



Okullarda Örgütsel Sinizm ve Güven İlişkisinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma

Uğur Akın¹

Öz

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama biçiminde desenlenmiştir. Araştırmanın verileri Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Ortamda Güven Kültürü Ölçeği ile toplanmıştır. İlkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerle yürütülen araştırmada 369 katılımcı yer almıştır. Bulgular, araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin az olduğunu ve öğretmenlerin okul ortamında büyük ölçüde güven duyduklarını göstermektedir. MANOVA sonuçları öğretmenlerin sinizm ve güven düzeylerinin cinsiyetlerine ve buldukları okulda çalışma sürelerine göre farklılaşmadığını göstermiştir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin örgütsel sinizm ve güven düzeylerinin tüm boyutlarda anlamlı ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları, beklenildiği gibi, örgütsel sinizmin örgütsel güveni yordadığını göstermiştir. Bu sonuçlar, okulların etkililiğinde, öğretmen performansında ve öğrenci başarısında önemli etkileri olduğu düşünülen örgütsel güven ortamının oluşturulmasında örgütsel sinizm olgusuna daha çok önem verilmesi gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel Güven
Örgütsel Sinizm
Öğretmen

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 04.06.2015

Kabul Tarihi: 20.10.2015

Elektronik Yayın Tarihi: 19.11.2015

DOI: 10.15390/EB.2015.4721

Giriş

Güven, bireyler arası ilişkilerin niteliğini ve toplumsal sistemler olan örgütlerin işleyişini önemli ölçüde etkileyen değişkenlerden biridir. Bireyler arasındaki ilişkilerin niteliğinin örgüt işleyişini görece daha fazla etkileyebileceği kabul edilen okullarda güven ortamına dayalı bir kültürün oluşturulması eğitimin amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırabilecektir. Hoy ve Miskel'in (2008, s. 191-192) de belirttiği gibi öğretmenler, öğrenciler, okul yöneticileri ve velilerin birbirlerine güven duydukları okullar daha etkili olmaktadır. Okullarda böylesi bir güven ortamına dayalı bir kültürün oluşturulması eğitimin amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırabilecektir. Oysa örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması birçok değişkene bağlıdır. Örgüt çalışanlarının hem örgütün hem de birbirlerinin eylemlerinden olumsuz etkilenmeyeceklerine yönelik inançları olarak tanımlanabilecek örgütsel güven, çalışanların örgüte yönelik hemen tüm olumsuz algılarından etkilenmektedir. Okullarda örgütsel güveni olumsuz etkileyeceği düşünülen değişkenlerden biri de örgütsel sinizmdir. Andersson ve Bateman'ın (1997) belirttiği gibi, güven örgüte yönelik olumlu bir inanç ya da beklenti

¹ Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, akinuur@gmail.com

iken, sinizm olumsuz hisler ve hayal kırıklığı gibi duygusal boyutları olan bir tutumdur. Bu nedenle, öğretmenlerin birbirlerine, yöneticilerine, öğrencilere ve velilere yönelik olumsuz inanç, duygu ve davranışlarından oluşacak sinik tutumlarının okul ortamında algıladıkları güveni olumsuz etkileyebileceği ileri sürülebilir.

Örgütsel Sinizm

Sinizmin kökeni Antik Yunan uygarlığına dayandırılmaktadır. Sinik (cynic) sözcüğünün, köpek anlamına gelen kyon ya da siniklerin okulunun bulunduğu yer olan Cynosarges'ten geldiği düşünülmektedir. Antisthenes ve Sinoplu Diogenes'in başını çektiği sinikler toplumsal yaşamı, gelenekleri, dinleri ve kurumları insanın doğasına aykırı bulmakta ve reddetmektedir. Sinizm okulunun öğrencileri, evlerde yaşamayı doğru bulmamakta, özensiz giyinmekte, suyu kapla içmek yerine elleri ile içmeyi tercih etmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Özetle, ortaya çıktığı dönemde sinizmin, daha çok toplum düzenine getirilen eleştirinin yaşam biçimine dönüşmesi biçiminde kavramlaştığı anlaşılmaktadır. Antik çağdan modern çağa gelindiğinde sinizm kavramının farklı biçimde ele alındığı görülmektedir.

Günümüzde sinizm, bir kişiye, gruba, ideolojiye, toplumsal geleneğe ya da kuruma karşı olumsuz tutumları ve duyguları ifade etmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Alanyazında sinizmin beş farklı biçimi tanımlanmaktadır. Bunlar; kişilik sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve iş sinizmidir (Abraham, 2000; Dean ve diğerleri, 1998; Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Bu çalışmada çalışan sinizmi ele alınmış ve örgütsel sinizm ile eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Andersson (1996), çalışan sinizmini çalışanın örgüte, yöneticiye ya da örgütle ilgili herhangi bir değişkene karşı duyulan ümitsizlik, hüsrana, hayal kırıklığı, güvensizlik ve sergilenen aşağılayıcı tavırlarla karakterize edilen bir tutum olarak kavramlaştırmıştır. Özler, Atalay ve Şahin (2010), örgütsel sinizmin çalışanın örgüte karşı öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı ve ümitsizlik gibi olumsuz duygular beslemesi olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir. Dean ve diğerleri'ne göre (1998), örgütsel sinizm çalışanın örgüte karşı olumsuz tutumlarını ifade etmektedir. Bu tutumlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda olabilmektedir. Örgütün doğruluktan uzak olduğuna yönelik inançlar, örgüte yönelik olumsuz duygular ve bu inanç ve duyguların sonucu olarak örgütü aşağılayıcı ve eleştirici davranışlar sergilemek, bu boyutlardaki davranışlara örnek oluşturmaktadır.

Okullarda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının hangi boyutlardan oluştuğunu belirlemek üzere Sağır ve Oğuz (2012) tarafından yapılan çalışmada dört boyut belirlenmiştir. Bunlar; çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararlara katılımı boyutlarıdır. Buna göre, sinizm düzeyi yüksek olan öğretmenler kurumlarından uzaklaşmakta, performansları düşmekte, okula karşı olumsuz tutum geliştirmekte ve kararlara katılım göstermemektedir.

Sinizm, hemen tüm örgütlerde gün geçtikçe daha da yaygınlaşan ve birçok olumsuz sonucu beraberinde getiren olumsuz bir tutumdur (James, 2005). Türkiye'de yapılan araştırmalar örgütsel sinizmin çalışanın örgütsel bağlılığını düşürdüğünü (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Türköz, Polat ve Coşar, 2013), tükenmişliğe neden olduğunu (Özler ve Atalay, 2011) ve çalışanlar arası ilişkiler ile çalışanın ve örgütün performansını olumsuz yönde etkilediğini (Uysal ve Yıldız, 2014) göstermektedir. Eğitim alanında yapılan araştırmalarda da benzer bir durum söz konusudur. Öğretmenlerin sinik tutumları ile örgütsel sessizlik arasında pozitif ilişki tespit edilirken (Sezgin-Nartgün ve Kartal, 2013), öğretmenlerin sinizm algıları okul müdürlerinin etik liderlik davranışları (Doğan ve Uğurlu, 2014) ve öğretmenlerin yaşam doyumları (Aslan ve Yılmaz, 2013) ile negatif yönde bir ilişki göstermektedir.

Örgütsel Güven

Güven, bir kişinin ya da grubun karşındakilerin iyiliksever (benevolent), güvenilir (reliable), yeterli (competent), dürüst (honest) ve açık (open) olduğuna yönelik itimadına dayalı olarak gelişen savunmasız olma isteğidir (Hoy ve Tschannen-Moran, 1998). Güven kavramı, bütün süreklili sosyal ilişkilerin önemli bir unsuru olup (Seligman, 1997, s. 13) Maslow'un piramidinde üçüncü sırada kendine yer bulmaktadır (Yılmaz, 2005). Fukuyama'ya göre (2005, s. 41) güven, ortak normları olan, düzenli, dürüst ve işbirliği içinde davranan toplumlarda ortaya çıkmaktadır. Güveni sağlayan normlar, din ya da adalet gibi değerlerle sağlanabileceği gibi mesleklerin standartlarınınca da sağlanabilmektedir. Erdoğan'ın aktardığına göre (2007), 47 ülkede yapılan bir araştırma kapsamında Türkiye'de görüşülen bireylerden sadece % 5'i "insanlara çoğunlukla güvenilir" şeklinde görüş bildirirken, Baltık ülkelerinde bu oran % 50'nin üzerindedir. Balkan ülkelerinde ise % 20 civarındadır. Bu skorla Türkiye 47 ülke arasında 45. sıradadır (Norris, 2001). Bu sonuçlar Türkiye'de güven kavramının sosyal bilimler alanında araştırmalara konu edilmesi gereken önemli bir değişken olduğunu göstermektedir.

Emile Durkheim'in teorik bakışıyla güven, sosyal oluşumların ve dolayısıyla örgütlerin temel yapı taşı olarak kabul görmektedir (Seligman, 1997, s. 13). Örgütsel güven, çalışanların karşılıklı olarak birbirlerinin eylemlerini öngörebilmeleri ve bu eylemlerin kendileri açısından olumlu sonuçlar doğuracağına inanmaları anlamına gelmektedir (Özler ve diğerleri, 2010). Güvenin yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar kendilerini daha rahat hissetmekte ve enerjilerini kendilerini korumak yerine örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye harcamaktadırlar (Tschannen-Moran, 2001). Bu örgütlerde çalışanlar arasında bağlılık oluşmakta ve çalışanlar enerjilerini performanslarına yansıtmaktadırlar (Memduhoğlu ve Zengin, 2010, s. 261).

İnformal ilişkilerin örgütün işleyişini önemli ölçüde etkilediği okullarda örgütsel güven algısının tüm çalışanlar ve öğrenciler tarafından paylaşılması oldukça önemlidir. Çünkü Tschannen-Moran'ın (2001) belirttiği gibi, okullarda güven ortamının olması okul etkililiğini, okuldaki iletişimi, örgütsel vatandaşlığı ve öğrenci başarısını olumlu etkilemektedir. Ayrıca yöneticilerin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve diğer paydaşların işbirliği içinde çalışabilmelerini kolaylaştırmaktadır. Hoy ve Tschannen-Moran (1998) yaptıkları araştırmada, bir okulda algılanan güvenin yüksek olmasının öğretmenlerin işlerine yönelik yeterlik algılarını olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bryk ve Schneider (2003) de öğretmenler, veliler ve yöneticiler arasında güvene dayalı sosyal ilişkilerin olmasının okulun işleyişini olumlu etkilediğini belirtmektedir.

Erdoğan (2012) okul ortamında örgütsel güvenin nasıl boyutlandığını belirlemek üzere yaptığı çalışmada iki boyut belirlemiştir. Bunlar amaç ve değerlerin paylaşılması ve güven ortamı boyutlarıdır. Buna göre okulun amaç ve değerlerinin tüm paydaşlarca paylaşıldığı ve güven ortamının bulunduğu okullarda öğretmenlerde örgütsel güven algısı oluşmaktadır.

Tschannen-Moran ve Hoy'un (1998) araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklendiği bir okul ortamında güven artmaktadır. Benzer biçimde Gray, Kruse ve Tarter'ın (2015) bulguları güvene dayalı okul içi ilişkilerin öğretmenlerin mesleki gelişimleri üzerinde olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir. Fox, Gong ve Attoh (2015) okul müdürlerinin otantik liderlik davranışlarının öğretmenlerde örgütsel güveni olumlu yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Goddard, Tschannen-Moran ve Hoy (2001), öğretmenlerin öğrencilerine ve velilere güvendiği okullarda akademik başarının arttığını ampirik olarak ortaya koymuştur. Benzer biçimde Tahir, Musah, Al-Hudawi, Yusof ve Yasin (2015) tarafından yapılan araştırma da öğretmenlerin okul müdürlerine güvendiği okullarda akademik başarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Tschannen-Moran ve Gareis'in (2015) sonuçları da okullarda güvenle öğrenci başarısının ilişkili olduğunu tekrar doğrulamıştır.

Diğer taraftan, Maele ve Houtte (2015) tarafından yapılan araştırma, öğretmenlerde tükenmişliğin güveni olumsuz etkilediğini göstermektedir. Türkiye'de yapılan araştırmalarda da öğretmenlerde örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlığı (Koşar ve Yalçınkaya, 2013) ve örgütsel bağlılığı

(Yılmaz, 2008) olumlu yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Cemaloğlu ve Kılınç (2012) ise okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin güvenini arttırdığını tespit etmiştir. Uğurlu ve Arslan (2015) olumlu örgütsel kimlik algısının, Yıldız (2013) ise algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerde güveni olumlu etkilediğini belirlemiştir. Erdoğan'ın (2012) araştırmasında önyargıların öğretmenlerin güven algılarını olumsuz etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer biçimde tükenmişlik de öğretmenlerin güven düzeylerini olumsuz etkileyen bir değişken olarak ortaya çıkmıştır (Çağlar, 2011). Ancak öğretmenlerin örgütsel güven algılarını olumsuz etkileyebilecek birçok değişken olmasına karşın bu öncüllere ilişkin araştırmalar konusunda alanyazında bir boşluk olduğu göze çarpmaktadır. Örgütsel sinizmin bu değişkenlerden biri olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel Sinizm ve Güvenin Cinsiyet ve Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşması

Bu araştırmanın amaçlarından biri de örgütsel sinizm ve güveni etkileyebileceği düşünülen cinsiyet ve bulunulan okulda çalışma süresini ele almaktır. Alanyazında kadınların politik sinizm düzeylerinin erkeklere göre fazla olduğunu bildiren araştırma sonuçları bulunmaktadır (Wilkins, 1995). Dorsey ve Giacomassi (1986), polisler üzerinde yaptıkları araştırmada cinsiyet ve örgütte çalışma süresinin örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı fark oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Türkiye'de eğitim alanında yapılan araştırmalarda farklı araştırma bulguları rapor edilmiştir. Örneğin Aslan ve Yılmaz (2013) erkek öğretmenlerin kadınlara göre daha sinik tutumlar sergilediklerini rapor etmektedir. Bunun yanında öğretmenler üzerinde yapılan diğer araştırmalarda cinsiyete ilişkin bir farklılaşma tespit edilememiştir (Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan ve Güzeller, 2010; Sezgin-Nartgün ve Kartal, 2013). Sinizmin okulda çalışma süresine göre farklılaşmasına ilişkin de farklı bulgular göze çarpmaktadır. Örneğin Helvacı ve Çetin (2012) bulunduğu okulda çalışma süresi daha fazla olanların sinik tutumlarının artma eğiliminde olduğunu bildirmektedir. Öte yandan, diğer çalışmalarda sinizmin çalışma süresine göre farklılaşmadığı rapor edilmektedir (Sezgin-Nartgün ve Kartal, 2013; Uysal ve Yıldız, 2014). Erdoğan (2012) öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları güvenin genel olarak cinsiyet ve okulda çalışma süresine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını belirtmektedir. Ancak aynı çalışmada bulunduğu okulda çalışmaya yeni başlayan öğretmenlerin yalnızca meslektaşlarla ilişkiler boyutunda daha fazla güven algıladığı rapor edilmektedir. Polat ve Celep (2008), erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okullarına daha fazla güven duyduklarını belirtmektedir. Aynı çalışmanın sonuçlarına göre, bulunulan okulda çalışma süresi de güven düzeyini etkilemektedir. Buna göre okulda çalışmaya yeni başlayan öğretmenler daha fazla güven algılamaktadır.

Yukarıda söz edilen tüm araştırmalarda örgütsel sinizm ve güven birbirinden bağımsız olarak ele alınmıştır. Bu araştırmada farklı olarak, öğretmenlerin sinizm ve güven düzeylerinin hem cinsiyete hem de bulunulan okulda çalışma süresine göre farklılaşması birlikte ele alınmıştır. Çünkü kuramsal olarak ilişkili olduğu anlaşılan sinizm ve güvenin bu değişkenlere etkisinin birlikte ele alınması daha anlamlı sonuçlar ortaya koyabilecektir.

Örgütsel Sinizm ve Güven İlişkisi

Çalışanların örgüte yönelik sinik tutumları geçmiş deneyimlerinden kaynaklanmaktadır ve bu tutumlar çevresel etkilere bağlı olarak değişebilmektedir (James, 2005). Örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenler sinizmi artırırken, örgüte bağlılık, iş doyumunu, yüksek güdülenme gibi olumlu örgütsel değişkenler çalışanlarda sinizmi azaltmaktadır (Uysal ve Yıldız, 2014). İşçi, Şişman ve Bektaş'ın (2013) araştırması, örgütte çalışana işi ile ilgili daha fazla kontrol, yetki ve inisiyatif alma hakkı verildiğinde örgütsel sinizmin azaldığını göstermektedir. Andersson ve Bateman (1997), örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye yönelik eğilim arttıkça örgütsel sinizmin azaldığını belirtmektedir. Bu sonuçlar sinizmin olumlu örgütsel değişkenlerle negatif ilişki gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Örgütler gün geçtikçe çalışanlarından daha fazlasını istemekte ancak çalışana verdikleri aynı oranda artış göstermemektedir. Belki de bunun bir sonucu olarak, örgütlerde sinizm ve güvensizlik giderek artmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006). Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005) örgütlerde sinizm ve güvenin birbiri ile yüksek düzeyde ilişki gösteren iki değişken olduğunu belirtmektedir. Polat'a göre (2009, s. 56), çalışanların örgüte yönelik olumsuz duyguları örgüte güvenlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Abraham'a göre (2000), örgüte yönelik olumsuz duygular içinde olan sinik çalışanlar, örgütün doğruluktan, dürüstlükten ve içtenlikten uzak olduğunu düşünmektedir. Bu çalışanlar, örgüt yöneticilerinin kendi çıkarlarını korumakla daha çok ilgilendiğini düşünmekte ve örgüte güven duymamaktadır. Özler ve diğerleri (2010) de örgütlerde güven ortamının bulunmamasının örgütsel sinizme yol açan en önemli nedenlerden biri olduğunu belirtmektedir.

Olumsuz bir örgütsel değişken olarak sinizmin olumlu örgütsel değişkenlerle ilişkisine yönelik yapılan çıkarım, eğitim örgütlerinde de araştırma sonuçları ile destekleniyor görünmektedir. Örneğin James'in (2005) araştırması, öğretmenlerin örgüt politikalarına, örgütsel adalete, psikolojik sözleşme ihlallerine ve örgütsel desteğe ilişkin olumsuz algılarının örgütsel sinizme neden olduğunu göstermektedir. Simbula ve Guglielmi (2010) öğretmenlerde sinizmin tükenmişlikle yüksek düzeyde ilişkili olduğunu, hatta sinizmin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile birlikte ele alınması gerektiğini dile getirmektedir. Türkiye'de Mete (2013), üniversitelerde yöneticilerin etik davranışlarının öğretim elemanlarının sinizm tutumlarını olumlu etkilediğini rapor etmiştir. Cemaloğlu, Kalkan, Dağlı ve Çilek (2014), okul müdürlerinin mizah kullanımının sinizmi olumlu etkilediğini belirtmektedir. Okçu, Şahin ve Şahin'in (2015) beden eğitim öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırma da öğretmenlerin sinizm algılarının örgütsel bağlılıklarını yordadığını göstermektedir. Türkiye'de öğretmenler üzerinde yapılan diğer araştırmalarda genellikle örgütsel sinizmin demografik değişkenlere göre farklılaşmasının incelendiği görülmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan ve Güzeller, 2010). Alanyazında eğitim örgütlerinde öğretmen sinizmini örgütsel güvenin yordayıcısı olarak ele alan araştırmalar noktasında bir boşluk olduğu söylenebilir. Bu yönüyle araştırmanın okullarda güven ortamının nasıl sağlanabileceği ve bunun önündeki engellerin neler olduğu gibi soruların yanıtlanmasına örgütsel sinizm perspektifinden katkı sağlaması beklenmektedir. Özellikle öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları güvenin onların daha etkili çalışmalarına katkı sağlayacağı kabul edilecek olursa, sinizm gibi güven algısını olumsuz etkileyecek etkenlerin tartışılmasının uygulayıcılara ışık tutabileceği ileri sürülebilir.

Araştırmanın Amacı

Bu düşünceden yola çıkarak, bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile okul ortamında algıladıkları güven arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları örgütsel sinizm ve örgütsel güven ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları örgütsel sinizm ve örgütsel güven cinsiyetlerine ve buldukları okulda çalışma süresine göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasında anlamlı ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, okul ortamında algıladıkları örgütsel güveni yordamakta mıdır?

Yöntem

Bu araştırmada nicel yöntem benimsenmiştir. Bireylerin, grupların ya da örgütlerin belirli özelliklerinin odağa alınarak betimlendiği araştırmalar tarama modelindedir (Berends, 2006, s. 623). Bu araştırma da tarama modelinde desenlenmiştir. Değişkenlerden birinden yola çıkarak diğerinin yordana mayaya çalışıldığı araştırmalar yordayıcı ilişkisel tarama araştırması olarak anılmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012, s. 226). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile algıladıkları örgütsel güven arasındaki yordayıcı ilişkiyi betimlemeyi amaçlayan bu araştırma da yordayıcı ilişkisel tarama modelindedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini Tokat'ta görev yapan 2388 ilkokul, 2721 ortaokul ve 2387 lise öğretmeni olmak üzere toplam 7496 öğretmen oluşturmaktadır (Tokat Milli Eğitim Müdürlüğü, 2014). 7496 kişilik evreni % 5 hata payı ile temsil edecek örneklem büyüklüğü en az 367 kişidir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012, s. 98). Bu araştırmanın örnekleminde, belirtilen evrenden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 120 ilkokul, 133 ortaokul ve 117 lise öğretmeni olmak üzere toplam 369 öğretmen yer almıştır. Örneklem seçiminde öğretim düzeyleri tabaka olarak alınmış, tabakalar içinde yer alacak katılımcılar ise yansız olarak belirlenmiştir. Katılımcılar Tokat'ın, Almus, Merkez, Niksar, Reşadiye, Turhal ve Zile ilçelerinde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 150'si kadın, 219'u erkektir. Katılımcıların yaşları 22 ile 58 arasında değişmektedir ($\bar{X} = 36.60$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okulda çalışma süresi en az 1 en fazla 25 yıldır ($\bar{X} = 4.47$).

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri demografik soruların, "Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği"nin ve "Örgütsel Ortamda Güven Kültürü Ölçeği"nin yer aldığı bir form aracılığıyla toplanmıştır.

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen "Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği" ile ölçülmüştür. Öğretmenler üzerinde geliştirilen ölçek; çalıştığı kurumdan uzaklaşma (7 madde), performansı düşüren etkenler (9 madde), okula karşı olumsuz tutum (5 madde) ve çalışanların kararlara katılımı (4 madde) olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların kararlara katılımı boyutu maddeleri ters puanlanmaktadır. "Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım" ve "çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim" ifadeleri ölçekte yer alan maddelere örnek oluşturmaktadır. Sağır ve Oğuz'un (2012) dört boyut için bildirdiği Cronbach's alpha iç tutarlık katsayıları sırası ile .86, .88, .85 ve .68'dir. Bu çalışma için hesaplanan değerler ise sırasıyla .80, .89, .80 ve .78'dir.

Örgütsel Ortamda Güven Kültürü Ölçeği

Katılımcıların bulunduğu okullarda algılanan güveni ölçmek üzere Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen "Örgütsel Ortamda Güven Kültürü Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek öğretmenler üzerinde geliştirilmiştir. Amaç ve değerlerin paylaşılması (7 madde) ile güven ortamı (8 madde) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. "Öğretmenler okulun ortak değerlerini bilir" ve "öğretmenler uyum içinde çalışır" ifadeleri sırasıyla belirtilen boyutlarda yer alan örnek ifadelerdir. Erdoğan (2012) ölçeğin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısını .94 olarak rapor etmiştir. Bu çalışmada amaç ve değerlerin paylaşılması boyutu için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .94 olarak hesaplanırken güven ortamı boyutu için bu değer .90 olarak bulunmuştur. Her iki ölçekte yer alan ifadeler "hiç katılmıyorum" ile "tamamen katılıyorum" arasında 1'den 5'e puanlanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın verileri 2014-2015 eğitim-öğretim yılında toplanmıştır. Öncelikle adı geçen ölçekleri geliştirenlerden kullanım izni alınmıştır. Ölçme araçları gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlere araştırmacı tarafından ulaştırılmıştır. Öğretmenler tarafından yanıtlanan ölçme araçları yine araştırmacı tarafından toplanmıştır. Evren ve örneklem başlığında belirtildiği gibi 367 kişi olarak belirlenen katılımcı sayısına ulaşabilmek için 400 ölçme aracı dağıtılmıştır. Bu ölçme araçlarından geri dönen ve uygun biçimde yanıtlanan 369 tanesi veri setini oluşturmuştur. Veri seti

SPSS 18 programına kodlanmıştır. Kodlanan verilerden kayıp veriler belirlenerek bunların yerine sütun ortalamasını değiştirmeyecek değerler atanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. Öğretmenlerin algıladıkları sinizm ve güven düzeylerinin betimlenmesinde ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Ölçeklerden alınan puanların ortalamalarının yorumlanmasında şu aralıklar belirlenmiştir: 1.00–1.79= hiç katılmıyorum, 1.80–2.59= az katılıyorum, 2.60–3.39= orta düzeyde katılıyorum, 3.40–4.19= büyük ölçüde katılıyorum ve 4.20–5.00= tamamen katılıyorum. Büyüköztürk'e (2006, s. 137) göre bir ya da daha çok faktöre göre oluşan grupların birden fazla bağımlı değişken bakımından anlamlı fark gösterip göstermediğini test etmek için MANOVA kullanılması uygundur. Bu nedenle, öğretmenlerin sinizm ve güven düzeylerinin cinsiyetlerine ve buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre farklılaşması MANOVA ile test edilmiştir. Öğretmenlerin güven düzeyleri ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon katsayısı tercih edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin okul ortamında algıladıkları güveni yordama durumunu test etmek için de çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırma kapsamında yanıt aranan ilk soru, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sinizm ve örgütsel güvenin ne düzeyde olduğudur. Bu soruya yanıt bulmak üzere katılımcıların sinizm ve güven ölçeklerine verdikleri yanıtların boyutlar bazında ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış, sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Güven Düzeyleri

Değişken	Boyut	\bar{X}	ss
Örgütsel Sinizm	Kurumdan Uzaklaşma	1.90	.69
	Performansı Düşüren Etkenler	2.30	1.01
	Okula Karşı Olumsuz Tutum	1.41	.65
	Kararlara Katılım	1.86	.81
Örgütsel Güven	Toplam Sinizm	1.87	.58
	Amaç ve Değerlerin Paylaşılması	3.94	.80
	Güven Ortamı	3.72	.80
	Toplam Güven	3.83	.73

Tablo 1'de görüldüğü gibi, ortalamalar öğretmenlerin sinizm düzeylerinin toplamda az olduğunu göstermektedir ($\bar{X}=1.87$; $ss= .58$). Bunun yanında, katılımcılar okula karşı olumsuz tutum boyutundaki ifadelerle hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir ($\bar{X}=1.41$; $ss= .65$). Öğretmenler okul ortamında algıladıkları güvene ilişkin ifadelerle toplamda büyük ölçüde katıldıklarını belirtmişlerdir ($\bar{X}=3.83$; $ss= .73$). Katılımcıların örgütsel güvene ilişkin ifadelerle verdikleri yanıtların, alt boyutlarda da büyük ölçüde güvene işaret ettiği görülmektedir.

Araştırma kapsamında yanıt aranan ikinci soru, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeylerinin cinsiyetlerine ve buldukları okulda çalışma süresine göre farklılaşma gösterip göstermediğidir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumunu test etmek üzere MANOVA yapılmıştır. Bulgular, verilerin çoklu varyans analizi için gerekli varyans-kovaryans homojenliği varsayımını sağlandığını göstermektedir (Box's M= 4.72, F= 1.56, $p> .05$). MANOVA sonuçları kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm ($\bar{X}_{Kadın}= 1.88$; $\bar{X}_{Erkek}= 1.85$) ve örgütsel güven ($\bar{X}_{Kadın}= 3.83$; $\bar{X}_{Erkek}= 3.82$) puanlarının birlikte anlamlı bir fark göstermediğini ortaya koymuştur (Wilks' $\lambda = .10$, $F_{(2, 366)} = .18$, $p> .05$).

Örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeylerinin bulunulan okulda çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere de MANOVA işe koşulmuştur. Veriler çoklu varyans analizi için gerekli varyans-kovaryans homojenliği varsayımını sağlamaktadır (Box's M= 6.05, F= 1.00,

$p > .05$). MANOVA sonuçları buldukları okulda 1 yıl ve daha az, 2 ila 3 yıl ve 4 yıl ve daha fazla çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm ($\bar{X}_{\leq 1 \text{ yıl}} = 1.85$; $\bar{X}_{2-3 \text{ yıl}} = 1.97$; $\bar{X}_{\geq 4 \text{ yıl}} = 1.80$) ve örgütsel güven ($\bar{X}_{\leq 1 \text{ yıl}} = 3.87$; $\bar{X}_{2-3 \text{ yıl}} = 3.77$; $\bar{X}_{\geq 4 \text{ yıl}} = 3.83$) puanlarının birlikte anlamlı fark göstermediğini ortaya koymuştur (Wilks' $\lambda = .98$, $F_{(4, 730)} = 1.45$, $p > .05$).

Araştırmada yanıt aranan bir diğer soru öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile okul ortamında algıladıkları örgütsel güven arasında anlamlı ilişki olup olmadığıdır. Bu soruya yanıt bulmak amacıyla Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmış, sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Güven Düzeylerinin İlişkisi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Kurumdan Uzaklaşma	1	.53**	.57**	.30**	.80**	-.37**	-.36**	-.40**
2. Performansı Düşüren Etkenler		1	.46**	.16**	.78**	-.17**	-.24**	-.22**
3. Okula Karşı Olumsuz Tutum			1	.24**	.74**	-.16**	-.20**	-.20**
4. Kararlara Katılım				1	.58**	-.39**	-.41**	-.44**
5. Toplam Sinizm					1	-.37**	-.42**	-.43**
6. Amaç ve Değerlerin Paylaşılması						1	.67**	.91**
7. Güven Ortamı							1	.91**
8. Toplam Güven								1

** $p < .01$

Tablo 2'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin sinizm düzeyleri ile okul ortamında algıladıkları güven arasında tüm boyutlarda negatif yönde anlamlı ilişki vardır ($p < .01$). Öğretmenlerin algıladıkları güven arttıkça sinizm düzeyleri azalmaktadır. Pearson korelasyon katsayıları $-.16$ ile $-.44$ arasında değişmektedir. Büyüköztürk, (2006, s. 32) $.30$ 'a kadar olan anlamlı Pearson korelasyon katsayılarının düşük, $.30$ ile $.70$ arasında değişen değerlerin ise orta düzeyde bir ilişkiye işaret ettiğini belirtmektedir. Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin performansı düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum boyutlarında sinizm algılarının örgütsel güven düzeyleri ile düşük düzeyde negatif anlamlı ilişki gösterdiği anlaşılmaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin kurumdan uzaklaşma ve kararlara katılım boyutlarında ve toplamda sinizm algılarının tüm boyutlarda güven düzeyleri ile negatif yönde ve orta düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında yanıt aranan son soru, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin okul ortamında algıladıkları güveni yordayıp yordamadığıdır. Bu soruya yanıt bulmak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının amaç ve değerlerin paylaşılması boyutunda örgütsel güven algılarını yordama durumuna ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizmin Amaç ve Değerlerin Paylaşılması Boyutunda Örgütsel Güveni Yordaması

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	5.07	.13		39.68	.00
Kurumdan Uzaklaşma	-.41	.07	-.35	-5.67	.00
Performansı Düşüren Etkenler	.01	.04	.02	.32	.75
Okula Karşı Olumsuz Tutum	.13	.07	.10	1.80	.07
Kararlara Katılım	-.31	.05	-.31	-6.45	.00

$R = .48$, $R^2 = .23$, $Adj.R^2 = .22$, $F = 27.45$, $p < .01$

Tablo 3'te görüldüğü gibi, örgütsel sinizmin amaç ve değerlerin paylaşılması boyutunda örgütsel güveni yordama durumunu test eden model anlamlıdır ($F= 27.45, p< .01$). Sinizm alt boyutları amaç ve değerlerin paylaşılması boyutunda güvenin %23'ünü yordamaktadır ($R^2= .23$). T değerleri incelendiğinde yalnızca kurumdan uzaklaşma ve kararlara katılım boyutlarının örgütsel güvenin anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir ($p< .01$). β katsayıları dikkate alındığında amaç ve değerlerin paylaşılması boyutunda güvenin görece en önemli yordayıcısının kurumdan uzaklaşma boyutunda yaşanan sinizm olduğu görülmektedir ($\beta= -.35$).

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin güven ortamı boyutunda örgütsel güveni yordama durumunu test etmek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmış, sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Sinizmin Güven Ortamı Boyutunda Örgütsel Güveni Yordaması

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	4.93	.13		38.90	.00
Kurumdan Uzaklaşma	-.30	.07	-.26	-4.23	.00
Performansı Düşüren Etkenler	-.07	.04	-.09	-1.54	.13
Okula Karşı Olumsuz Tutum	.09	.07	.07	1.26	.21
Kararlara Katılım	-.33	.05	-.34	-6.98	.00

$R= .49, R^2= .24, Adj.R^2= .23, F= 28.43, p< .01$

Tablo 4'te görüldüğü gibi, örgütsel sinizmin güven ortamı boyutunda örgütsel güveni yordama durumunu test eden model anlamlıdır ($F= 28.43, p< .01$). Sinizm alt boyutları güven ortamı boyutunda örgütsel güvenin %24'ünü yordamaktadır ($R^2= .24$). T değerleri incelendiğinde yalnızca kurumdan uzaklaşma ve kararlara katılım boyutlarının örgütsel güvenin anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir ($p< .01$). β katsayıları dikkate alındığında güven ortamı boyutunda güvenin görece en önemli yordayıcısının kararlara katılım boyutunda yaşanan sinizm olduğu görülmektedir ($\beta= -.34$).

Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm düzeyleri düşüktür ve öğretmenler okullarına büyük ölçüde güven duymaktadır. Cemaloğlu ve diğerlerinin (2014) araştırma sonuçları, öğretmenlerin sinizm algılarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Benzer biçimde Kalağan ve Güzeller'in (2010) araştırmasında da öğretmenler sinizmle ilgili ifadeler kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Erdoğan'ın (2012) Türkiye genelinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre, öğretmenler okulun örgütsel ortamında büyük ölçüde güven algılamaktadırlar. Yine, Cemaloğlu ve Kılınç (2012) da öğretmenlerin güven algılarının iyi düzeyde olduğunu bildirmektedir. Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde Türkiye'de öğretmenlerin sinizm düzeylerinin düşük, güven düzeylerinin ise yüksek olduğu konusunda alanyazında bir birliktelik olduğu söylenebilir. Andersson ve Bateman (1997) yöneticilerin ücretleri ile çalışanların ücretleri arasında adaletsizlik algısı oluşturacak kadar fark olan ve iş güvencesinin güçlü olmadığı örgütlerde çalışanların örgüte güvenlerinin daha düşük, sinizm algılarının ise daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Oysa Türkiye'de kamu okullarında görev yapan öğretmenlerle yöneticileri arasında önemli bir gelir farklılaşması bulunmamaktadır. Aynı zamanda kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güvenceleri ise oldukça iyi durumdadır. Andersson ve Bateman'ın (1997) bildirdiklerinden yola çıkarak, öğretmenlerin sinizm düzeylerinin düşük, güven düzeylerinin ise yüksek bulunması ücret ve iş güvencesine bağlanabilir. Ancak böylesi bir çıkarımı doğrulayabilmek için sinizm ve güven ilişkisinin özel okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde de incelenmesi gerektiği ileri sürülebilir. Yöneticiler ve öğretmenler arasındaki ücret farklılaşmasının görece daha yüksek olabileceği ve iş güvencesinin daha zayıf olduğu özel okullarda araştırma tekrarlanabilir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin sinizm ve güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Türkiye’de öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar genel olarak cinsiyetin öğretmenlerin sinizm düzeyinde fark oluşturan bir etken olmadığını göstermektedir (Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan ve Güzeller, 2010; Sezgin-Nartgün ve Kartal, 2013). Bunun yanında Aslan ve Yılmaz’ın (2013) araştırmasında erkek öğretmenlerin bilişsel boyutta daha sinik oldukları tespit edilmiştir. Erdoğan’ın (2012) çalışmasında da cinsiyetin öğretmenlerin güven düzeylerinde farklılaştırıcı bir etken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan erkek öğretmenlerin kadınlara göre okullarına daha fazla güven duyduklarını bildiren araştırmalar da bulunmaktadır (Polat ve Celep, 2008). Görüldüğü gibi öğretmenlerin sinizm ve güven düzeyleri cinsiyetlerine göre genellikle farklılaşmazken, farklı bulgular da rapor edilmektedir. Bu durum, cinsiyetin öğretmenlerin sinizm ve güven düzeyleri üzerinde anlamlı etkisi olmayan bir değişken olduğu biçiminde yorumlanabilir. Erdoğan (2012), öğretmenlerin güven düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ilişkin ulaştığı sonucu alanyazındaki farklı sonuçlarla birlikte değerlendirirken bu farklılaşmanın örgütün kültürü, yapısı, yapılan iş ve çalışanların özelliklerinden kaynaklanabileceği yorumunu yapmaktadır. Benzer yorum öğretmenlerin sinizm düzeyleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki üzerine de yapılabilir. Öğretmenlerin cinsiyetleri örgütsel sinizm ve güven düzeylerini içinde bulunulan bağlama göre etkiliyor ya da etkilemiyor olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve güven düzeyleri buldukları okulda çalışma sürelerine göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Benzer biçimde örgütte çalışma süresinin çalışanların sinizm düzeylerini etkilemediğini rapor eden araştırmalar bulunmaktadır (Sezgin-Nartgün ve Kartal, 2013; Uysal ve Yıldız, 2014). Öte yandan, Helvacı ve Çetin’in (2012) araştırma sonuçları bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışanların sinizm düzeylerinin 1-5 yıl çalışanlardan daha fazla olduğunu göstermektedir. Erdoğan’ın (2012) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada bulunulan okulda çalışma süresinin örgütsel güveni farklılaştıran bir etken olmadığı tespit edilmiştir. Oysa sosyal ilişkilerde bireyler birbirlerini tanıdıkça ve paylaşımları arttıkça aralarındaki güvenin de artması beklenen bir sonuçtur. Özler ve diğerlerinin (2010) de belirttiği gibi, örgütlerde artan güven sinizmi azaltmaktadır. Böylece öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerinin örgütsel sinizm ve güven düzeylerini olumlu yönde etkilemesi beklenebilirken bu araştırmada böylesi bir fark tespit edilememiştir. Bu noktada, bulunulan okulda çalışma süresine göre homojen gruptan oluşan öğretmenlerle araştırmanın tekrarlanması önerilebilir.

Bulgular, öğretmenlerin sinizm ve güven algılarının tüm boyutlarda negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Türköz ve diğerlerinin (2013) yaptıkları araştırmanın sonuçları da örgütsel güvenin artmasının çalışanlarda örgütsel sinizmin azalmasına yol açtığını göstermektedir. Örgütsel ortamda sinizm ve güven ilişkisine yönelik beklenen bir durum olan bu sonucun okul örgütleri için de doğrulanmış olması okul yöneticileri için yol gösterici olabilir. Okulunda güvene dayalı bir çalışma ortamı oluşturmak isteyen yöneticilerin örgütsel sinizm olgusunun farkında olmaları gerektiği söylenebilir. Okul Yöneticileri, okulda yapılan çalışmalara inanmayan, kendi performansı hakkında karamsarlığa kapılan, okuluna karşı olumsuz söylemlerde bulunan ve yönetimle işbirliği yapmaktan kaçınan (bkz. Sağır ve Oğuz, 2012) öğretmenlerin sinizm yaşıyor olabileceklerini bilmelidir. Böylesi bir okulda ise güvene dayalı bir çalışma ortamı oluşturmak oldukça zor olacaktır. Bunun yanında, değişkenler arasındaki görece en düşük ilişkiler, sinizmin okula karşı olumsuz tutum boyutu ile güven puanları arasında bulunurken görece en yüksek ilişkiler sinizmin kararlara katılım boyutu ile toplam güven puanları arasında tespit edilmiştir. Bu bulgu, okuldaki güven ortamının oluşturulmasında öğretmenleri kararlara katmanın görece önemine dikkat çekmesi açısından önemli görülmektedir.

Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları, öğretmenlerin kurumdan uzaklaşma ve kararlara katılma boyutlarında yaşadıkları sinizmin amaç ve değerlerin paylaşılması boyutunda algıladıkları örgütsel güveni yordadığını göstermiştir. Amaç ve değerlerin paylaşılması boyutunda güvenin en önemli yordayıcısı ise kurumdan uzaklaşma boyutunda yaşanan sinizmdir. Hoy ve Tschannen-Moran’ın (1998) araştırma sonuçları, öğretmenlerin güçsüz (powerless) ve yabancılaşmış (estranged)

hissetmelerinin güvenle negatif ilişkili olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kurumdan uzaklaşmaları ile kuruma yabancılaşmalarının ilişkili değişkenler olduğu kabul edilecek olursa, araştırma sonuçlarının benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bu sonuç da etkili bir lider olmak isteyen okul yöneticilerine yol gösterebilir. Etkili bir lider olarak okullarında güvene dayalı bir kültür oluşturmak isteyen okul yöneticileri öğretmenlerin okulla alay etme, yapıcı olmayan eleştiriler yapma gibi uzaklaşma davranışlarının farkında olması gerekmektedir. Bu noktada okul yöneticilerine, etkili liderlik davranışları sergilemeleri önerilebilir. Lider ve üye arasındaki olumlu etkileşim çalışanların sinizm algılarını düşürmektedir (Kanbur ve Kanbur, 2015). Araştırmalar dönüşümsel liderlik (vizyon oluşturma, grup amaçlarının kabul edilmesini sağlama, performansa ilişkin yüksek beklentiler oluşturma, zihinsel gelişimi teşvik etme, model olma ve destekçi lider davranışları sergileme) (Bommer, Rich ve Rubin, 2005) ve otantik liderlik davranışlarının (Tabak, Polat, Coşar ve Türköz, 2013) çalışanlarda sinik tutumları azalttığını göstermektedir. Polatcan ve Titrek (2014) okul müdürlerinin sergiledikleri olumlu liderlik davranışlarının sinizmi azalttığını tespit etmiştir. Etik liderlik ve dönüşümcü liderlik davranışları da öğretmenlerde sinizmi düşüren bir değişken olarak rapor edilmektedir (Akan, Bektaş ve Yıldırım, 2014; Doğan ve Uğurlu, 2014; Korkmaz ve Demirçelik, 2015). Cemaloğlu ve diğerlerinin (2014) araştırması da okul müdürlerinin yapıcı mizah kullanarak kurdukları olumlu ilişkilerin öğretmenlerin sinizm düzeylerini azalttığını göstermektedir. Tınaztepe'nin (2012) araştırması ise örgüt içi etkin iletişimin sinizmi azalttığını göstermektedir. Bu araştırmalar da göstermektedir ki, öğretmenlerin sinik tutumlarının en aza indirilebilmesi için etkili bir liderlik anlayışı gereklidir.

Araştırmada elde edilen bir başka sonuç, öğretmenlerin kurumdan uzaklaşma ve kararlara katılım boyutlarında yaşadıkları sinizmin okulda algıladıkları güven ortamını olumsuz yönde etkilediğidir. Özellikle de kararlara katılım boyutunda yaşanan sinizm güven ortamını daha olumsuz etkilemektedir. Bu bulguyu destekler biçimde, Tschannen-Moran (2001) öğretmenlerin birbirlerine ve diğer okul paydaşlarına güvendiği bir okul ortamında işbirliği yapmaya daha istekli olacaklarını, okul müdürünün de öğretmenleri kararlara katmaya daha istekli olacağını belirtmektedir. Tschannen-Moran ve Hoy'un (1998) araştırmasının sonuçları, öğretmenlerin okul müdürüne güvenlerinin okul müdürlerinin davranışlarına bağlı olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın sonuçlarıyla birlikte değerlendirildiğinde, öğretmenleri karara katmanın okul müdürüne duyulan güveni ve genel anlamda okul ortamında algılanan güveni arttırabileceği ileri sürülebilir.

Sonuç

Sonuç olarak, bu araştırmada öğretmenlerin sinik tutumlarının okul ortamında algıladıkları güveni olumsuz yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Bu sonuç, özellikle okul yöneticilerine, öğretmen sinizminin farkında olmaları gerektiğini göstermesi bakımından önemli görülmektedir. Çünkü okul ortamında güvene dayalı bir kültürün desteklenmesi okul yöneticilerinin en önemli görevlerinden biridir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akan, D., Bektaş, F. ve Yıldırım, İ. (2014). Sınıf öğretmeni algılarına göre etik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *NWSA-Education Sciences*, 9(1), 48-56.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Aslan, H. ve Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9), 588-591.
- Berends, M. (2006). Survey methods in educational research. J. L. Green, G. Camilli ve P. B. Elmore (Ed.), *Complementary Methods in Education Research* içinde (s. 623-640). USA: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. ve Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. A., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Bryk, A. S. ve Schneider, B. (2003). Trust in schools: a core resource for school reform. *Educational Leadership*, 60(6), 40-45.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
- Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E. ve Çilek, A. (2014). Examining the relation between humor acts of school principals and teachers' exposure level to mobbing and organizational cynicism based on the perceptions of teachers. *International Journal of Teaching and Education*, 2(1), 2-17.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137-151.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1827-1847.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Doğan, S. ve Uğurlu, C. T. (2014). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.
- Dorsey, R. R. ve Giacomassi, D. J. (1986). Assessing gender differences in the levels of cynicism among police officers. *American Journal of Police*, 5, 91-112.
- Erdoğan, E. (2007). *Sosyal sermaye, güven ve Türk gençliği*. http://urbanhobbit.net/PDF/Sosyal%20Sermaye_emre%20erdogan.pdf adresinden erişilmiştir.
- Erdoğan, Ç. (2012). *İlköğretim okullarında güven kültürü ve önyargı ile ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Fox, J., Gong, T. ve Atttoh, P. (2015). The impact of principal as authentic leader on teacher trust in the K-12 educational context. *Journal of Leadership Studies*, 8(4), 6-18.
- Fukuyama, F. Ç. (2005). *Güven: Sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. (Çev. Ahmet Buğdaycı). İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- Goddard, R. D., Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W. K. (2001). A multilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in students and parents in urban elementary schools. *The Elementary School Journal*, 102(1), 3-17.
- Gray, J., Kruse, S. ve Tarter, C. J. (2015). Enabling school structures, collegial trust and academic emphasis: Antecedents of professional learning communities. *Educational Management Administration & Leadership*, doi: 10.1177/1741143215574505.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Hoy, W. ve Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- İşçi, E., Şişman, F. A. ve Bektaş, G. (2013). A research on the relationship between personnel empowerment and organizational cynicism. *Management*, 3(5), 252-258.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems* (Doktora tezi). <http://diginole.lib.fsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2429&context=etd> adresinden erişildi.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2015). Lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizme etkisi: algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 7(2), 193-216.
- Korkmaz, M. ve Demirçelik, E. (2015, 7-9 Mayıs). Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiri Kitabı* içinde (s. 28-30). Gaziantep: Pegem Akademi.
- Koşar, D. ve Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven [Organizational culture and organizational trust as predictors of teachers' organizational citizenship behaviors]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 19(4), 603-627.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2010). Örgütsel güven. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar* içinde (s. 261-273). Ankara: Pegem Akademi.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A Study at higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 476-483.
- Okçu, V., Şahin, H. M. ve Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 3(4), 298-313.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Does the cynicism contaminate in organizations with distrustfulness? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.

- Özler, D. E. ve Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1(4), 26-38.
- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel güven*. Ankara: Pegem Akademi.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Polatcan, M. ve Titrek, O. (2014). The relationship between leadership behaviors of school principals and their organizational cynicism attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 1291-1303.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi [Developing of organizational cynicism scala for teachers]. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Seligman, A. B. (1997). *The problem of trust*. New Jersey: Princeton University Press.
- Sezgin-Nartgün, Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Simbula, S. ve Guglielmi, D. (2010). Depersonalization or cynicism, efficacy or inefficacy: What are the dimensions of teacher burnout?. *European journal of psychology of education*, 25(3), 301-314.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. ve Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Tabak, A., Polat, M., Cosar, S. ve Turkoz, T. (2013). A research on the consequences of authentic leadership. *Bogazici Journal of Economics and Administrative Sciences*, 27(2), 65-88.
- Tahir, L. M., Musah, M. B., Al-Hudawi, S. H. V., Yusof, S. M. ve Yasin, M. H. M. (2015). Investigating teacher trust towards principal in high performing schools: Comparisons on teacher demographic profiles. *Asian Social Science*, 11(5), 169-180.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.
- Tokat Milli Eğitim Müdürlüğü. (2014). *Tokat il geneli 2013-2014 öğretim yılı istatistikleri*. Tokat Milli Eğitim Müdürlüğü AR-GE Birimi.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*, 39(4), 308-331.
- Tschannen-Moran, M. ve Gareis, C. R. (2015). Faculty trust in the principal: An essential ingredient in high-performing schools. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 66-92.
- Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 334-352.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Uğurlu, C. T. ve Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 14(1), 72-85.
- Uysal, H. T. ve Yıldız, M. S. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi (Effect of work psychology on the organizational cynicism for employee performance). *The Journal of International Social Research*. 7(29), 835-849.

- Van Maele, D. ve Van Houtte, M. (2015). Trust in school: a pathway to inhibit teacher burnout? *Journal of Educational Administration*, 53(1), 93-115.
- Wilkins, K. G. (1995). Gender, news media exposure and political cynicism: Public opinion of Hong Kong's future transition. *International Journal of Public Opinion Research*, 7(3), 253-269.
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 289-316.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 567-580.
- Yılmaz, K. (2008). The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of Applied Sciences*, 8(12), 2293-2299.