğu inançlar vardır (Dean vd., 1998; Kalağan, 2009). Bu inançların oluşturulmasında, örgüte duyulan öfke, örgütü kınama ve örgütü küçük görme gibi olumsuz duygular etkili olmaktadır. Bu duyguların neticesinde aynı Antik Yunan Felsefesindeki siniklerin içinde buldukları toplumdan utanmaları gibi, örgüt içinde sinizm yaşayan kişilerde örgütlerinden utanç duyabilmekte ve hatta sinizm düzeyleri arttıkça örgüte nefret duyma gibi yeni duygusal refleksler geliştirebilmektedirler. Bu duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır (Balıkçioğlu, 2013).

Sinizm, kavram olarak ortaya ilk çıktığı zamanlardaki anlamsal karşılığından zamanla uzaklaşmış ve bir tutum biçimine dönüşmüştür. Modern zamanlarda yapılan örgütsel davranış araştırmalarının ilgi alanına giren örgütsel sinizm, kişilerin örgütlerine karşı ortaya koydukları olumsuz tutumu ve inancı olarak ifade edilmektedir (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008; Dean, vd., 1998; Ergen, 2015). Örgütsel sinizm, bireylerin örgütün hedefleri doğrultusunda davranmaktan uzaklaşması, çalışma arkadaşlarının bencil bir tutum içinde olduklarına inanması, kendini örgütten soyutlaması olarak da literatürde ifade edilmektedir (Nafei, 2013). Bir başka ifadeye göre örgütsel sinizm, örgüte karşı tutumlarla ilişkili olup, çevresel etkenlerle birlikte değişikliğe açık, kişisel ve sosyal deneyimlerle bağlantılıdır (James, 2005). Genel sinizm, bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm örgütsel unsurlardan kaynaklanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Bireylerin tercihlerini belirlemedeki faktörler arasında teşvik, değer ve yararlılık beklentisi vardır. Sonucun cazibesi kişilerin karar vermesinde önemli bir yere sahiptir. Örgütteki performans düzeyinde bu beklentinin etkisi vardır. Çalışanların göstermiş olduğu performans düzeyi ile bu performans sonucu elde edilecek sonuçlar arasında bir bağlantı olduğunu düşünen çalışanlarda da doğal olarak örgütlerine yönelik beklenti oluşmaktadır. Eğer sergilenecek performans ile ulaşılabilecek sonuca ilişkin düşünceler pozitifse kişi daha çok motive olmakta; fakat olumsuz ise bu durumda motivasyon düşmektedir. Çalışan, örgütü hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce, tutum ve davranışların özünde daha önceden hedeflediği beklentilerine ulaşamaması da rol oynamakta ve bunun sonucunda örgütüne karşı bir sinizm geliştirmektedir (Reichers, Wanous ve Austin, 1997; Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008; Kalağan ve Güzeller, 2010; Lunenburg, 2011).

2.2.2.2 Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi

Araştırmacılar örgütsel sinizm ile alakalı yapmış oldukları araştırmalar neticesinde sinizmin önemini ve özelliklerini kendi bulgularını dikkate alarak farklı şekillerde belirtmişlerdir.

Örgütlerde sinizmin kabul edilememesi halinde, çoğunlukla rahatsızlık, karışıklık ve kin(düşmanlık) meydana gelmektedir (Kalağan, 2009). Farklı diğer bir görüşe göre ise sinik olan kişiler örgütteki diğer çalışanlar tarafından daha çok sayılmakta ve anlayışla karşılanmaktadır (Naus, 2007). Anderson ve Bateman (1997) ise sinik tutumlar sergileyen kişilerin etik görülmeyen davranışlara karşı istekleri dikkate alma eğilimlerinin daha az olduğunu belirtmiştir.

Kültürümüzde sinizm saygın bir sıfat olmayıp ve birinden sinik diye bahsedildiğinde çoğunlukla bir iltifat olarak algılanmaz. Fakat sinizmin çoğunlukla olumsuz tarafları göze çarpsa da sinizmin kişisel ve örgütsel açıdan yararları olabilir. Bireysel açıdan değerlendirildiğinde, devamlı olarak başkalarının doğruluğuna, dürüstlüğüne güvenen kişiler muhtemelen doğruluk ve dürüstlük ilkelerini barındırmayan kişiler tarafından istismar edileceklerdir. Bireyin bu duruma düşmemesi için sinizm, kişiler için fayda sağlayabilir. Örgütsel açıdan değerlendirilecek olursa sinikler, örgütten şahsi çıkar veya menfaatler sağlayan ve gizli fark edilmeyen hileli davranışlar gibi insanı yoldan çıkaran etkilerin denetlenmesine olanak ve katkı sağlayabilir. Sinikler burada örgütün vicdanının sesi

olarak rol oynayabilirler bundan dolayı da örgütsel sinizmi ne tamamen kötü olarak ne de tamamen saf olarak iyi değerlendirilmelidir (Dean vd., 1998).

Ayrıca sinizm anlaşmazlıkları da azaltabilir. Değişim programlarında bulunan toplam kalite yönetimi gibi sıradan kavramlar çalışanların zihinlerini karıştırabilir (Abraham, 2000). Dean ve diğerleri (1998) çalışmaları neticesinde örgütsel sinizmin faydalı taraflarını belirlemiş olup bunlar:

*Örgütsel sinizm bireysel bir özellik olmayıp bir durumdur.

*Örgütsel sinizm belirli bir meslek ile sınırlı olamayıp çok sayıdaki meslekte rastlanabilir.

*Örgütsel sinizm inançlarla birlikte davranışları ve duyguları da kapsamaktadır.

* Örgütsel değişim sinizmi gibi yapılar, belki kaynaklanabilecekleri daha geniş bütüne dahil edilirler.

Örgütsel sinizmde sinik tutumun davranış boyutunda sahip çalışanlar örgütlerini eleştirmektedirler. Bu davranışlarının iyi ve doğru yönetilebilmesi durumunda eleştirilerin örgütün gelişmesi ve ilerlemesi adına itici bir güç olarak değerlendirileceği söylenebilir (Arslan, 2012).

2.2.2.3 Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizmin bireylerde ortaya çıkışı, örgüte ilişkin birtakım inanışların ortaya çıkmasıyla başlayarak bu inanışların önce duygulara ardından da örgüte ve örgütteki meslektaş ve paydaşlara yönelik davranışlara dönüşmesi şeklinde olmaktadır (Ergen, 2015).

A. Bilişsel (İnanç) Boyut

Sinizmin bilişsel boyutu bir işyerinde, kurumda çalışanların buldukları kurum ya da örgütün hakkaniyetli, adil ve dürüst olmaktan uzak olduğuna inanmalarınıdır. Sinizm ile ilgili bilişsel boyut, direkt olarak bilinç yolu ile oluşturulur (Dean vd., 1998). Sinizm içindeki bireyler bilişsel boyutta ise örgütlerin samimiyetini reddederler. Ayrıca örgütsel sinizmin bu boyutundaki kişiler, örgüt işleyişinin bir ilke çerçevesinde ve bütünlük içinde olmadığına inanırlar. Örgüt içerisindeki belli ahlaki ve resmi prensipler dahilinde resmi ya da sosyal ilişkilerden öte kurulan bağların sadece menfaat amacıyla olduğuna inanılır (Urbany, 2005).

B. Duyuşsal (Duygu) Boyut

Duyuşsal boyut sinizmde tutum objesi olarak kabul gören objeye dair hisleri içermektedir. Bireylerin kurum, örgüt ya da iş yerlerine karşı oluşturduğu bilişsel boyuttaki genel kabullerin ve inanışların bir sonucu olarak o kurum, örgüt ya da işyerine dair oluşturulan duygular örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu oluşturmaktadır. Örgütün işleyiş ve yapısına dair oluşturulan güçlü kabuller ve inanışlar beraberinde güçlü duyguları da getirir. Bu duygular içinde utanç, bıkkınlık, kızgınlık, nefret etme gibi çoğunlukla örgüte yönelik içsel reaksiyon içeren düşünceler yer almaktadır (Dean vd., 1998).

C. Davranışsal (Davranış) Boyut

Davranışsal boyutun içeriğine, kişilerin bilişsel boyutta oluşturdukları negatif yöndeki düşüncelerin duyuşsal boyutta örgüte karşı olumsuz duygulara evrilmesinin bir neticesi olarak örgüte yönelik fiili eylem ve eğilimler girmektedir. Bu davranışların içinde en çok karşılaşılan ise kuruma, örgüte ya da iş yerine karşı açık biçimdeki eleştiri ve yergilerdir (Helvacı, 2010). Bireyler bazen bu yergileri dile getirirken sarkastik bir üslup kullanmaktadır. Davranışsal boyutun içine sürekli olarak şikayette bulunma ve kurumu ya da örgütü alaya alma gibi sözlü ifadelerin yanında, çalışanlar ya da paydaşlarla beden dili ile olumsuz içerikli mesaj vermede vardır. Davranışsal boyuta giren örgütsel siniklerin özellikleri arasında Turner ve Valentine'e (2001) göre örgütün yapısı, işleyişi, özellikle adalet anlayışına dair suçlamalar, açıkça cephe almalar ve iftiralar da bulunmaktadır.

2.2.3 Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizmin türleri; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olmak üzere beş alt başlıkta incelenmektedir.

2.2.3.1 Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, doğuştan var olan, insan ilişkileri ile alakalı çoğunlukla olumsuz algıları gösteren, değişmez bir kişilik özelliğidir (Abraham, 2000). Bundan dolayı, kişisel sinikler her zaman ve her konuda siniktirler ve yöneticiler tarafından organizasyonlarda genellikle "çürük elma" olarak görülürler (Qian, 2007). Kişilik sinizmi, kişilerarası zayıf ilişkiler ve sinik aşağılama ile karakterize edilir. Kişilik sinizminde geniş bir genellemeyle ilgili olarak başka kişilere karşı derin bir

güvensizlik vardır. Bu siniklere göre dünya, umursamaz, bencil, dürüst olmayan entrikacı ve sosyal ilişkilerde yeterli olmayan insanlarla doludur (Abraham, 2000).

Kişilik sinizmini ortaya koymak için alanyazın incelendiğinde; Cook ve Medley (1954)'in Minnosota Çoklu Yönlü Kişilik Envanteri'nden türettikleri Sinik Düşmanlık Ölçeği, Kanter ve Mirvis (1991)'in "yaşama karşı bakış açısı" ve Wrightsman (1992)'in "insan doğasının felsefesi"nden yola çıkarak geliştirdikleri ölçeklerin kullanılmış olduğu görülür. Kişilik sinizmine aynı zamanda genel sinizm adı da verilmektedir. Kişilik sinizmi kişilik özelliklerden dolayı var olurken, örgütsel sinizmde örgütsel faktörler nedeniyle kişilerde sinik tutumlarının oluşmasına neden olmaktadır. Örgütsel sinizm ve kişilik sinizmi bu açıdan birbirinden ayrılmaktadır. Ancak kişilik sinizminin örgütsel sinizmin güçlü bir belirleyicisi olduğunu, Abraham (2000) deneysel olarak ortaya koymaktadır. Ayrıca Abraham (2000), kişilik sinizminin yabancılaşma özelliği üzerinden, dolaylı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Buna göre kişilik sinizm örgütsel vatandaşlığı azaltmakta ve yabancılaşmayı artırmaktadır.

2.2.3.2 Toplumsal Sinizm

Abraham (2000), toplumsal sinizmin kişi ve toplum arasındaki toplumsal anlaşmanın ihlalinin bir sonucu olarak görülebileceğini belirtmektedir. Abraham (2000) toplumsal siniklerin, yaşamış oldukları problemlerin sorumlusu olarak gördükleri ekonomik ve sosyal kurumlardan uzaklaştıklarını (yabancılaştıklarını) belirtmektedir.

Toplumsal (sosyal) sinizm; insan tabiatına yönelik olumsuz bir değerlendirme, bazı gruplara karşı ön yargılı bir bakış açısı, örgüte karşı bir güvensizlik ve yönetimlerin şahsi hedeflere ulaşmada ahlaki yöntemleri ihlal ettiğine dair inançlardır. Bu bakış açısıyla sosyal dünyaya bakan bu kişiler, genellikle sadece kendisiyle ilgilenmeye yatkınken, insanlık üzerinde ise daha düşük bir ilgiye sahip olabilmektedirler (Leung ve Bond, 2008; Leung ve Bond, 2004). Leung, Olivia ve Leung (2010), toplumsal (sosyal) sinizmi; insan tabiatına dair olumsuz bir bakış, yaşamın mutsuzluk, huzursuzluk ürettiğine ve insanların başka insanları sömürdüğüne dair bir düşünce ve sosyal kurumlara karşı var olan bir güvensizlik olarak tanımlamaktadır. Kanter ve Mirvis (1989), Amerika'da kurumların ve hükümetlerin başarısızlıklarının, insanların sosyal ve ekonomik beklentilerinin

karşılanmamasının, çalışanların kurumları tarafından istismar edilmelerinin, politik ve sosyal dalgalanmaların, insanlarda gelecek için umutsuzluk ve hayal kırıklığı oluşturan sinik bir toplumun meydana çıkmasına hizmet ettiğini belirtmektedir.

Özet olarak toplumsal sinizm bir yandan kişilerin umut ettikleri beklentileri karşılamayan örgütlere yönelik umutsuzluk, hayal kırıklığı ve güvensizlik, diğer yandan da toplumu meydana getiren kişilere karşı olumsuz bir bakış açısı olarak değerlendirilebilir.

2.2.3.3 İşgören Sinizmi

İşgören sinizmi, örgütlerdeki üst düzey yönetime, kapitalist düzene, diğer çalışan ve bölümlere karşı, özellikle eşit olmama düşüncesini ön plana çıkaran, genel bir tutumdur (Andersson ve Bateman, 1997). İşgören sinikler örgüt bünyesindeki diğer unsurlara karşı küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular barındırmaktadırlar (Dean vd., 1998).

Psikolojik sözleşme konusu içerisinde de incelenmiş olan bir konu işgören sinizmidir. Eşitlik, tarafsızlık ve doğruluk sözü veren bir antlaşma olan psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışan sinizmini açıklamak için faydalı bir kuramsal çerçeve oluşturmaktadır. Çalışan ve işveren arasındaki psikolojik antlaşma, örgütün haksız uygulamaları, örgütün yönetim sorumluluğunu yerine getirmemesi, düşük örgüt performansı ve denetçilerin iş sorumluluklarını önemsemeyip yerine getirmemeleri durumunda ihlal edilir ve bunun neticesi olarak işgören sinizmi gelişir. Kanter ve Mirvis (1989) çalışmalarında bu çeşit sinizmin, uygun mesai saatleri ve koşulları sağlanarak, yönetimle iç içe etkili bir iletişim kurularak ve örgütlere eşitlik duygusu yerleştirilerek kontrol altına alınabileceğini belirtmektedir (Abraham, 2000).

2.2.3.4 Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi konusunda yönetimin ve anlayışın önemi üzerinde durarak, örgütsel değişim sinizmini, örgütteki değişimi gerçekleştirecek kişi olan lidere karşı güvensizlik ve çalışanlar tarafından tam anlamıyla başarılı olamayan ya da başarılı olarak bulunmayan örgütsel değişim çabalarının geçmişine dair bir tepki olduğunu savunmuşlardır. Değişimi kabullenmeyen, desteklemeyi reddeden sinikleri, örgütsel değişim sinizminin, kendiliğinden gerçekleştiren kehanet haline gelebileceği konusunda uyarmaktadırlar. Siniklerin, değişime olan desteklerinin azalması, sinik tutumum güçlenmesine, değişime direnç döngüsünün devam etmesine ve başarının

kısıtlanmasına sebep olabilmektedir. Ayrıca çalışanların örgüte karşı olan motivasyonun ve bağlılığının da azalmasına neden olabilir (Reichers vd.,1997).

Değişimin birçoğu çalışanın çabasına bağlıdır. Fakat sinizm, değişime karşı önemli bir engeldir. Abraham (2000) örgütsel değişim sinizmini, “Değişim çabalarının başarısız olması sonucunda ortaya çıkan bir tepki” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca değişimin geleceğine ilişkin kötümser bakış açısı, değişimi gerçekleştirenlerin tembel ve başarısız olduğu inancı, örgütlerdeki işleyiş bozukluğu ve çalışanların olaylar üzerindeki kontrol eksikliği örgütsel değişim sinizmine neden olduğunu belirtmektedir.

2.2.3.5 Mesleki Sinizm

Örgütsel sinizmin bu türünü literatürlerdeki ilk isminin polis sinizmi olduğu belirtilmektedir. Meslek sinizmi, örgütsel sinizminin ve iş sinizminin birleşiminden oluşur. Örgütsel sinizm çalışmanın koşul ve kapsamı ile ilgilenirken, iş sinizmi ise çalışmanın içeriğini önemser. Meslek sinizmin rol belirsizliği, rol çatışması ve bunun yanında çağrı merkezindeki çalışanların, müşterilere sürekli olarak iyi hizmet verebilme baskısı altında çalışmakta; bu da onlarda rol çatışmasına neden olmaktadır (Dean vd., 1998). Meslek sinizmi, mesleğe karşı uzlaşmazlık, aldırılmazlık, duyarsızlık ve vurdumduymazlık ile karakterize edilir. Bazı meslek gruplarında tüketici ile çalışanlar arasında meydana gelen stresli etkileşimler, çalışanları duygusal olarak yıpratıp bunun yanında da fiziksel olarak tüketmektedir. Aldırılmazlık çalışanın tüketicileri bir birey olarak değerlendirmemesine ve kendini onlardan uzaklaştırmasına neden olur (Abraham, 2000). İş hayatını olumsuz etkileyen meslek sinizmi, istenmeyen bir sinizm türüdür. Saygınlığı az olan, statünün düşük olduğu meslek ve meslek gruplarında çok fazla görülmektedir (Kalağan, 2009).

2.2.4 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler

Örgütsel sinizmi oluşturan faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki bölüme ayrılmaktadır. Alanyazın incelendiğinde medeni durum, eğitim, yaş, cinsiyet, hizmet süresi, gelir ve hiyerarşi değişkenleri, küçümsenemeyecek ölçüde çalışanların örgüte karşı olan sinik bakış açılarına etki eden bireysel faktörler olarak sıralanmaktadır (Dean vd., 1998; Andersson ve Bateman, 1997; Delken, 2004; Toksöz ve Yılmaz, 2008). Bu bireysel faktörler araştırmalarda, çoğunlukla bağımsız değişken olarak kullanılmaktadır. Örgütlerde sinizmi etkileyen örgütsel faktörler ise

örgütsel politika, psikolojik sözleşme ve ihlalleri, örgütsel adalet gibi etkenlerdir (Eaton, 2000; James, 2005; Sur, 2010).

Literatür incelendiğinde, araştırmaların bazılarında örgütsel sinizme yaşın bir etkisinin olmadığı vurgulanmaktadır (Bommer vd., 2005; Erdost vd., 2007; Efiltili vd., 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Mirvis ve Kanter (1991) ise, 55 ve üstü yaştaki çalışanların, 18-25 yaş arasındaki çalışanlara oranla daha az sinizm yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yaş ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu söylenebilir. Kadın ve erkeğin, işe dair farklı ya da benzer tutumlar içerisinde olduğunu gösteren çalışmalar vardır (Çakır, 2001). Literatürde eğitim durumu ile sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve eğitim düzeyi yükseldikçe sinik tutumlarda da artışın olacağı belirtilmiştir (Delken, 2004; Toksöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008). Çalışanların medeni durumu ile örgütsel sinizm ilişkisi kapsamında Delken (2004), çalışanların evli ya da bekâr olmalarının örgütsel sinizmi etkileyebileceğini; bekar çalışanların evli çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. James (2005), hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı, pozitif ama düşük düzeyde bir bağlantının olduğunu tespit etmiştir. Kanter ve Mirvis (1989), çalışmalarında hiyerarşik olarak üst seviyelerdeki çalışanların, daha alt seviyelerdeki çalışanlara oranla sinik bakış açılarının daha düşük seviyelerde olduğunu gösteren zayıf bulgular olduğunu belirtmişlerdir.

Örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve çalışanlar ile alakalı karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanması; örgüt içerisinde ödüllerin, cezaların, terfilerin ve ücretlerin nasıl yapılacağı, alınan bu tür kararların nasıl alındığı ve bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, bunun çalışanlarca algılanma biçimi olarak tanımlanmaktadır (İçerli, 2010). Çalışanlar kendilerine etkileşim, işlemsel ve dağıtım adaleti konusunda adaletsizlik yapıldığı fikrine kapıldığında olumsuz tepkiler vermektedirler. Bu tepkilerden biri de örgütsel sinizmdir. Chiaburu ve diğerleri (2013), işlemsel, etkileşimsel ve dağıtım adalet ile örgütsel sinizmin negatif olarak etkili olduğunu belirtmektedir. Yani çalışanların işlemsel, etkileşimsel ve dağıtım adalet algısı arttıkça örgütsel sinizm tutumları azalmakta; adalet algısı azaldıkça örgütsel sinizm tutumlarında da artış göstermektedir. Benzer şekilde Bernerth ve diğerleri (2007); örgütsel sinizmin dağıtım ve etkileşimsel adaleti ile negatif yönde ilişkili olduğunu, işlemsel adalet ile

ise anlamlı bir ilişkisinin olmadığını söylemektedir. Örgütsel politika; örgütteki kişilerin veya grupların örgütün kurallarının ve biçimsel düzenlemelerinin haricinde bireysel kurallarını korumak için çatışmacı bir ortamdaki diğer kişileri etkilemesi ve bunun neticesini kesin olarak tahmin edememesi şeklinde tanımlanmaktadır (Ertekin ve Yurtsever-Ertekin, 2003). Chiaburu ve diğerleri (2013), örgütsel sinizmle algılanan örgütsel politikalar arasında pozitif anlamda güçlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Munir ve diğerleri (2014), örgütsel politik algıların kişilerin örgüte karşı negatif düşüncelerini geliştirdiğini söyleyerek, şahısların örgütsel politik algıları, örgütsel sinizm düzeylerinin artmasıyla arttığını ortaya koymaktadırlar. Araştırmaya göre örgütsel sinizm ile kişilerin politik algıları etkileşim halindedir. Robinson ve Rousseau (1994), psikolojik sözleşmelerin öznel olarak şekillenen sorumlulukların sınırsız bir toplamı olarak anlaşılması gerektiğini ifade ederek, psikolojik sözleşmeyi, tarafların karşılıklı olarak yerine getirmesi gereken yükümlülükleri veya ödeme için vaat edilenlerle ilgili inançlar olarak tanımlamaktadır. Tükeltürk ve diğerleri (2009), psikolojik sözleşme ihlali algılarıyla sinizm arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Buna göre psikolojik sözleşmelerde bir ihlal algılayan çalışan, sinik tutumlar gösterme oranı artmaktadır. Üçok ve Torun (2014) da sinik tutum ile psikolojik sözleşme ihlali algısı oluşturan faktörleri arasında pozitif bağlantıların olduğunu ve dolayısı ile olumsuz özellikteki beklentilerin ve tutumların birbirleriyle bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadırlar.

2.2.5 Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçları, örgütsel ve bireysel olmak üzere iki bölümde incelenmektedir. Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları; psikolojik, fiziksel ve davranışsal olarak sınıflandırılabilir. Örgütlerdeki çalışanların beklentilerine ulaşamaması sonucunda örgütsel sinizm oluşmakta ve bu durumun neticesinde çeşitli psikolojik etkiler oluşmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989). Yapılmış olan araştırmalarda, bu durumun duygusal ve sinirsel bozukluklara neden olduğu; uykusuzluk, depresyon, hayal kırıklığı ve duygusal çöküntü gibi rahatsızlıklara sebep olduğu belirtilmektedir. Örgütsel sinizm kişilerin ruhsal sağlığının yanında, bedensel sağlığını da olumsuz olarak etkilemektedir. Sinik kişilerde, damar rahatsızlıkları, çarpıntılar, kalp hastalığı ve kalp krizi gibi hastalıklar görülmekte ve bu rahatsızlıklar sinik bireylerin yaşam süresini etkileyebilmektedir (Smith vd., 1988). Sinizmin

davranışsal sonuçlarından söz eden araştırmacılar, sinizmin sigara kullanma, alkol alma ve normalin üzerinde bir kiloya sahip olma gibi sağlık üzerinde olumsuz anlamda davranışlarla ilişkili olduğunu belirtmektedirler (Houston ve Vavak, 1991; Brandes, 1997).

İşten doyumsuzluk, örgütsel küçülmelerin artması, örgüte bağlılığın azalması, hırsızlık, sabotaj, dolandırıcılık, işgücü performansının azalması, işten ayrılma oranlarının artması, işten çıkarılma oranlarının artması, işe yabancılaşma ve örgütsel performansın düşmesine kadar bir çok alana yayılan örgütsel sinizmin örgütsel sonuçlarından bahsedebilmek mümkündür (Abraham, 2000). İş doyumu, çalışanların örgütsel hedeflere karşı arzulu olmaları ve bu amaçlara ulaşmak için verimli bir şekilde çalışmalarıdır. Örgütsel sinizmin negatif etkilerinin iş doyumundan kaynaklanan arzu ve şevki kıracağı açıktır. Turizm çalışanları ve öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar neticesi de bu yönde geliştiğini göstermektedir (Celep, 2000). Çalışanların örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışma eğilimlerin de etkili olan örgütsel bağlılık olgusunun da örgütsel sinizmin negatif etkilerinden etkilenmesi doğaldır. Yapılan araştırmalarda çalışanların örgütsel sinizm düzeylerindeki artışa bağlı olarak örgütsel bağlılıklarında azalma olduğu belirlenmiştir (Turner ve Valentine, 2001). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye baktığımızda sonuçların tutarlı olmadığı görülmektedir (James, 2005). Fakat birçok çalışma örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık üzerinde negatif yönlü olarak etkilediğini göstermektedir. Abraham (2000)' a göre örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. Ayrıca yabancılaşma ile örgütsel sinizm türlerinden kişilik sinizmi, mesleki sinizm ve örgütsel değişim sinizmi arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Abraham, 2000). Duygusal tükenmişlik, çalışma yaşamında fazla duygusal arzularla karşılaşan ve öbür çalışanlarla sürekli olarak irtibat halinde olmak durumunda kalan bireylerde görülen çaresizlik, umutsuzluk ve yorgunluk gibi duyguların sonucu olarak meydana gelen insanlara ve yaşama yönelik geliştirilmiş olumsuz tutumları bünyesinde barındıran fiziksel, zihinsel ve duygusal boyutları var olan bir sendrom olarak tanımlanır. Tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olan en önemli etken kişinin beklentilerinin karşılanamamasıdır. Bu bağlamda sinizmle benzer özellikler gösterir (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Örgütteki çalışanlar yöneticinin yönetim şeklinde güvensizlik algılaması halinde sinizm ortaya çıkmaktadır. Literatür incelendiğinde güven ile örgütsel sinizm arasında bazı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bunlar;

-Sinizm kavramında genellikle bireylerin kendi örgütüne odaklanılırken, güven kavramında ise bireylerin örgütü haricinde başka kişilere, gruplara ve örgütlere de odaklanılmaktadır. Örgütsel sinizmin davranışsal ve duyuşsal boyutları araştırıldığında güvenin temel bir unsur olduğu göze çarpmaktadır (Kalağan, 2009).

-Güven; engel olma, gibi özellikleri içine almazken sinizm; ümitsizlik, hayal kırıklığı, güvensizlik gibi özellikleri de dahil etmektedir (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008).

-Güvende, belirli bir eylemi yapmak için ayrı bir tarafa karşı savunmasızlık halinin olmasını gerektirmektedir, fakat sinizm hem savunma hem de savunmasızlık halinden bir bireyin örgüte karşı davranışsal tepkisini göstermektedir (Kalağan, 2009).

-Güven, örgütte bulunan gruplar arasındaki işbirliğini kolaylaştırırken, sinizm ise, işbirliğine dair bir iddia barındırmamaktadır (Kalağan 2009).

-Güvendeki eksik örgütle alakalı bilgi azlığından oluşurken; sinizm, örgütle alakalı deneyimlerin neticesidir (Eaton, 2000).

- Örgütsel sinizmde bir tutum ve güven bir inanç olduğundan, güvensizliğin örgütsel sinizm için bir öncül olabileceğine ilişkin göstergeler mevcuttur. Güvensizliğin örgütsel sinizmin bir inanç bileşeni olduğu söylenebilir (Andersson ve Bateman, 1997; Sur ve Tengilimoğlu, 2013).

2.3. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel güven ve örgütsel sinizm ile ilgili 2000-2018 yılları arasında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.3.1.Örgütsel Güven İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Asunakutlu (2006), örgütsel güveni, örgütsel iletişim, örgüt ortamı ve çalışanların eğitimi ile ilişkilendirilerek açıklamaya çalıştığı araştırmasında, çalışma ortamının sağlık açısından uygunluk durumu ve derecesi, çalışana sağlanan fiziki imkanlar, çalışma kurallarının güvenilirlik ve etkinliği ve çalışanların bu kurallara uyum sağlayabilme becerisi, yöneticilere karşı duyulan güvenin üzerinde etkiliyken,

işteki yoğunluğun güven üzerinde pozitif veya negatif bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Yine aynı çalışma kapsamında hem çalışanların eğitim seviyesi, hem de örgütlerinin bünyesinde görmüş oldukları hizmet içi eğitim düzeyi, yöneticilerine karşı duydukları güven düzeyi üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), Ankara'nın Çankaya ve Altındağ ilçelerinde bulunan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarına yönelik yapmış oldukları araştırmalarında, öğretmenlerin en fazla yöneticilere, sonra meslektaşlarına, en son sırada ise çevre ve veliye güven duydukları sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel güven puanlarına göre öğretmenlerin ortalama bir güven düzeyine sahip oldukları bilgisi verilmektedir. Yöneticiye ve meslektaşlara güven boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmazken, öğretmen sayısı daha az olan okullar lehine yöneticiye güven ve örgütsel güven toplam puandaki farkların anlamlı olduğu görülmüştür.

Van Maele ve Van Houtte (2009), çalışmalarında aynı okuldaki öğretmenlerin bir güven düzeyini ne ölçüde paylaştığını araştırmaktadır. Örgütsel değer kültürü, boyutu ve grup kompozisyonu, öğrenciler, ebeveynler, meslektaşlar ve müdürün öğretmenlerine olan güveni ile ilişkilidir. Veriler 2004-2005 öğretim yılında Flandre'de bulunan 84 ortaokulda toplam 2.104 öğretmen tarafından gerçekleştirilen anonim anketlerle toplanmıştır. Örgütsel değer kültürü, boyutu ve kompozisyonu okullarda örgütsel güven düzeyini etkiler; sosyo-ekonomik okul kompozisyonu, personelin güvenini büyük ölçüde belirler; meslek okullarında güven, özel okullarda devlet okullarından daha yüksektir ve göçmen öğrencilerin yüksek bir oranı, öğretmenlerin ebeveynlere olan güvenini azaltmaktadır bulgularına ulaşmışlardır.

Yılmaz ve Sünbül'ün (2009), İç Anadolu bölgesindeki ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenler ile yapmış oldukları çalışmanın neticesine göre, öğretmenlerin çalışmakta olduğu okullarındaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin yaşam doyumları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

DeConinck (2010), örgütsel adalet algılarının pazarlama çalışanlarının algılanan desteğini ve güvenini nasıl etkilediğini incelemek için iki veri seti

kullanmıştır. Özellikle, bu çalışma algılanan desteğin örgütsel adalet ve güven arasında bir arabulucu olarak rolünü incelemiştir. Sonuçlarda ise, algılanan örgütsel desteğin (POS) prosedür adaleti ve örgütsel güven arasında bir aracı olarak hizmet ettiği; etkileşimsel adalet, algılanan süpervizör desteği (PSS) yoluyla hem denetleyici güveninin doğrudan ve dolaylı bir yordayıcısı olduğu; dağıtım adaleti, dolaylı olarak örgütsel güvene PSS ve doğrudan örgütsel güven ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Lin (2010), kurumsal vatandaşlığın örgütsel güven ve iş ilişkisinin oluşumundaki rolünü inceleyen bağlanma teorisine dayanan bir araştırma modeli önermiştir. Modelde, ekonomik, yasal, etik ve ihtiyari vatandaşlık da dahil olmak üzere algılanan kurumsal vatandaşlığın dört boyutu doğrudan etkilenirken, iş ilişkisinin örgütsel güven arabuluculuğu yoluyla algılanan kurumsal vatandaşlıktan dolaylı olarak etkilendiği görülmüştür.

Cemaloğlu ve Kılınç'ın (2012a) yapmış oldukları çalışmalarının sonuçları, öğretmenlerinin örgütsel güvene dair algılarının yüksek seviyede olmadığını göstermektedir. Örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyutunun en kuvvetli belirleyicisi dönüşümcü liderlik davranışlarından telkini ile güdüleme olduğu, iletişim ortamının alt boyutunun en önemli yordayıcısı dönüşümcü liderlik davranışlarından idealleştirilmiş etki (davranış) olduğu, yöneticiye güven boyutunun en kuvvetli yordayıcısı dönüşümcü liderlik davranışlarından idealleştirilmiş etki (atfedilen) olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yıldız (2013), ilkokullarda çalışan öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin okullarına dair güven algılarının ve örgütsel güvenin boyutlarına dair puanlarının orta derecede olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, ilkokullarda görevli öğretmenlerin okullarına dair örgütsel güven ve örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde yüksek bir alaka bulunmuştur.

Koşar ve Yalçınkaya (2013), İzmir ilinde ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel güven algıları hakkında yapmış oldukları çalışmalarında, elde edilen bulgular, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgüt kültürü algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Boydak-Özan ve Özdemir (2013), ilköğretimde çalışan öğretmenler ile yaptığı nitel çalışmalarında bu öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirlemek, örgütsel

güvenin sağlanmasında sorun kaynakları, sorunun giderilmesi için gereken değerleri, var olan güvensizlik veya güven durumunun okul iklimine, örgütsel aidiyete, çalışanların motivasyonuna etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. Katılımcılar güvenin oluşturulmasında öğrenci, veli, çalışan ve okul yöneticileri ve sosyal çevreden kaynaklanan güven sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Sandal (2014) Adıyaman ili genelindeki resmi tüm eğitim kurumlarındaki 385 katılımcıyla yaptığı çalışmada eğitim çalışanlarının örgütsel güven düzeylerinin, verimliliğe etkisini incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin çoğunun uzun süre bir okulda kalarak görev yapmadıkları, erkeklerin kadınlara göre daha çok okullarına güvendikleri, kurumda güven ne kadar güçlü ise verimliliğin de o derece üst düzeyde olacağı ve güven ile verimlilik arasında pozitif bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yakut Özek (2016) çalışmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel destek ve örgütsel güven arasında pozitif yönde orta seviyede bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin alt boyutlarından yönetsel desteğin yöneticiye güven alt boyutu ile yüksek düzeyde, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven boyutları ile orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki; öğretimsel destek alt boyutunun ise yöneticiye güven alt boyutu ile yüksek düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutları ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

2.3.2 Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Eaton (2000), 129 mezun öğrenci grubuna uygulayarak örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye çalışmıştır. On iki maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği ile kişilik sinizmi, iş görenlerin güdülenme durumu, iş doyumu, örgütsel bağlılık, iyimserlik, sinizm ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buna göre, kişilik sinizmi ve sinizm arasında pozitif; örgütsel bağlılık, iş doyumu ve çalışanların güdülenme durumu ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Demografik değişkenler ile örgütsel sinizm arasında ise herhangi bir ilişkiye ulaşılmamışlardır. Eaton(2000), çalışmalarının ikinci bölümünde ise bir örgütsel sinizm modeli geliştirerek çalışan ve öğrenciden seçilen bir örneklem grubundan örgütlerinde meydana gelen olumsuz olaylara sebep olan tutumları ifade etmelerini

istemmiştir. Araştırma neticesine göre; sempati ile davranışlar arasında ve umut duygusu ile davranışlar anlamlı bir ilişki görülürken, kızgınlık ile davranışlar arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Örgütsel sinizm ile hem tasarlanmış hem de eylemsel davranışlar arasında doğrudan bir bağlantı vardır. Çalışanın örgütüne karşı olumsuz eylemsel davranışları, sempati eksikliği, umutsuzlukla ve kızgınlık duygusu ile bağlantılıdır.

Sinizm ile ilgili olarak eğitim kurumları ve akademik örgütlerce yapılan yurt dışındaki araştırmalarda (James, 2005; Pitre 2004; Qian ve Daniels, 2008); örgütsel sinizmin ortaya çıkışına ve gelişimine sebep olan değişkenler ortaya konmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan örgütsel sinizmin ölçümü, örgütsel sinizmin bağlantılı olduğu değişkenler, bu değişkenler ile aralarındaki ilişkiler ve örgütsel sinizmin etkileri ve sonuçları incelenen konular arasında ilk sıralarda yer almaktadır.

Brown ve Cregan (2008), 1214 çalışanın katıldığı nicel bir çalışma yaparak örgütsel değişim sinizminin doğru yönetilmesi için kullanılacak metotlar ortaya koymuştur.

Byrne ve Hochwarter(2008), sinikliğin destek ile performans arasındaki ilişkiyi doğrusal olmayan bir biçimde nasıl etkilediğini incelemiştir. Çalışmaya çeşitli sektörlerden ve mesleklerden 256 tam zamanlı çalışan ve 143 tam zamanlı devlet çalışanı katılmıştır. Yüksek sinizm düzeyi olan kişilerin destek seviyelerinin olumsuz yönde etkilendiği; algılanan desteğin yüksek ya da düşük olduğu durumlarda siniklik performansı en düşük düzeyde, algılanan desteğin sadece ılımlı seviyelerde olduğu durumlarda, siniklerin performansı en yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kalağan (2009) çalışmasında araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma, 2007-2008 yılında Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan 214 araştırma görevlisi ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıladıkları boyutların örgütsel sinizm boyutları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiş, algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu bulunmuştur.

Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından öğretmenlerin medeni durumları, cinsiyetleri, mesleki kıdemleri, branşları, yaşları, çalıştıkları okul türleri, eğitim durumları, öğretmenliği seçmelerindeki nedenler gibi demografik özellikler

yönünden örgütsel sinizm düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği tespit etmek amacıyla yapılmış olan nicel bir çalışmadır. Antalya ilinde 2007–2008 eğitim-öğretim yılında ilköğretim ve ortaöğretim örgütlerindeki 325 öğretmenin katılımıyla yapmış olduğu çalışmada; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile mesleki kademeleri, branşları, çalıştıkları okul türü, eğitim durumları, öğretmenliği seçme nedenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Özler, Atalay ve Şahin (2010) gerçekleştirdikleri çalışma ile örgütsel sinizm kavramını güven perspektifinden incelemek ve örgütsel sinizm ile güven ilişkisini görmeyi amaçlamışlar, örgütsel sinizmin özellikle hem sebebi hem de neticesi olabilecek güven kavramının örgütsel sinizmle karşılıklı ilişkisi olduğu varsayılmaktadır ve bu bağlamda, örgütsel sinizm ile güven ilişkisi döngüsel olarak incelenerek ve nitel olarak ortaya konmaya çalışılmıştır.

Şirin (2011) ilköğretim okullarında çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasını İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki 11 ilköğretim okulunda çalışan 222 sınıf ve branş öğretmenine uygulamıştır. Araştırma sonucunda ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü ölçeği toplam puanları ile örgütsel sinizm ölçeği toplam puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Topkaya ve diğerleri (2013), öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizme dair düşünceleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla tarama modelinde desenlemişlerdir. Bu çalışma, Kütahya il merkezinde bulunan ilkokul, ortaokul ve okul öncesi öğretmenin katılımıyla yapılmıştır. Araştırma neticesinde öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygılarının orta düzeyin üstünde, örgütsel sinizm düzeylerinin ise orta düzeye yakın olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde ise branşa ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmezken, kıdeme göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Saygınlığını yitirme kaygısıyla örgütsel sinizm alt boyutlarından okula karşı olumsuz tutum, performansını düşüren etkenler ve çalıştığı örgütten uzaklaşma alt boyutları arasında pozitif ve düşük seviyede anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Yıldırım (2015) çalışmasında lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının demografik değişkenler

bakımından anlamlı farklılık göstermediği; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve okul türü değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur. Ve öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Karademir (2016) yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacılık algılarının cinsiyetlerine, çalışma şekline, yaşlarına, kıdemlerine, sendika üyesi olma durumuna göre anlamlı fark gösterirken, medeni durumda ve okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık görülmediği; sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine, çalışma şekline, yaşlarına, kıdemlerine, sendika üyesi olma durumuna göre anlamlı fark gösterirken, medeni durumda ve okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık görüldüğü bulgularına ulaşmıştır. Ayrıca kayırmacılık ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Güneş (2017) örneklemini İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki öğretmenlerin oluşturduğu çalışmada liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda liderlik ölçeği ve alt boyutlarında mesleki kıdem ve çalışılan kurum değişkenleri arasında anlamlı fark bulmuştur. Ayrıca liderlik ve sinizm arasında ters yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

2.3.3. Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Özler, Atalay ve Şahin (2010) yaptıkları araştırmada, örgütsel sinizm kavramını güven açısından inceleyerek örgütsel sinizm ile güven ilişkisini araştırmışlardır. Örgütsel sinizmle güven ilişkisi döngüsel olarak ele alınmış ve nitel olarak çalışılmıştır. Örgütsel sinizmin güven kavramı ile karşılıklı ilişkisi olduğu öngörülmüştür.

Türköz, Polat ve Coşar (2013) çalışanların örgütsel güven ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerindeki rolünü ortaya çıkarmak amacıyla nicel bir çalışma yapmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel güven değişkeninin örgütsel bağlılığı olumlu yönde, örgütsel sinizm algılamalarının ise örgütsel bağlılık değişkenini olumsuz yönde etkilediği ve örgütsel güven ile örgütsel sinizm algılamalarının örgütsel bağlılık değişkenini yordadığını bulmuşlardır.

Güler (2014) çalışmasında çalışanların örgütsel güven algılamalarının örgütsel sinizme etkisini araştırmıştır. Denizli Organize Sanayi Bölgesi'nde tekstil sektöründe faaliyet göstermekte olan firmalarda çalışan 282 beyaz yakalı personel katılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel güven düzeyleri örgütsel sinizm boyutlarından her birini anlamlı ve negatif yönde etkilemekte olduğu ve ayrıca, araştırma değişkenlerinin demografik faktörlere göre çeşitli düzeyler ve boyutlar açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur.

Yıldırım (2014) otel işletmesi çalışanlarının psikolojik ihlal algıları ile örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeylerini tespit ederek, üç olgu arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada çalışanların psikolojik sözleşme ihlal algılarının, örgütsel güven ve sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmış, psikolojik sözleşme ihlal algılarının örgütsel güven üzerinde negatif, örgütsel sinizm üzerinde ise pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüş; örgütsel güvenin örgütsel sinizmi negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiş, psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizme etkisinde, örgütsel güvenin aracı değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Cesur Yeşilçimen (2016) hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek, örgütsel sinizm ile hemşirelerin kişisel-mesleki özellikleri ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yaptığı çalışması sonucunda hemşirelerin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutunda ortalama puana sahip oldukları, kamu sektöründe ve sağlık bakanlığı hastanelerinde çalışan, servis hemşiresi olarak görev yapan, lisans mezunu, 26-35 yaş aralığında, bekar, mesleki ve kurum deneyimi 10 yıl ve altında olan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olduğu ve hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyi arasında anlamlı ilişkilerin olduğu bulgularına ulaşmıştır.

Yakın (2017) yaptığı araştırmasında örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisini incelemiştir. Ankara ilindeki dört şeker fabrikasında çalışan 199 beyaz yakalı araştırma evrenini oluşturmaktadır. Analizler sonucunda örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki, örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında ise anlamlı ilişki olmadığını tespit etmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama teknikleri, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada genel tarama modellerinden betimsel nitelikte ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalara tarama(survey) araştırması denir (Büyüköztürk vd., 2009). Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. İlişkiisel tarama modelleri ise, iki ya da daha fazla değişken arasında değişim olup olmadığını ve bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2005).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Küçükçekmece İlçesindeki resmi ortaokullarda görev yapan 1892 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmada seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem belirlenirken Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanmış olan örneklem büyüklüğü hesaplama tablosundan yararlanılmıştır. Buna göre 0.05 örnekleme hatası ($p = 0.05$ ve $q=0.5$) ile 330 öğretmen örneklem için yeterli olarak değerlendirilmiştir. Ölçekler 390 öğretmene uygulanmıştır.

Tablo 3.1: Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Demografik özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	262	67,2
	Erkek	128	32,8
Yaş	20-25	65	16,7

	26-30	168	43,1
	31-35	83	21,3
	36-40	44	11,3
	41 ve üzeri	30	7,7
Medeni Durum	Evli	222	56,9
	Bekâr	168	43,1
Eğitim Düzeyi	Önlisans-Lisans	344	88,2
	Lisansüstü	46	11,8
Toplam Hizmet Süresi	1-5 yıl	210	53,8
	6-10 yıl	91	23,3
	11-15 yıl	49	12,6
	16 yıl ve üzeri	40	10,2

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.2'de gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde görüleceği üzere, çalışmaya katılan 390 öğretmenden 262'si (%67,2) kadın, 128'i (%32,8) erkektir. Medeni durum açısından incelendiğinde, öğretmenlerin 168'inin (%43,1) bekâr, 222'sinin (%56,9) evli olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni bakımından da, en yüksek oranın 26-30 yaş (%43,1) aralığında bulunan öğretmenlere ait olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin eğitim düzeyleri incelendiğinde, 344 kişi (%88,2) önlisans-lisans, 46 kişi (%11,8) lisansüstü eğitim seviyesindedir. Toplam hizmet süresi değişkeni bakımından incelendiğinde 1-5 yıl aralığında 210 öğretmen (%53,8), 6-10 yıl aralığında 91 öğretmen (%23,3), 11-15 yıl aralığında 49 öğretmen (%12,6), 16 yıl ve üzeri 40 öğretmen (%10,2) araştırmaya katılmıştır.

3.3. Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak okullarda örgütsel güven ölçeği (OÖGÖ) ve örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçek formu üç bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde demografik değişkenlere ilişkin, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, toplam hizmet süresi olmak üzere toplam beş adet soru yer almaktadır. İkinci bölümde okullarda örgütsel güven ölçeği, üçüncü bölümde ise örgütsel sinizm ölçeği yer almaktadır.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini ölçmek için Yılmaz (2005) tarafından okullara uyarlanan “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ)” kullanılmıştır. “Örgütsel Güven Ölçeği”, Daboval ve arkadaşları (1994) tarafından küçük işletmeler için geliştirilerek bir sempozyumda sunulmuş ve Türkçeye uyarlaması ise Kamer (2001) tarafından yapılmıştır. Kamer’in (2001), yaptığı geçerlilik ve güvenilirlik çalışması sonunda güvenilirlik testinde Alpha değerini 0,96 bulunmuştur. Yılmaz (2005), Örgütsel Güven Ölçeğinin daha sonra eğitim kurumları olan okullara uyarlamasını yapmıştır.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği; 40 maddelik ve çalışanlara duyarlık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık olmak üzere dört alt boyuttan oluşan; “Tamamen katılıyorum” (6), “Çok katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Biraz katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç katılmıyorum” (1) şeklinde puanlanan 6’lı Likert tipi bir ölçektir.

“Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ)”nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Yılmaz (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0.97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları “çalışanlara duyarlılık” 0.95; “yöneticiye güven” 0.95; “yeniliğe açıklık” 0.75 ve “iletişim ortamı” alt boyutu ise 0.92 bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0.979 ve dört alt boyutun güvenilirlik katsayıları “çalışanlara duyarlılık” 0.937; “yöneticiye güven” 0.965; “yeniliğe açıklık” 0.853 ve “iletişim ortamı” alt boyutu ise 0.940 hesaplanmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen, Türkçeye Kalağan (2009) tarafından uyarlanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. “Örgütsel Sinizm Ölçeği” 13 maddelik ve bilişsel, duyuşsal, davranışsal olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan; “Tamamen katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç katılmıyorum” (1) şeklinde puanlanan 5’li Likert tipi bir ölçektir.

Kalağan (2009) ölçeğe açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizine göre, beş maddeden oluşan “bilişsel” boyutta maddelerin faktör yüklerinin 0.763 ile 0.819 arasında değiştiği ve boyutun açıkladığı varyans oranının % 29.09 olduğu, dört maddeden oluşan “duyuşsal” boyutta ise maddelerin faktör yüklerinin 0,737 ile 0,885 arasında değiştiği ve boyutun açıkladığı varyans oranının % 27.177 olduğu, dört maddeden oluşan “davranışsal” boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0.668 ile 0.895 arasında değiştiği ve boyutun açıkladığı varyans oranının % 22.398 olduğu hesaplanmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin, Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla; “bilişsel” boyut için 0.913, “duyuşsal” boyut için 0.948 ve “davranışsal” boyut için 0.866 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin; Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı da tüm maddeler için 0.931 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.938 ve üç alt boyutun güvenilirlik katsayıları “bilişsel” boyut için 0.893, “duyuşsal” boyut için 0.968 ve “davranışsal” boyut için 0.847 olarak bulunmuştur.

3.4.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmada veri toplama araçları İstanbul Küçükçekmece ilçesindeki resmi ortaokullardan örneklem alınan okullarda görev yapan öğretmenlere araştırmacı tarafından gerekli izinler alındıktan sonra çoğaltılarak 2016-2017 eğitim öğretim yılı mart ayı içerisinde uygulanmıştır. Veri toplama araçlarını dolduracak öğretmenler için yönerge sayfası hazırlanmıştır. Ayrıca sözlü açıklamalar da yapılarak öğretmenler araştırmacının amacı hakkında bilgilendirilmiştir. Resmi ortaokullarda uygulanan ölçeklerden değerlendirmeye alınanlar 1’den 390’a kadar numaralandırılmıştır. Veriler sosyal bilimler için geliştirilen istatistik paket programına girilerek analiz edilmiştir. Bu çalışmada örgütsel güven için çarpıklık değeri 0.122 basıklık değeri -0.790; örgütsel sinizm için çarpıklık değeri 0.373 basıklık değeri -0.418 olarak hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell’e göre (2007) çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3.29 , George ve Mallery’e (2010) göre ise ± 2 aralığında yer alması normallik için kabul edilebilir bir durumdur (Şentürk vd., 2016). Buradan hareketle verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Demografik değişkenlere göre dağılımların belirlenmesi amacıyla frekans (f) ve yüzdeler(%) hesaplanmıştır. Ölçeklerin boyut ve alt boyutlarına ait madde toplamları ve ortalamaları bulunmuştur. Ortalamalar ve standart sapmalar

hesaplanmıştır. Örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans (anova) analizleri yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde toplanan verilerin istatistiksel çözümlemesi ile ulaşılan bulgu ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Bulgular verilirken öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri alt boyutlarıyla birlikte incelenmiştir. Daha sonra örgütsel güven ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre istatistiksel analizleri yapılarak incelenmiştir. Aynı şekilde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri alt boyutlarıyla birlikte analiz edildikten sonra demografik değişkenlere göre örgütsel sinizm ve alt boyutları incelenmiştir. Sonrasında da örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki korelasyon analizi yapılarak incelenmiştir.

4.1. Örgütsel Güvene İlişkin Bulgular

Bu alt bölümde, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin bulgular “çalışanlara duyarlılık”, “yöneticiye güven”, “iletişim ortamı” ve “yeniliğe açıklık” boyutları altında öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtlar analiz edilerek incelenmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri

Alt Boyutlar	n	Minimum	Maximum	\bar{X}	ss
Çalışanlara Duyarlılık	390	1,14	6,00	3,39	1,04
Yöneticiye Güven	390	1,00	6,00	4,09	1,21
İletişim Ortamı	390	1,44	6,00	3,89	1,17
Yeniliğe Açıklık	390	1,00	6,00	3,71	1,21
Örgütsel Güven	390	1,40	6,00	3,76	1,06

Tablo 4.1 incelendiğinde; öğretmenlerin, “çalışanlara duyarlılık” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 3,39 standart sapması 1,04’dir. “Çalışanlara duyarlılık” alt boyutuna ait en düşük puan 1.14, en yüksek puan 6.00’dır. “Yöneticiye güven” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 4,09 standart sapması 1,21’dir. “Yöneticiye güven” alt boyutuna ait en düşük puan 1.00, en yüksek puan 6.00’dır. “İletişim ortamı” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 3,89 standart sapması 1,17’dir. “İletişim ortamı” alt boyutuna ait en düşük puan 1.44, en yüksek puan 6.00’dır.

“Yeniliğe açıklık” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 3,71 standart sapması 1,21’dir. “Yeniliğe açıklık” alt boyutuna ait en düşük puan 1.00, en yüksek puan 6.00’dir.

Öğretmenlerin, örgütsel güven boyutunun toplam puanlarının ortalaması 3,76; standart sapması 1,06’dir. Örgütsel güven boyutuna ait en düşük puan 1.00, en yüksek puan 6.00’dir.

4.2.Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde araştırmanın alt problemi olan “Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim düzeyine ve toplam hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusunu cevaplamak için, öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtların ortalamaları t-testi ve tek yönlü varyans analizi yardımıyla karşılaştırılmıştır.

4.2.1.Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin görüşlerinin örgütsel güven ve alt boyutları açısından cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere; iki bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yarayan bağımsız örneklem için t-testi yapılmıştır ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Güven Ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Çalışanlara	Kadın	262	3,30	,97	388	2,692	,007*
Duyarlılık	Erkek	128	3,60	1,14			
Yöneticiye Güven	Kadın	262	4,00	1,20	388	2,284	,023*
	Erkek	128	4,29	1,19			
İletişim Ortamı	Kadın	262	3,75	1,18	388	3,402	,001*
	Erkek	128	4,18	1,12			
Yeniliğe Açıklık	Kadın	262	3,58	1,18	388	3,132	,002*
	Erkek	128	3,98	1,24			

Örgütsel	Kadın	262	3,65	1,02	388	2,986	,003*
Güven(Toplam)	Erkek	128	3,99	1,09			

p<0,05 * Anlamlı fark vardır.

Tablo 4.2’de öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından örgütsel güven ve alt boyutlarına yönelik görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, öğretmen görüşlerinin “çalışanlara duyarlılık” alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği [$t_{(388)}= 2,692$, $p<0,05$], “yöneticiye güven” alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği [$t_{(388)}= 2,284$, $p<0,05$], “iletişim ortamı” alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği [$t_{(388)}= 3,402$, $p<0,05$], “yeniliğe açıklık” alt boyutunda alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği [$t_{(388)}= 3,132$, $p<0,05$] ve örgütsel güven boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği [$t_{(388)}=2,986$, $p<0,05$] görülmektedir. Resmi ortaokullarda çalışan erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=3,99$) örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri kadın öğretmenlere ($\bar{x}=3,65$) göre daha yüksektir. Resmi ortaokullarda görev yapan erkek öğretmenlerin “çalışanlara duyarlılık”, “yöneticiye güven”, “iletişim ortamı”, “yeniliğe açıklık” alt boyutları ve toplam “örgütsel güven” düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksektir denilebilir.

4.2.2.Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek ile toplanan veriler doğrultusunda örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla hipotez testi olarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçları tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 4.3: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
20-25	65	3,47	,93

26-30	168	3,36	1,02
31-35	83	3,34	1,18
36-40	44	3,54	1,06
41 ve üzeri	30	3,36	,95

ANOVA

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	1,851	4	,463	,423	,792	
Grup içi	421,062	385	1,094			
Toplam	422,913	389				

Tablo 4.3 incelendiğinde öğretmenlerin yaş değişkenine göre “çalışanlara güven” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(4-385)} = ,423$; $p > 0,05$]. Öğretmenlerin yaşlarına göre “çalışanlara duyarlılık” alt boyutu özelliklerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.4: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yöneticiye Güven Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
20-25	65	4,19	1,06
26-30	168	3,98	1,23
31-35	83	4,11	1,30
36-40	44	4,27	1,09
41 ve üzeri	30	4,22	1,30

ANOVA

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	4,400	4	1,100	,747	,560	
Grup içi	566,884	385	1,472			
Toplam	571,284	389				

Tablo 4.4 incelendiğinde, öğretmenlerin yaş değişkenine göre “yöneticiye güven” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(4-385)} = ,747$; $p>0,05$]. Öğretmenlerin 26-30 yaş aralığında “yöneticiye güven” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip olduğu söylenebilir ($\bar{x}=3,98$).

Tablo 4.5: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine göre İletişim Ortamı Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
20-25	65	4,00	1,08
26-30	168	3,75	1,17
31-35	83	3,94	1,28
36-40	44	4,03	1,14
41 ve üzeri	30	4,13	1,12

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	6,840	4	1,710	1,231	,297	
Grup içi	534,596	385	1,389			
Toplam	541,435	389				

Tablo 4.5 incelendiğinde, öğretmenlerin yaş değişkenine göre “iletişim ortamı” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(4-385)} = 1,231$; $p>0,05$]. 41 ve üzeri yaşa sahip öğretmenlerin “iletişim ortamı” alt boyutu özelliklerine daha fazla düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=4,13$). 26-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin “iletişim ortamı” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=3,75$).

Tablo 4.6: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
20-25	65	3,72	1,06
26-30	168	3,60	1,20

31-35	83	3,82	1,37
36-40	44	3,86	1,25
41 ve üzeri	30	3,79	1,11

ANOVA

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	4,302	4	1,075	,725	,575	
Grup içi	571,106	385	1,483			
Toplam	575,408	389				

Tablo 4.6 incelendiğinde, öğretmenlerin yaş değişkenine göre “yeniliğe açıklık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(4-385)} = ,725$; $p > 0,05$].

Tablo 4.7: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Güven Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
20-25	65	3,85	,92
26-30	168	3,67	1,06
31-35	83	3,77	1,20
36-40	44	3,92	1,00
41 ve üzeri	30	3,86	1,01

ANOVA

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	3,149	4	,787	,697	,594	
Grup içi	434,844	385	1,129			
Toplam	437,993	389				

Tablo 4.7 incelendiğinde, öğretmenlerin yaş değişkenine göre “örgütsel güven” boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(4-385)} = ,697$; $p > 0,05$].

385) = ,697; p>0,05]. 36-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin “örgütsel güven” boyutu özelliklerine daha fazla düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=3,92$). 26-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin “örgütsel güven” boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=3,67$).

4.2.3.Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin görüşlerinin örgütsel güven ve alt boyutları açısından medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere; iki bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yarayan bağımsız örneklem için t-testi yapılmıştır ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.8: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Güven Ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Çalışanlara	Evli	222	3,37	1,06	388	-,582	,561
	Bekar	168	3,43	1,01			
Duyarlılık	Evli	222	4,09	1,25	388	-,101	,919
	Bekar	168	4,10	1,15			
İletişim Ortamı	Evli	222	3,88	1,20	388	-,142	,887
	Bekar	168	3,90	1,14			
Yeniliğe Açıklık	Evli	222	3,69	1,28	388	-,383	,702
	Bekar	168	3,74	1,11			
Örgütsel Güven(Toplam)	Evli	222	3,75	1,09	388	-,317	,751
	Bekar	168	3,78	1,01			

Tablo 4.8’de öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından örgütsel güven ve alt boyutlarına yönelik görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirtilmiştir. Tablo incelendiğinde, öğretmen görüşlerinin “çalışanlara duyarlılık” [$t_{(388)}=-,582$, p>0,05], “yöneticiye güven” [$t_{(388)}=-,101$, p>0,05], “iletişim ortamı” [$t_{(388)}=-,142$, p>0,05], “yeniliğe açıklık” [$t_{(388)}=-,383$, p>0,05] alt boyutlarında ve genel örgütsel güven [$t_{(388)}=-,317$, p>0,05] boyutunda medeni

durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görölmektedir.

4.2.4.Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek ile toplanan veriler doğrultusunda örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ile eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla iki bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yarayan bağımsız örneklem için t-testi yapılmıştır ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.9: Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Çalışanlara Duyarlılık	Önlisans-	344	3,37	1,02	388	-1,208	,228
	Lisans						
Yöneticiye Güven	Lisansüstü	46	3,57	1,18			
	Önlisans-	344	4,10	1,20	388	,129	,897
İletişim Ortamı	Lisans						
	Önlisans-	344	3,88	1,17	388	-,620	,536
Yeniliğe Açıklık	Lisans						
	Önlisans-	344	3,69	1,33	388	-,689	,491
Örgütsel Güven(Toplam)	Lisans						
	Önlisans-	344	3,75	1,05	388	-,601	,548
	Lisans	46	3,85	1,12			
	Lisansüstü						

Tablo 4.9’ da öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından örgütsel güven ve alt boyutlarına yönelik görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirtilmiştir. Tablo incelendiğinde, öğretmen görüşlerinin “çalışanlara

duyarlılık” [$t_{(388)} = -1,208, p > 0,05$], “yöneticiye güven” [$t_{(388)} = ,129, p > 0,05$], “iletişim ortamı” [$t_{(388)} = -,620, p > 0,05$], “yeniliğe açıklık” [$t_{(388)} = -,689, p > 0,05$] alt boyutlarında ve genel örgütsel güven [$t_{(388)} = -,601, p > 0,05$] boyutunda eğitim düzeyi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

4.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek ile toplanan veriler doğrultusunda örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ile toplam hizmet süresi değişkeni arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla hipotez testi olarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçları tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 4.10: Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
1-5	210	3,32	,93
6-10	91	3,48	1,19
11-15	49	3,63	1,27
16 ve üzeri	40	3,32	,84

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	5,012	3	1,671	1,453	,203	
Grup içi	417,901	386	1,083			
Toplam	422,913	389				

Tablo 4.10 incelendiğinde, öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre “çalışanlara duyarlılık” boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(3-386)} = 1,453 p > 0,05$]. Toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin “çalışanlara duyarlılık” alt boyutu özelliklerine daha fazla sahip

oldukları söylenebilir ($\bar{x}=3,63$). Toplam hizmet süresi 1-5yıl olan öğretmenlerin “çalışanlara duyarlılık” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=3,32$).

Tablo 4.11: Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Düzeyi Değişkenine Göre Yöneticiye Güven Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
1-5	210	4,02	1,19
6-10	91	4,05	1,25
11-15	49	4,39	1,25
16 ve üzeri	40	4,22	1,08

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	6,143	3	2,048	1,399	,243	
Grup içi	565,141	386	1,464			
Toplam	571,284	389				

Tablo 4.11 incelendiğinde, öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre “yöneticiye güven” boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(3-386)} = 1,399$; $p>0,05$]. Toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin “yöneticiye güven” alt boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=4,39$). Toplam hizmet süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin “yöneticiye güven” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=4,02$).

Tablo 4.12: Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Düzeyi Değişkenine Göre İletişim Ortamı Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
1-5	210	3,81	1,14
6-10	91	3,85	1,26

11-15	49	4,16	1,22			
16 ve üzeri	40	4,08	1,04			
ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	6,554	3	2,185	1,577	,195	
Grup içi	534,881	386	1,386			
Toplam	541,435	389				

Tablo 4.12 incelendiğinde, toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin “iletişim ortamı” alt boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x} = 4,16$). Toplam hizmet süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin “iletişim ortamı” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x} = 3,81$). Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre “iletişim ortamı” boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(3-386)} = 1,577$; $p > 0,05$].

Tablo 4.13: Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Düzeyi Değişkenine Göre Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss			
1-5	210	3,58	1,11			
6-10	91	3,84	1,38			
11-15	49	4,00	1,29			
16 ve üzeri	40	3,77	1,13			
ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	9,201	3	3,067	2,091	,101	
Grup içi	566,206	386	1,467			
Toplam	575,408	389				

Tablo 4.13 incelendiğinde, toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin “yeniliğe açıklık” alt boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=4,00$). Toplam hizmet süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin “çalışanlara duyarlılık” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=3,58$). Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre “yeniliğe açıklık” boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(3-386)} = 2,091$; $p>0,05$].

Tablo 4.14: Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
1-5	210	3,68	1,00
6-10	91	3,79	1,18
11-15	49	4,03	1,16
16 ve üzeri	40	3,83	,86

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	5,175	3	1,725	1,538	,204	
Grup içi	432,818	386	1,121			
Toplam	437,993	389				

Tablo 4.14 incelendiğinde, öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre “örgütsel güven” boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(3-386)} = 1,538$; $p>0,05$]. Toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin “örgütsel güven” boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=4,03$). Toplam hizmet süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin “örgütsel güven” boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=3,68$).

4.3. Örgütsel Sinizme İlişkin Bulgular

Bu alt bölümde, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin bulgular; “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” boyutları altında öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtlar analiz edilerek incelenmiştir.

Tablo 4.15: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Alt Boyutlar	n	Minimum	Maximum	\bar{X}	ss
Bilişsel	390	1,00	5,00	2,78	,91
Duyuşsal	390	1,00	5,00	2,27	1,10
Davranışsal	390	1,00	5,00	2,92	,96
Örgütsel Sinizm(Toplam)	390	1,00	5,00	2,66	,86

Tablo 4.15 incelendiğinde; öğretmenlerin, örgütsel sinizmin “bilişsel” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 2,78; standart sapması ,91’dir. “Bilişsel” alt boyutuna ait en düşük puan 1.00, en yüksek puan 5.00’dir. “Duyuşsal” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 2,27; standart sapması 1,10’dur. “Duyuşsal” alt boyutuna ait en düşük puan 1.00, en yüksek puan 5.00’dir. “Davranışsal” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 2,92; standart sapması ,96’dir. “Davranışsal” alt boyutuna ait en düşük puan 1.00, en yüksek puan 5.00’dir.

Öğretmenlerin, örgütsel sinizm boyutunun toplam puanlarının ortalaması 2,66; standart sapması ,86’dir. Örgütsel sinizm boyutuna ait en düşük puan 1.00, en yüksek puan 5.00’dir.

4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde araştırmanın alt problemi olan “Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim düzeyine ve toplam hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusunu cevaplamak için, öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtların ortalamaları t-testi ve tek yönlü varyans analizi yardımıyla karşılaştırılmıştır.

4.4.1.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin görüşlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutları açısından cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere; iki bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yarayan bağımsız örneklem için t-testi yapılmıştır ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.16: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Bilişsel	Kadın	262	2,78	,90	388	,043	,966
	Erkek	128	2,78	,93			
Duyuşsal	Kadın	262	2,31	1,11	388	1,067	,286
	Erkek	128	2,18	1,09			
Davranışsal	Kadın	262	2,95	,98	388	1,100	,272
	Erkek	128	2,84	,90			
Örgütsel Sinizm(Toplam)	Kadın	262	2,69	,86	388	,818	,414
	Erkek	128	2,61	,84			

Tablo 4.16’da öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirtilmiştir. Tablo incelendiğinde öğretmen görüşlerinin “bilişsel” alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği [$t_{(388)} = ,043$, $p > 0,05$], “duyuşsal” alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği [$t_{(388)} = 1,067$, $p > 0,05$], “davranışsal” alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği [$t_{(388)} = 1,100$, $p > 0,05$] ve örgütsel sinizm boyutunda anlamlı bir farklılık göstermediği [$t_{(388)} = ,818$, $p > 0,05$] görülmektedir.

4.4.2.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek ile toplanan veriler doğrultusunda örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla hipotez testi olarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçları tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 4.17: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Bilişsel Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
20-25	65	2,58	,80
26-30	168	2,91	,93
31-35	83	2,75	,94
36-40	44	2,66	,88
41 ve üzeri	30	2,71	,86

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	6,201	4	1,550	1,883	,113	
Grup içi	316,941	385	,823			
Toplam	323,141	389				

Tablo 4.17 incelendiğinde, 26-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin “bilişsel” alt boyutu özelliklerine daha fazla düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=2,91$). 20-25 yaş aralığındaki öğretmenlerin “bilişsel” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=2,58$). Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin yaş değişkenine göre “bilişsel” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(4-385)} = 1,883$; $p>0,05$].

Tablo 4.18: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duyuşsal Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
20-25	65	2,06	1,06
26-30	168	2,43	1,13
31-35	83	2,18	1,05
36-40	44	2,18	1,14
41 ve üzeri	30	2,19	1,06

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	8,671	4	2,168	1,785	,131	
Grup içi	467,522	385	1,214			
Toplam	476,194	389				

Tablo 4.18 incelendiğinde, öğretmenlerin yaş değişkenine göre “duyuşsal” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(4-385)}=1,785$; $p>0,05$]. 26-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin “duyuşsal” alt boyutu özelliklerine daha fazla düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=2,43$). 20-25 yaş aralığındaki öğretmenlerin “duyuşsal” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=2,06$).

Tablo 4.19: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Davranışsal Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
20-25	65	2,83	,94
26-30	168	3,05	,96
31-35	83	2,77	,96
36-40	44	2,84	1,00
41 ve üzeri	30	2,85	,92

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	8,671	4	2,168	1,785	,131	
Grup içi	467,522	385	1,214			
Toplam	476,194	389				

Kaynağı	Toplamı	Ortalaması	Fark
Gruplar arası	5,685	4	1,421 1,539 ,190
Grup içi	355,476	385	,923
Toplam	361,161	389	

Tablo 4.19 incelendiğinde, 26-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin “davranışsal” alt boyutu özelliklerine daha fazla düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x} = 3,05$). 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin “davranışsal” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x} = 2,83$). Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin yaş değişkenine göre “davranışsal” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(4-385)} = 1,539$; $p > 0,05$].

Tablo 4.20: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
20-25	65	2,50	,77
26-30	168	2,81	,88
31-35	83	2,58	,84
36-40	44	2,57	,89
41 ve üzeri	30	2,59	,81

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	6,356	4	1,589	2,172	,072	
Grup içi	281,653	385	,732			
Toplam	288,009	389				

Tablo 4.20 incelendiğinde, öğretmenlerin yaş değişkenine göre “örgütsel sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(4-385)} = 2,172$; $p > 0,05$]. Yaş aralığı 26-30 olan öğretmenlerin

“örgütsel sinizm” boyutu özelliklerine daha fazla düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=2,81$). Yaş aralığı 20-25 olan öğretmenlerin “örgütsel sinizm” boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=2,50$).

4.4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin görüşlerinin örgütsel sinizm ve alt boyutları açısından medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere; iki bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yarayan bağımsız örneklem için t-testi yapılmıştır ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.21: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Bilişsel	Evli	222	2,82	,91	388	1,047	,296
	Bekar	168	2,72	,90			
Duyuşsal	Evli	222	2,32	1,12	388	,966	,335
	Bekar	168	2,21	1,08			
Davranışsal	Evli	222	2,96	,97	388	1,157	,248
	Bekar	168	2,85	,94			
Örgütsel Sinizm (Toplam)	Evli	222	2,71	,87	388	1,208	,228
	Bekar	168	2,60	,84			

Tablo 4.21’de öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirtilmiştir. Tablo incelendiğinde öğretmen görüşlerinin “bilişsel” alt boyutunda medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği [$t_{(388)}=1,047$; $p>0,05$], “duyuşsal” alt boyutunda medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği [$t_{(388)}=,966$; $p>0,05$], “davranışsal” alt boyutunda medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği [$t_{(388)}=1,157$; $p>0,05$] ve örgütsel sinizm boyutunda anlamlı bir farklılık göstermediği [$t_{(388)}= 1,208$; $p>0,05$] görülmektedir.

4.4.4.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek ile toplanan veriler doğrultusunda örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları ile eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla iki bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yarayan bağımsız örneklem için t-testi yapılmıştır ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.22: Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Bilişsel	Önlisans-	344			388	-,229	,819
	Lisans		2,78	,89			
	Lisansüstü	46	2,81	1,01			
Duyuşsal	Önlisans-	344			388	,979	,328
	Lisans		2,29	1,10			
	Lisansüstü	46	2,12	1,14			
Davranışsal	Önlisans-	344			388	-,107	,915
	Lisans		2,91	,95			
	Lisansüstü	46	2,93	1,01			
Örgütsel Sinizm(Toplam)	Önlisans-	344			388	,257	,797
	Lisans		2,67	,85			
	Lisansüstü	46	2,63	,88			

Tablo 4.22’de öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirtilmiştir. Tablo incelendiğinde öğretmen görüşlerinin “bilişsel” alt boyutunda eğitim düzeyi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği [$t_{(388)}=-,229$; $p>0,05$], “duyuşsal” alt boyutunda eğitim düzeyi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği [$t_{(388)}=,979$; $p>0,05$], “davranışsal” alt boyutunda eğitim düzeyi değişkeni açısından istatistiksel

olarak anlamlı farklılık göstermediği [$t_{(388)} = -1,107$; $p > 0,05$] ve örgütsel sinizm boyutunda anlamlı bir farklılık göstermediği [$t_{(388)} = 2,257$; $p > 0,05$] görülmektedir.

4.4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek ile toplanan veriler doğrultusunda örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları ile toplam hizmet süresi değişkeni arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla hipotez testi olarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçları tablolastırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 4.23: Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Bilişsel Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
1-5	210	2,80	,88
6-10	91	2,88	1,00
11-15	49	2,54	,83
16 ve üzeri	40	2,76	,89

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	3,706	3	1,235	1,493	,216	
Grup içi	319,436	386	,828			
Toplam	323,141	389				

Tablo 4.23 incelendiğinde, toplam hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin “bilişsel” alt boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x} = 2,88$). Toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin “bilişsel” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x} = 2,54$). Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre “bilişsel” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(3-386)} = 1,493$; $p > 0,05$].

Tablo 4.24: Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duyuşsal Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
1-5	210	2,29	1,09
6-10	91	2,38	1,14
11-15	49	1,94	,97
16 ve üzeri	40	2,31	1,16

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	6,499	3	2,166	1,780	,150	
Grup içi	469,694	386	1,217			
Toplam	476,194	389				

Tablo 4.24 incelendiğinde, toplam hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin “duyuşsal” alt boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=2,58$). Toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin “duyuşsal” boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=1,94$). Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre “duyuşsal” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(3-386)} = 1,780$; $p>0,05$].

Tablo 4.25: Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Davranışsal Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
1-5	210	2,97	,93
6-10	91	2,94	1,02
11-15	49	2,58	,97
16 ve üzeri	40	2,98	,89

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	6,509	3	2,170	2,361	,071	
Grup içi	354,652	386	,919			
Toplam	361,161	389				

Tablo 4.25 incelendiğinde, öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre “davranışsal” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(3-386)} = 2,361$; $p > 0,05$]. Toplam hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin “davranışsal” alt boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x} = 2,98$). Toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin “davranışsal” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x} = 2,58$).

Tablo 4.26: Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	ss
1-5	210	2,70	,85
6-10	91	2,74	,89
11-15	49	2,37	,78
16 ve üzeri	40	2,69	,88

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	5,077	3	1,692	2,309	,076	
Grup içi	282,932	386	,733			
Toplam	288,009	389				

Tablo 4.26 incelendiğinde, öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre örgütsel sinizm boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(3-386)} = 2,309$; $p > 0,05$]. Toplam hizmet süresi 6-10 yıl olan

öğretmenlerin “örgütsel sinizm” boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=2,74$). Toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin “örgütsel sinizm” boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir ($\bar{x}=2,37$).

4.5 Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki

Araştırmanın beşinci alt problemi, “Resmi ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki var mıdır?” şeklindedir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki regresyon analizi yardımıyla karşılaştırma yapılarak bulunmuştur. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri bağımsız değişken, örgütsel sinizm düzeyleri bağımlı değişken olarak alınmıştır.

Tablo 4.27. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

		Örgütsel Güven	Örgütsel Sinizm
Örgütsel Güven	r	1	-.722**
	p		.000
Örgütsel Sinizm	r	-.722**	1
	p	.000	

(n:390)**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.27 incelendiğinde ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.722^{**}$, $p<0.01$). Buna göre örgütsel güven puanı arttıkça örgütsel sinizm puanlarının azaldığı, örgütsel güven düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 4.28. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Alt Boyutları ile Örgütsel Sinizm Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

		Çalışanlara Duyarlılık	Yöneticiye Güven	İletişim Ortamı	Yeniliğe Açıklık	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Çalışanlara Duyarlılık	r	1	,743**	,771**	,771**	-,629**	-,537**	-,493**
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,000
Yöneticiye Güven	r	,743**	1	,885**	,855**	-,619**	-,608**	-,508**
	p	,000		,000	,000	,000	,000	,000
İletişim Ortamı	r	,771**	,885**	1	,837**	-,675**	-,640**	-,567**
	p	,000	,000		,000	,000	,000	,000
Yeniliğe Açıklık	r	,771**	,855**	,837**	1	-,590**	-,563**	-,527**
	p	,000	,000	,000		,000	,000	,000
Bilişsel	r	-,629**	-,619**	-,675**	-,590**	1	,652**	,576**
	p	,000	,000	,000	,000		,000	,000
Duyuşsal	r	-,537**	-,608**	-,640**	-,563**	,652**	1	,685**
	p	,000	,000	,000	,000	,000		,000
Davranışsal	r	-,493**	-,508**	-,567**	-,527**	,576**	,685**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

“Çalışanlara duyarlılık” ile “bilişsel” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.629^{**}$, $p < 0.01$).

“Çalışanlara duyarlılık” ile “duyuşsal” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.537^*$, $p < 0.05$).

“Çalışanlara duyarlılık” ile “davranışsal” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.493^{**}$, $p < 0.01$).

“Yöneticiye güven” ile “bilişsel” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.619^{**}$, $p < 0.01$).

“Yöneticiye güven” ile “duyuşsal” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.608^{**}$, $p < 0.01$).

“Yöneticiye güven” ile “davranışsal” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.508^{**}$, $p < 0.01$).

“İletişim ortamı” ile “bilişsel” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.675^{**}$, $p < 0.01$).

“İletişim ortamı” ile “duyuşsal” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.640$, $p < 0.01$).

“İletişim ortamı” ile “davranışsal” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.567^{**}$, $p < 0.01$).

“Yeniliğe açıklık” ile “bilişsel” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.590^{**}$, $p < 0.01$).

“Yeniliğe açıklık” ile “duyuşsal” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.563^{**}$, $p < 0.01$).

“Yeniliğe açıklık” ile “davranışsal” arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.527^{**}$, $p < 0.01$).

Tablo 4.29.Örgütsel Güvenin Örgütsel Sinizme Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	R2	F
Sabit	4,878	,111	-	43,755	,000	,522	423,404
Örgütsel Güven	-,586	,028	-,722	-20,577	,000		

Örgütsel güven puanlarının örgütsel sinizm üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerini yordama gücü % 52 olduğu görülmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif doğrusal ilişki, istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($p<0.05$). Yani örgütsel sinizm düzeyindeki 1 puanlık artış, örgütsel güven düzeyinde 0.586 azalışa sebep olur.



BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, resmi ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, bununla birlikte bazı demografik değişkenlere göre örgütsel güven düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda yapılan istatistiksel analizler doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Alt Problem

Örgütsel güvenin alt boyutlarına bakıldığında öğretmenlerin, “çalışanlara duyarlılık” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 3,39; “yöneticiye güven” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 4,09; “iletişim ortamı” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 3,89 ve “yeniliğe açıklık” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 3,71'dir. “Çalışanlara duyarlılık” alt boyutuna ait en düşük puan 1.14; “yöneticiye güven” alt boyutuna ait en düşük puan 1.00; “iletişim ortamı” alt boyutuna ait en düşük puan 1.44 ve “yeniliğe açıklık” alt boyutuna ait en düşük puan 1.00'dir. Tüm alt boyutlar için ise en yüksek puan 6.00'dir.

Örgütsel güvenin alt boyutlarına ait veriler incelendiğinde toplam puanlarının ortalamasının 3,76 olduğu görülmektedir. Buna göre genel olarak öğretmenlerin okula kaynaşmasına yardımcı olunduğu, yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçlarının anlatıldığı, öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verildiği, öğretmenlerin kendilerine sahip çıkıldığını hissettikleri, öğretmenlerin ders programlarının hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeyde olduğu, okulun iş prensiplerinin öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimde olduğu, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulduğu, gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirildiği, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensiplerle değiştirmede dengeli davranıldığı, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adil olduğu, performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapıldığı, iş prensip ve yönetmeliklerin açıklıkla aktarıldığı, iletişim kanallarının her zaman açık olduğu, çekinmeden okul hakkında önerilerde

bulunabildiği, gizli saklı uygulamalar olmadan her şeyin açıklıkla yürütüldüğü, bilgilerin zamanında tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarıldığı, olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmaktan keyif aldıkları, işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alındığı, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açık bulunduğu, okul müdürlerinin açık, dürüst ve ilişkilerinde samimi, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisi olduğu, öğretmenlerin önerilerini dinleyip problemleriyle ilgilendiği, öğretmenlere işiyle ilgili sorumluluk ve görevlerinde güvenip destek olduğu söylenebilir. Bu araştırma sonucuna benzer olarak Yıldız (2013), ilkökul öğretmenleriyle yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel güvenin boyutlarına ait puanlarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), Özer ve arkadaşları (2006) ve Memduhoğlu ve Zengin (2011) de yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin orta düzeyde olduğu sonucuna varmışlardır.

2. Alt Problem

Örgütsel sinizmin alt boyutlarına bakıldığında öğretmenlerin “bilişsel” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 2,78; “duyuşsal” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 2,27 ve “davranışsal” alt boyutuna ilişkin puanlarının ortalaması 2,92'dir. Tüm alt boyutlar için en düşük puan 1.00, en yüksek puan 5.00'dir.

Örgütsel sinizmin alt boyutlarına ait veriler incelendiğinde toplam puanlarının ortalamasının 2,66 olduğu görülmektedir. Buna göre genel olarak öğretmenlerin çalıştığı kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inandığı, kurumda bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyduğu, çalışanlardan bir şey yapması beklenip başka bir davranışın ödüllendirildiği, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik gördüğü, kurumu düşündükçe sinirlenip hiddetlenip gerilim yaşadığı, içini bir endişe duygusu kapladığı, kurum dışındaki arkadaşlarına, işte olup bitenler konusunda yakındığı, çalıştığı kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde birlikte çalıştığı kişilerle anlamlı bir şekilde baktığı, başkalarıyla çalıştığı kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşup, kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştirdiği söylenebilir. Yüksel (2015) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini “davranışsal” ve “bilişsel” alt boyutlarında ve ölçek genelinde orta

düzeyde, “duyuşsal” boyutta ise düşük düzeyde oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yıldırım (2015) lise öğretmenleriyle yaptığı çalışmada örgütsel sinizmi orta düzeyde bulmuştur.

3.Alt Problem

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre görüşlerinin örgütsel güvenin “çalışanlara duyarlılık”, “yöneticiye güven”, “iletişim ortamı” ve “yeniliğe açıklık” alt boyutlarında farklılık gösterdiği görülmektedir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel güvenin alt boyutlarında daha yüksek görüş belirttikleri söylenebilir. Aynı şekilde öğretmenlerin genel örgütsel güvenin cinsiyet değişkenine göre görüşlerinde farklılık gösterdiği görülmektedir. Genel örgütsel güven boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek görüş belirttikleri söylenebilir. Artuksı (2009), Ayduğ (2014) ve Öztürk'ün (2010) araştırma bulguları cinsiyetin örgütsel güven düzeyi üzerinde etkisi olduğunu söylemektedir. Sandal (2014) da yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel güven ile anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmanın bulguları ile yapılan diğer çalışmaların bulgularının örtüştüğü görülmektedir. Çalışılan okulun yapısı, çalışanların özellikleri, okul kültürü gibi etmenlerin erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek güven düzeyine sahip olmalarını sağlayabilir. Ayrıca okullarda yönetici kadrosunun ağırlıklı olarak erkek öğretmenlerin hemcinslerinden oluşmasının da okullarda kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında farklılığa yol açtığı söylenebilir.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre görüşlerinin örgütsel güvenin “çalışanlara güven” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre “yöneticiye güven” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin yaş değişkenine göre “iletişim ortamı” boyutuna ilişkin görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre “yeniliğe açıklık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel güven boyutuna ilişkin görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İşcan ve Sayın (2010) çalışanların örgütsel güven düzeylerinin yaşlarına göre

farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Aynı şekilde Uysal (2014), Sandal(2014) da yaptıkları araştırmalarda yaş değişkenine göre örgütsel güven ile ilgili görüşler arasında anlamlı fark olmadığını bulmuşlardır. Çimen (2007) işletmelerde gerçekleştirdiği çalışmasında 51 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların örgüt yönetimine olan güvenlerinin diğer yaş grubundakilere oranla daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Gökdoğan (2012) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin örgütsel güven algısı, “yöneticiye güven” alt boyutunda öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel güvenin “çalışanlara duyarlılık”, “yöneticiye güven”, “iletişim ortamı” ve “yeniliğe açıklık” alt boyutlarında farklılık göstermediği görülmektedir. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre genel örgütsel güven ile ilgili görüşleri incelendiğinde evli ve bekar öğretmenlerin genel örgütsel güven özelliklerine aynı düzeyde sahip oldukları söylenebilir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel güven boyutuna ilişkin görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İşcan ve Sayın (2010), Uysal (2014) ve Sandal(2014) örgütsel güven düzeyinin medeni duruma göre farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Horuz (2014) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirleyen tüm boyutlarda medeni durumlarına göre farklılaştığını, evli öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin bekar öğretmenlerden daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel güvenin “yöneticiye güven” alt boyutu ile ilgili görüşleri hariç, lisansüstü grubundaki öğretmenlerin “yöneticiye güven”, “iletişim ortamı” ve “yeniliğe açıklık” alt boyutları ve “örgütsel güven” boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları, önlisans-lisans grubundaki öğretmenlerin daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel güvenin “yöneticiye güven”, “çalışanlara duyarlılık”, “iletişim ortamı”, “yeniliğe açıklık” alt boyutlarında ve “örgütsel güven” boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Taşdan ve Yalçın (2010) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinde eğitim durumlarına göre farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Tüzün (2006), Aksoy (2009) ve Erden (2007) eğitim düzeyi düşük

olan bireylerin eğitim düzeyi yüksek olan bireylere göre örgütsel güvenlerinin daha fazla olduğunu sonucuna ulaşımlardır.

Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre örgütsel güvenin “çalışanlara duyarlılık”, “yöneticiye güven”, “iletişim ortamı” ve “yeniliğe açıklık” alt boyutlarında farklılık göstermediği görülmektedir. Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre genel örgütsel güven boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Analiz sonuçlarına göre toplam hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin “örgütsel güven” boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları, 1-5 yıl olan öğretmenlerin “örgütsel güven” boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir. Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin toplam hizmet sürelerine göre örgütsel güven düzeylerinde farklılaşma olduğu sonucuna ulaşıldığı gibi (Bilgiç, 2011), örgütsel güvenin hizmet süresine göre değişmediği sonuçlarına da ulaşılmıştır (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Memduhoğlu ve Zengin, 2011).

4. Alt Problem

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre görüşlerinin örgütsel sinizmin “bilişsel”, “duyuşsal”, “davranışsal” alt boyutlarında farklılık göstermediği görülmektedir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel sinizmin alt boyutları özelliklerine daha fazla sahip oldukları söylenebilir. Aynı şekilde öğretmenlerin genel örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre görüşlerinde farklılık göstermediği görülmektedir. Genel örgütsel sinizm boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel sinizm özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir. Yüksel (2015), Güzeller ve Kalağan (2010), Kalağan (2009), Erdost ve diğ. (2007), Kılıç (2011), Şirin (2011) ile Tokgöz ve Yılmaz (2008) da yaptıkları çalışmalarda cinsiyetin örgütsel sinizme etkisi olmadığı sonucuna ulaşımlardır. Mirvis ve Kanter (1991), ise yaptıkları çalışmada kadın çalışanların diğerlerine karşı daha iyimser olduğu ve erkeklerin kadınlara göre daha sinik olduğu sonucuna ulaşımlardır.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre görüşlerinin örgütsel sinizmin “bilişsel” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre “duyuşsal” alt boyutuna ilişkin görüşleri

istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre “davranışsal” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” alt boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları söylenebilir. Yaşı 20-25 olan öğretmenlerin “bilişsel” ve “duyuşsal” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları, 31-35 yaş grubundaki öğretmenlerin ise “davranışsal” alt boyutu özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre genel örgütsel sinizm ile ilgili görüşleri incelendiğinde 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin genel örgütsel sinizm özelliklerine daha fazla sahip oldukları, yaşı 20-25 olan öğretmenlerin genel örgütsel sinizm özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel sinizm boyutuna ilişkin görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Güzeller ve Kalağan (2010), Kalağan (2009), Erdost ve diğ. (2007), Kılıç (2011), Turan (2011) ile Tokgöz ve Yılmaz (2008) yaptıkları araştırmalarda örgütsel sinizm düzeyinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmışlardır. Mirvis ve Kanter (1991) ise, sinizmin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiğini, 55 ve üstü yaştaki çalışanların, 18-25 yaş arasındaki çalışanlara göre daha az sinizm yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizmin “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” alt boyutlarında farklılık göstermediği görülmektedir. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre genel örgütsel sinizm ile ilgili görüşleri incelendiğinde evli öğretmenlerin genel örgütsel güven özelliklerine bekar öğretmenlere göre daha fazla sahip oldukları söylenebilir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel güven boyutuna ilişkin görüşlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Karademir (2016) da yaptığı çalışmada medeni durum değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Delken (2004) ise çalışanların medeni durumlarının örgütsel sinizmi etkileyeceğini; bekar çalışanların evli çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel sinizmin “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” alt boyutları ile ilgili görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin eğitim

düzeyi değişkenine göre sinizmin “duyuşsal” alt boyutu ile ilgili görüşleri incelendiğinde önlisans-lisans grubundaki öğretmenlerin “duyuşsal” alt boyutu özelliklerine daha fazla sahip oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre “örgütsel güven” boyutuna ilişkin görüşleri analiz sonuçlarına göre incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Şirin (2011) ve Turan (2011) da araştırmalarında örgütsel sinizm ve alt boyutları için eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Delken (2004), Toksöz ve Yılmaz (2008), Güzeller ve Kalağan (2008) yaptıkları çalışmalarda eğitim düzeyi ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve eğitim düzeyi arttıkça sinik tutumlarda da artışın olacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre örgütsel sinizmin “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” alt boyutlarında farklılık göstermediği görülmektedir. Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkenine göre genel örgütsel sinizm boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Analiz sonuçlarına göre toplam hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin “örgütsel sinizm” ve alt boyutları özelliklerine daha fazla sahip oldukları, 11-15 yıl olan öğretmenlerin “örgütsel sinizm” ve alt boyutları özelliklerine daha düşük düzeyde sahip oldukları söylenebilir. Yüksel (2015) ilk ve ortaokul öğretmenleri, Şirin (2011) ilköğretim öğretmenleri ile yaptıkları araştırmalar sonucunda örgütsel sinizm ve alt boyutları için hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. James (2005) hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı, pozitif ama düşük düzeyde bir bağlantının olduğunu tespit etmiştir.

5. Alt Problem

Resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan negatif yönde yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel güvenin puanı arttıkça örgütsel sinizmin puanlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güvenin “çalışanlara duyarlılık” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” alt boyutları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel güvenin “yöneticiye güven” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” alt boyutları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel

güvenin “iletişim ortamı” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” alt boyutları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel güvenin “yeniliğe açıklık” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” alt boyutları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “Çalışanlara duyarlılık” ile “yöneticiye güven” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “Çalışanlara duyarlılık” ile “iletişim ortamı” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “Çalışanlara duyarlılık” ile “yeniliğe açıklık” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “Çalışanlara duyarlılık” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “bilişsel” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “Çalışanlara duyarlılık” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “duyuşsal” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “Çalışanlara duyarlılık” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “davranışsal” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “Yöneticiye güven” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “bilişsel” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “Yöneticiye güven” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “duyuşsal” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “Yöneticiye güven” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “davranışsal” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “İletişim ortamı” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “bilişsel” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “İletişim ortamı” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “duyuşsal” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “İletişim ortamı” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “davranışsal” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güvenin “Yeniliğe açıklık” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “bilişsel” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel güvenin “Yeniliğe açıklık” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “duyuşsal” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel güvenin “Yeniliğe açıklık” alt boyutu ile örgütsel sinizmin “davranışsal” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Karcioğlu (2013), Güler (2014), Yıldırım (2014), Cesur Yeşilçimen (2015) ve Yakın (2017) da yaptıkları araştırmalarda çalışanların örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu yani örgüte duyulan güvenin arttıkça sinizmin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilen öneriler yer almaktadır.

1. Okullarda açık bir iletişim ortamı oluşturularak kadın öğretmenlerin okula, yönetime ve meslektaşlarına karşı güvenleri yükseltilebilir ve sosyal etkinlikler düzenlenerek birlik, beraberlik duyguları pekiştirilebilir.
2. Yöneticiler; öğretmenlerin, kendilerini önemli ve değerli hissedecekleri etkinliklerde yer almalarını, tüm kurumu ilgilendiren kararlara ve yapılacak uygulamalara aktif katılımlarını sağlayabilir.
3. Araştırmanın evren ve örnekleme değiştirilerek veya uygulama yapılan öğretmen kademesi genişleterek çalışmanın sonuçları genellenebilir.
4. Kamu veya özel sektörde başka meslek gruplarıyla yapılacak araştırmalarda örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki çalışılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3):269-292.
- Afşar, L. (2013). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: Konuya ilişkin bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde örgütsel güven anlayışının algılanması ve demografik değişkenler açısından analizi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18:449-469.
- Arı, G. S. & Tosunoğlu N. G. (2011). Geleceğin Yöneticileri Astlarına Güvende Hangi Özelliklere Öncelik Veriyor. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 18(2): 85-103.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1):12-27.
- Artuksı, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları* (Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aslan, Ş. & Özata, M. (2009). Lider-üye etkileşiminin (LMX) yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(9):95-116.
- Aslan, H. & Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9): 588-591.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar Ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9:1-13.

- Atay, M. (2014). *Mobbingin örgütsel güven ve örgütsel sessizliğe etkisi-Bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Ayduğ, D. (2014). *İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Balcıoğlu, N. (1994). *Etkili sınıf yönetimi*. Ankara: Baran Ofset Yayınları .
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Bernerth, J.B., vd. (2007). Justice, cynicism, and commitment: a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3):303–326.
- Byrne, Z. S. & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1): 54-72
- Bilgiç, Ö. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. ve Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26 (7):733-753.
- Boydak-Özan, M. & Özdemir, T. Y. (2013). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri: Nitel bir çalışma. *Gaziantep University - Journal of Social Sciences*, 12(3):469-486.
- Bozkurt Yıldırım, H. (2014). *Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

- Bökeoğlu, Ö. & Yılmaz, K.(2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında. öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54:211-233.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes.*Eastern Academy of Management Proceedings*,150-153.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. (Dissertation of Doctor of Philosophy). The University of Cincinnati.
- Brown, M. & Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47 (4):667-686.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Güz,6(4): 571-602.
- Büyüköztürk, Ş., vd. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara:Pegem Akademi Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. & Kılınç, A. Ç. (2012a). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23):132 – 156.
- Cesur Yeşilçimen, K. (2016). *Hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Chiaburu, D. S., vd. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta- analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83:181-197.
- Cook, W. W. & Medley, D.M. (1954). Proposed hostility and pharisaic-virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*. 38(6):414-418.
- Cummings L. L.&Bromiley, P. (1996). *The Organizational Trust Inventory: Development And Validation*. In R.M. Kramer and T.R. Tyler (Eds). *Trust In*

Organization: Frontiers Of Theory And Research. California: Sage Publications, 302 - 330.

- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler.* Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çınar, K. (2013). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerine yöneticilerinin farklılıklarla yönetim davranışlarının etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Çimen, M. (2007). *İşletmelerin çalışana karşı sosyal sorumluluklarının örgütsel güvene etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö. & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 54:211-233.
- Çubukçu, K. (2010). *Örgütsel Güven Kavramının Öğretmenler Açısından Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri (Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama)* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism *Academy of Management Review*, 23(2): 341-352.
- 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.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers.* (Dissertation of Master of Economics). Maastricht: Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht.
- Demir-Engizek, S. (2011). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin çalışanlar açısından algısı; Kahramanmaraş tekstil sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Demirkaya, H.(2015).Çalışan-Çalıştıran İlişkilerinde Güven, *Catering Guide Dergisi*, [Http://Www.Cateringguidedergisi.Com](http://www.cateringguidedergisi.com) Erişim Tarihi (03.01.2015).

- Demirkaya, Y. (2012). *Okul müdürlerinin çatışma yönetimi stratejileri ve iletişim tarzlarına yönelik öğretmen algıları* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Develioğlu, K. (2012). Örgütsel Güvenin Kaynağı Olarak İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2): 141-149.
- Durdağ, F. M. (2010). *Psikolojik taciz algısının güven üzerindeki rolü*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Eaton, J.A. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. (Dissertation of Master of Arts). York University, Faculty of Graduate Studies, Toronto.
- Efiliti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetim ve Sekreterlik Kongresi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Eğriboyun D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Ellis, K. & P. Shockley-Zalabak, (2001). Trust In Top Management and Immediate Supervisor: The Relationship To Satisfaction, Perceived Organizational Effectiveness, and Information Receiving, *Communication Quarterly*, 49(4):382-398.
- Erdem, F. (2003). Örgütsel Yaşamda Güven, Ferda Erdem (Der), *Sosyal Bilimlerde Güven*, Vadi Yayınları, Ankara, 153-183 .
- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşa okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye’deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertekin, Y. & Yurtsever-Ertekin, G. (2003). *Örgütsel politika ve taktikler*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)*. Boston: Pearson.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Gökdoğan, D. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Gül, H. & Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(3): 27-47.
- Güler, S. (2014). *Örgütlerde güven algılamasının örgütsel sinizm üzerine etkisi ve bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Güneş, D. Z. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve kolektif yeterlilik algıları ile örgütsel farkındalık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Güneş, İ. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: İstanbul Bahçelievler örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güzeller, C. O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Antalya.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Düşünce Tarihi*. Remzi Kitapevi, İstanbul.

- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. H. Basri Memduhoğlu & K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde*. Ankara: Pegem, 383-397.
- Horuz, F. I. (2014). *Mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde bir inceleme* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Houston, B.& Vavak, C. (1991). Cynical Hostility: Developmental Factors, Psychosocial Correlates and Health Behaviors. *Health Psychology*, 10: 9-17.
- Hoy, W. K., Smith, P. A. ve 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.
- Hoy, W., Tarter C. J. ve Witkoshie, L. (1992). Faculty Trust In Colleagues. *Journal Of Research And Development In Education*, Fall 26:(1).
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5:1, 67-92.
- İşcan, Ö. F. U. & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 24 (4):195-216.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents ve Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School System*. (Unpublished Doctoral Dissertation). The Florida State University, Florida.
- Kahya, C. (2013). *Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik anlayışları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide örgütsel güven rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Kalağan, G. & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27: 83-97
- Kalemci, T. İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi:Uygulamalı bir çalışma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü*(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kanter, D. L. & Mirvis. P. H. (1989). *The Cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karademir,M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karcıoğlu, M. S. (2013). *Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kılıç,Ş.(2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören İlçesi Örneği)* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koşar, D. & Yaçinkaya, M. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcıları Olarak Örgüt Kültürü ve Örgütsel Güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(4): 603-627.

- Kurum, G. (2013). *Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Lin, C. P. (2010). Modeling Corporate Citizenship, Organizational Trust, and Work Engagement Based on Attachment Theory. *Journal of Business Ethics*, 94(4): 517-531.
- Leung, K. & Bond, M. H. (2004). Advances in experimental social psychology In M. P. Zanna (Ed.), *Social axioms: A model for social beliefs in multicultural perspective*. Orlando, FL: Academic Press, 119-197.
- Leung, K. & Bond, M. H. (2008). *Psychological Aspect of Social Axioms*. New York: Springer Science+Business Media.
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business and Administration*, 15(1):1-6.
- Mantere, S. & Martinsuo, M., (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Roles of Cynicism and Dissent. *European Group for Organization Studies Colloquium*. France.
- Maslach, C. & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs,
(<http://books.google.nl/books?id=Pigg1phJhgC&printsec=frontcover&hl=tr#v=onepage&q&f=false>).
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50: 370-396.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., and Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organisational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3):709–734.
- Memduhoğlu, H.B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (1): 211-228.
- Mobley, W.H. (1982) *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, MA:Addison-Wesley.

- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment, *Academy of Management Review*, 8: 486- 500.
- Munir, Y., vd. (2014). Interactive effect of organizational cynicism on perception of organizational politics and citizenship behaviour. *International Journal of Information Processing and Management (IJIPM)*, 5(1):18–27.
- Nafei, W. A. (2013). Examining the relationship between organizational cynicism and organizational change: a study from Egyptian context. *Journal of Business Administration Research*, 2(2):1-12.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism: On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization* (Unpublished PhD Thesis).University of Maastricht, Maastricht.
- Navia, L. E. (1996). *Classical Cynicism: A Critical Study*, London: Greenwood Press.
- Özbek, F. (2004). İnsan İlişkilerinde Güvenin Yeri ve Önemi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(1):1.
- Özdere, Z. (2015). *Okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi, Beykoz ilçe örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, N., vd. (2006). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1):103-124.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008) İş gören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal (Ed.). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 47-57.
- Öztürk, S. (2010). *Psikolojik sözleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkiler*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Paker, N. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Pitre, J. L. (2004). *Organizational cynicism at the united states naval academy: an exploratory study* (Unpublished master's thesis). Naval Postgraduate School, California.
- Polat, S. (2012). Farklılıklar yönetimi için gerekli örgütsel değerler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2):1397-1418.
- Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Qian, Y. A. (2007). *Communication model of employee cynicism toward organizational change* (Unpublished doctoral dissertation). Ohio University, Ohio.
- Qian, Y. A. & Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communication: An International Journal*, 13(3): 319–332.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P., and Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1): 48-59.
- Rousseau, D. M. & Parks, J. M. (1993). Research in Organizational Behavior 'In: Cummings, L. L. and Staw, B. M. (Eds), *The contracts of individuals and organizations*. JAI Press, Greenwich, CT, 1-43.
- Rousseau, D. M.&Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures, *Journal of Organizational Behavior*, 19(1): 679-695.
- Sağlam Arı, G. & Tuncay, 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.

Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık : Özel Sektörde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Sandal, İ. (2014). *Örgütsel güven ile verimlilik arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sargut, A. S. (1994). *Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: V Yayınları.

Scott, K. A. & Zweig, D. (2008). Dispositional Predictors of Organizational Cynicism, ASAC, 95-113.

Sevinç, Y. S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim yeterliliklerine ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki, Uşak ili örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Uşak.

Shockley, Z. P., Ellis, K. and Wirogard, G. (2000). Organizational Trust, What It Means, Why It Matters. *Organizational Development Journal*, 18:35-48.

Smith T. W., vd. (1988). Cynical hostility at home and work: Psychosocial vulnerability across domains. *Journal of Research in Personality*, 22: 525–548.

Starnes, B., Truhon, S. and McCarthy, V. (2010). Organizational trust: employee-employer relationships, a primer on organizational trust. *ASQ Human Development & Leadership Division*. Retrieved from <http://rube.asq.org/hdl/2010/06/a-primer-on-organizational-trust.pdf>

Sur Ş. Ö. & Tengilimoğlu D. (2013). Bir Çalışan Güvenliği Problemi Örgütsel Sinizm: Van İli Sağlık Çalışanları Örneği.4. *Uluslararası Sağlıkta Performans Ve Kalite Kongresi Sözel Bildiriler*, Antalya.

Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerinde bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Şenturan, Ş. (2014).*Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Şentürk, Z., vd. (2016). Müzik Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Profil Özelliklerine Göre İncelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(3): 5032-5052.
- Şimşek, S. ve Taşçı, A.(2004). Örgütlerde "Güven" Konsepti ve Emniyet Örgütünde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi. *Polis Dergisi*, 34: 1-8.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2.baskı.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Taşdan, M.&Yalçın, T. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Sosyal Destek ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(4): 2573-2574.
- Terekli, G. (2010).*Örgütsel güven boyutları ve iş tatmini ilişkisi: Tekstil işletmesinde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*(Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tokgöz, N.&Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2): 283–305.
- Topaloğlu, G. I. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Topkaya, N., vd. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış*, 36:1-20.

- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı: 32.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(4): 334-352.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- 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.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2): 57-78.
- Tuzlukaya, Ş. & Kırkbeşoğlu E. (2015). Sigortacılık Sektöründe Örgütsel Küçülmenin Ardından Ortaya Çıkan Güven Bunalımı ve Psikolojik Sözleşme Boyutlarına Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38):969-979.
- Tükeltürk Ş. A., B. Güzel ve N. Ş. Perçin (2010), Psikolojik Kontrat İhlal Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma.9. *Ulusal İşletmecilik Kongresi*. Zonguldak.
- Türk Dil Kurumu (2018). Güncel Türkçe Sözlük <http://www.tdk.gov.tr/>
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 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 ili Pendik ilçesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Uray, M. (2014). *Müşteri odaklılık ve örgütsel güven ilişkisinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü ve bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Urbany, J. E. (2005). Inspiration and cynicism in values statements. *Journal of Business Ethics*, 62:169-182.
- Uysal, E. (2014). *Lise öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 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.
- Üstün, F. (2015). *Örgütlerde sıklık-esneklik boyutunun örgütsel güven, kurumsal girişimcilik ve firma performansına etkisi: Türkiye'nin öncü sanayi işletmeleri üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Van Maele, D. & Van Houtte, M. (2009). Faculty Trust and Organizational School Characteristics An Exploration Across Secondary Schools in Flanders. *Educational Administration Quarterly*, 45(4): 556-589.
- Wrightman, L. S. (1992). *Assumptions about human nature implications for researchers and practitioners*. Newbury Park: Sage Publications, Inc.
- Yakın, B. (2017). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yakut Özek, B. (2016). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yıldırım M. (2014). *Psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel güven ve örgütsel sinizm ile ilişkisi: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan araştırması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Yıldız, K. (2013a). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1): 289-316.
- Yılmaz. E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14: 567-580.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, E. & Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 26(1):172-179.
- Yücel, C. & Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1):113-132.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki ilk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Zorlu, Y. P. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EK 1 : MEB İZİN YAZISI VE ÖLÇEK



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.14425775
Konu: Anket Araştırma İzni

21.12.2016

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) 13.12.2016 tarih ve 771 sayılı yazınız
b) Valilik Makamının 21.12.2016 tarih ve 14398299 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Burcu UYAR BULUT'un "Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Siziniz Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu tezi hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mihürü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli çayurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işleri birlikte sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Harun TÇYSÖZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1 Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Dr. Bahadır M. İnançı Öğütan Cad.
No:1 Eski Açıkye Eyalet Sulhushane Parki İstanbul
E-Posta: sph14@meb.gov.tr

A. BALTAYIRKI
Tel: (0 212) 457 04 00 239
Faks: (0 212) 455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksiz.gov.tr/meb.gov.tr> adresinden 5b0d-6d7d-3105-aa80-bad5 kodu ile teyit edilebilir.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Saygıdeğer Meslektaşım,

Araştırmaya bilimsel veri sağlayarak yaptığınız katkı, göstermiş olduğunuz ilgi ve çaba için şimdiden teşekkür eder; saygılarımı sunarım.

Anket soruları üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, vb. belirtiniz. İkinci ve üçüncü bölümde size yöneltilen sorulardan durumunuzu en iyi belirten seçeneği işaretleyiniz.

Ankete vereceğiniz yanıtlar, yalnızca söz konusu araştırma için kullanılacağından isminizi belirtmenize gerek yoktur. Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız ve her soru için bir tek seçenek işaretleyiniz.

Burcu UYAR BULUT

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Eğitim Yönetimi Ve Denetimi

Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2. Yaşınız:

20-25 yaş 26- 30 yaş 31- 35 yaş 36- 40 yaş 41 ve üzeri

3. Medeni durumunuz:

Evli Bekâr

4. Eğitim düzeyiniz:

Ön lisans-Lisans Lisans üstü

5. Toplam hizmet süreniz:

1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16yıl ve üzeri

OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ (ÖÖGÖ)

	Tamamen Kabulyorum	Çok Kabuluyorum	Ortalama Kabuluyorum	Hiç Kabuluyorum	Hiç Kabulmıyorum
<p><i>Aşağıda çalıştığınız okulunuza ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizi den istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu fikrin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir.</i></p> <p><i>Sorulara vereceğiniz samimi cevaplar araştırmaları sağlıklı bir biçimde yürütülmesine yardımcı olacaktır.</i></p> <p><i>Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.</i></p>					
1. Okulumuza yeni gelen öğretmenleri okula kaynaşmasına yardımcı oluruz.					
2. Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.					
3. Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.					
4. Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıktıkları hissederler.					
5. Okulun öğretmenlerden beklenmesi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.					
6. Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.					
7. Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler ölçüdedir.					
8. Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.					
9. Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.					
10. Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.					
11. Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.					
12. Bu okul, öğretmenlerle ilgili yapılacak kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.					
13. Bu okul da öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adillane yerine getirilir.					
14. Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği bir kişidir.					
15. Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.					
16. Okul müdürü, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.					
17. Okul müdürü, okula ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.					
18. Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benimde fikrimi alır.					
19. Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.					
20. Yasalarda belirtilen disiplin kuralları ben ve gerekli durumlarda uygulanır.					
21. Okul müdürü, açık ve dürüstür.					
22. Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.					
23. Okul müdürü, benim işverne katam konusunda bana destek olur.					
24. Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir.					
25. Okulda performans değerlendirilmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.					
26. Okul müdürü beni okulun hedefleriyle ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.					
27. Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.					
28. Bu okulda iş prensip ve yönetmelikler açıkça bize aktarılmıştır.					
29. Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.					
30. Bu okulda iletişim kanalları her zamanı açıktır.					
31. Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.					
32. Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.					
33. Bu okulda gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıkça yürütülür.					
34. Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.					
35. Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.					
36. Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.					
37. Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.					
38. Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.					
39. Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yapıları önerileri doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.					
40. Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamaz.					

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ*

Açıklama: Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpma işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç	Katılmıyorum	Kısmen	Katılmıyorum	Tamamen	Katılmıyorum
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
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 duyuyorum.						
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.						
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.						
6.	Çalıştığım kurumu dışladıkçe sınırlanırım.						
7.	Çalıştığım kurumu dışladıkçe hiddetlenirim.						
8.	Çalıştığım kurumu dışladıkçe gerilem yaşıyorum.						
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.						
10.	Çalıştığım kurumu dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınum.						
11.	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarımdan 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.						

* Örgütsel sinizm; bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumdur.



EK 2: ÖLÇEK İZİNLERİ

Re: tez ölçek izni



Ercan Yılmaz <ercanyilmaz70@gmail.com>
12.12.2016 (Pzt), 11:45
Siz ↕

↩ Yanıtla | ▾

Burcu hanım örgütsel güven ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dileği ile

12 Aralık 2016 10:13 tarihinde Burcu Uyar bulut <burcuUyar@hotmail.com> yazdı:

Merhaba,
Ben Burcu Uyar Bulut. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. "Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu tezimde sizin geliştirmiş olduğunuz "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Eğer yardımcı olursanız sevinirim. Saygılarımla.

--

www.yilmazercan.net

Prof. Dr. Ercan YILMAZ
N.E. Ü. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Meram /KONYA

Ercan YILMAZ, Professor
N.E. University, Education Faculty,
Department of Educational Sciences
Meram /KONYA

YNT: tez ölçek izni



Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>
12.12.2016 (Pzt), 11:18
Siz ↕

↩ Yanıtla | ▾

Sayın Bulut,
Taraflarımızca uyarılması gerçekleştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği"ni çalışmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Antalya

Kimden: Burcu Uyar bulut [burcuUyar@hotmail.com]

Gönderildi: 12 Aralık 2016 Pazartesi 09:49

Kime: Gamze Kalagan Kasalak

Konu: tez ölçek izni

Sayın Gamze Hocam,
2009 yılında hazırladığım "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkiler" başlıklı tezinde uyarılmasını yaptığınız "Örgütsel Sinizm Ölçeği"ni izin verirsiniz"Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı tezimde kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	:	Burcu UYAR BULUT
Doğum Yeri	:	Aydın-Söke
Doğum Yılı	:	1991
Medeni Hali	:	Evli

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

İlköğretim	:	1997-2005	Sıdıka İlköğretim Okulu/Söke/AYDIN
Lise	:	2005-2009	Ortaklar Anadolu Öğretmen Lisesi
Lisans	:	2009-2013	Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi- İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü

MESLEKİ BİLGİLER

2013-2016	:	Sefaköy 75. Yıl Ortaokulu
2016-	:	Dr. Hulusi Behçet Ortaokulu