

## Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Lojistik Yordayıcılık

### A Logistic Regression Analysis to Predict to Teachers' Organizational Trust Level

Fatma KÖYBAŞI<sup>1</sup>, Celal Teyyar UĞURLU<sup>2</sup>, Hatice Gonca USTA<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi  
A.B.D., koybasi.fatma@gmail.com

<sup>2</sup> Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi  
A.B.D., celalteyyar@yahoo.com

<sup>3</sup> Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ölçme ve Değerlendirme A.B.D.,  
goncausta@gmail.com

#### ÖZ

*Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin okula duydukları güven düzeylerini sınıflandırmada etkili olan değişkenlerin yordama gücünü belirlemektir. Araştırmanın örneklemi Sivas ili merkez ilçede ilköğretim okullarında çalışan 300 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler Daboval, Comish ve Swindle ve Gaster (1994) tarafından geliştirilen Kamer (2001) tarafından uyarlaması yapılan örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel güven düzeyini sınıflandırma (düşük/yüksek) modelinde anlamlı bir yordama etkisi olabileceği düşünülen cinsiyet, öğretim hizmeti, okuldaki hizmet yılı, branş ve örgütsel sinizm değişkenler lojistik regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen verilere göre düşük örgütsel güven düzeyini belirlemede örgütsel sinizm en güçlü yordayıcı değişkendir.*

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel güven, örgütsel sinizm, lojistik regresyon analizi

#### ABSTRACT

*The purpose of the study is to predict to teachers' organizational trust level and to determine which variables have predictive power. The sample of the study consist of 300 primary school techers in central district of Sivas province. Data was obtained by using the organizational trust scale which was developed by Daboval, Comish ve Swindle and Gaster (1994) and was adapted by Kamer (2001). The organizational trust level model was tested by logistic regression analysis in order to classify organizational trust level. According to findings, the most predictive power is organizational cynism to specify low organizational trust.*

**Keywords:** Organizational trust, organizational cynism, logistic regression analysis

## GİRİŞ

Güven kavramı, herkes tarafından anlaşıldığı düşünülen ama açıklamada ve tanımlamada kolay olmayan kavramlardan biridir (Taylor, 1989). Güven ve güvensiz durumu oluşturan faktörlerin deneyimlere, ilişkilere, iletişime, beceri ve yeterliklere bağlı değişkenlerce şekillenebileceği düşüncesi güven kavramının tek bir tanımla açıklanamayacağını gösterir. Güven konusunda yapılan tanımlar arasında, savunmasızlık, belirsizlik ve risk kavramlarının yer alması gerektiği ifade edilmiştir (Özen İşbaşı, 2001). Literatürde yer alan güven kavramına ilişkin tanımlardan birkaçı aşağıda verilmiştir.

Luhman'a (1979) göre güven, toplumsal yaşamın karmaşıklığını azaltan ve kararlılığı sağlayan bir iletişim mesajıdır. Mayer, Davis ve Schoonman'a (1995) göre güven, kişinin herhangi bir kontrol etkisi olmadan karşısındaki kişinin davranışlarının kendi beklentilerini karşılayacak yönde gelişeceğine dair bir inanç duyması olarak tanımlanmıştır. Güveni, kişilerin sözlerinden, söz verdiği yazılı ve sözlü ifadelerden emin olabilmeye ilişkin genelleştirilmiş bir beklenti olarak da ifade edilmiştir (Asunakutlu, 2007). Bir diğer tanıma göre güven, bireye karşı yapılan davranışlarda ve bireye ilişkin verilen kararlarda kendisine karşı dürüst, kestirilebilir, açık bir şekilde davranması ve bireyin çıkarlarını gözetmesidir (Mishra, 1996). Sözü edilen tanımlarda, güvenin bireyler arasında etkileşimli ve karşılıklı bir alış-veriş olduğu anlaşılmaktadır. Güven, bireyin yaşamının hareketli bir parçası olmakla birlikte bir yöntem, bir seçenektir (Solomon ve Flores, 2001).

Güven, son yıllarda araştırmalarda üzerinde sıklıkla durulan konulardan biridir (Dirks ve Ferrin, 2002; Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015). Modern dünyadaki karmaşıklık ve istikrarsızlık, güven ihtiyacını arttırmaktadır (Çelik, 2007). Özellikle özelleştirme sektörünün hızla yaygınlaştığı çağımızda örgütsel güven konusu önem kazanmaktadır. Güven, örgütlerin varlığını sürdürmesi ve vizyonlarını gerçekleştirmesinde önemli bir yer tutar (Rosen, 1998). Örgütsel rol, ilişki ve deneyimlere dayanarak oluşan örgüt içi

güven, örgüt üyelerinin, diğer üyelerin niyetleri ve davranışlarına ilişkin olumlu beklentilerinden oluşmaktadır (Tüzün, 2007). Bir örgüte yüksek güven duyulması o örgütün amaçlarına, hizmetine, yeterliğine karşı olumlu düşünceler taşımak iken; düşük güven duyulması ise o örgütün amaçlarına, hizmetine, yeterliğine karşı olumsuz düşünceler taşımak ile ilişkili olabileceğini göstermektedir. Örgütsel güven algısı yüksek olan örgütlerde gözlenen bazı olumlu sonuçlar şu şekildedir (Polat, 2007):

- Örgütsel yenileşme ve öğrenme, istendik örgüt iklimi oluşturma, bilgi yaratma, örgütün çevreye uyumunu kolaylaştırmaktadır.
- İş görenlerin iş doyumunu, işe ve örgüte bağlılığını, moral düzeyini, sosyal sorumluluk, problem çözme, öncelik ve risk alma davranışlarını artırmakta,
- İş görenlerin yaşadığı örgütsel stresi, çatışmayı, işten ayrılma niyetini, işe devamsızlığı, iş terki ve iş devrini azaltmaktadır. Bu nedenle örgütsel güven doğrudan ya da dolaylı etkilerle bireylerin ve grubun başarımını artırmaktadır.

Örgütsel güven ile ilişkili incelenen konuların öğretmenlerin yaşam doyumları (Yılmaz ve Sünbül, 2009), örgütsel değişim (Lenz, 2005; Tuncer, 2011), örgütsel iklim (Özdil, 2005, ; Costigan ve diğerleri 1998), kültür (Huff ve Kelley, 2003; Chathoth ve diğerleri, 2011; Asunakutlu, 2007), örgütsel vatandaşlık davranışı (Yücel ve Samancı, 2009; Yılmaz, 2009), örgütsel bağlılık (Tan ve Tan, 2000; Demirel, 2008; Taşkın ve Dilek 2010), iş tatmini (İşcan ve Sayın, 2010; Gill, 2008) ve tükenmişlik (Çağlar, 2011) olduğu görülmüştür. Birçok değişkenle ilişkili olduğu bilinen örgütsel güvenin eğitim örgütlerinde de etkin rol oynadığı düşünülebilir.

Okullarda örgütsel güvenin sağlanması, okulun dış etkenler veya yasal zorunluluklarla yapacağı işlevlerin okul içi etkileşimlerle ve öz-denetimle yapacağı çıktılarına dönüşmesinde etken olabilir. Okul ortamında örgütsel güven, öğrenen örgüt olmada, öğrenci başarısında, okulda lider olmada, okul kültürünün ve okul yaşamının niteliğinin geliştirilmesinde önemli bir yere sahiptir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000; Arnold,

Barling ve Kelloway, 2001). Örgütsel güven okulun veya eğitim-öğretimin birçok fonksiyonunda etkisini gösterdiği için eğitim örgütlerinde oldukça önemlidir. Bryk ve Schneider'a (2002; Akt. Yılmaz, 2006) göre, okulda sürdürülebilir bir güven ortamı oluşturmak için okulda çalışanların mesleği yapabilecek yeterliliğe sahip, ilişkilerinde dürüst, açık olması ve yönetici ile çalışanlar arasında şeffaflık olması gerekir. Öğretmenlerin öz yeterliklerinin istenilen düzeyde olması, okul paydaşları ile ilişkilerinde açık ve dürüst bir şekilde olması aynı zamanda yöneticilerin de öğretmenlerin ve diğer paydaşların yaptığı işlere ve insan ilişkilerine güvenmesi ve astlarına yönetim işlerinde yeterli ve şeffaf oldukları hususunda güven vermesi okulda güvenin sağlandığına dair ipuçları verir. Hem örgüte güven hem de yöneticiye güven şeklinde beliren örgütsel güven eğitim örgütlerinde okula güven ve yöneticiye güven olarak sınıflandırılabilir.

Okula güven: İletişim kanallarının çok yönlü ve açık olması, öğretmenlerin karar alma sürecine aktif katılımı, bilgi paylaşımı, duygu ve düşüncelerin dürüst bir şekilde aktarılmasıdır. Yöneticiye güven: Öğretmenlerin yöneticilerine ve yöneticilerinin dürüstlüğüne olan inancı; yöneticinin öğretmenlerin sorunları ile ilgilenmesi; öğretmen-yönetici ilişkisinin tutarlılık göstermesi; yöneticinin yaptığı işlerde uzman olması; verdiği sözleri tutması ve çalışanlar ile ilgili kişisel bilgileri diğer kişilerle paylaşmada gizliliğe önem vermesi ile ilgilidir (Yılmaz, 2009). Okullarda paydaşların sahip olduğu değişkenler, örgütsel güvenin sağlanmasında etkili olabilir. Bu çalışmada örgütsel güven üzerinde etkisi olabileceği düşünülen değişkenler olarak cinsiyet, öğretmenlik süresi, okuldaki hizmet süresi, branş ve örgütsel sinizm ele alınmıştır.

Literatürde örgütsel ortamda güven ile sinizm değişkenlerini birlikte ele alan çalışmaların oldukça yeterli sayıda olmadığı görülmüştür (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015). Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi gösteren sınırlı sayıda çalışmadan söz edilebilir (Thompson vd., 2000, s.2; Kazoleas ve Teven, 2009, s.25; Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012, s.168). Örgütsel sinizm örgütte yönetimin dürüst olmadığı, örgüt üyelerinin kendilerini kullanılmış hissetmelerine ve örgütte

kendilerine adil davranılmayacağına olan inançtır (Eaton, 2000). Örgütteki deneyimlerde samimiyetsizlik veya adaletsizlik durumları ve algıları, doğruluktan uzak olma, yalan veya riyakârlık nedeniyle oluşan inançlar örgütsel sinizmin başlıca göstergelerini oluşturmaktadır (Naus, 2007). Brandes (1997) sinizmi, örgütte, birçok birey tarafından paylaşılan şüpheler şeklinde belirtmiştir. Örgütsel sinizm kavramının içeriğinde güvensizliğe karşı gösterilen bir tepki olduğu düşünülebilir. Yaşanılan güvensizlik duygusu, bireyler arasında şüphe duyulmasıyla birlikte çok fazla düşünmeden karar vererek taraf tutulmasına, bir süre sonra kendi iç dünyasına kapanmasına ve örgüte genelleyerek örgütle ilgili konularda olumsuz duygular beslemesine sebep olmaktadır (Özler, Atalar ve Şahin, 2010). Bu bağlamda örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ters yönde olabileceği ifade edilebilir. Örgüte güven algısının yüksek olması örgütsel sinizm düzeyinin düşük olduğunu; güven algısının düşük olması da sinizm düzeyinin yüksek olduğunu gösterebilir.

Araştırma kapsamında betimsel nicel yöntemle gerçekleştirilmiş çalışmalarda örgütsel güven algılarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin cinsiyet, öğretmenlik hizmet yılı, okuldaki hizmet süresi ile branş değişkenlerinden en az biri ile ilgili fark testleri yapılmıştır (Özer ve diğerleri, 2006; Yücel ve Samancı, 2009). Bu çalışmada ise örgütsel güven algısını etkileyen değişkenleri saptamak ve değişkenleri kategorize ederek değer aralıklarını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda örgütsel güven bağımlı değişkeni, cinsiyet, öğretmenlik süresi, okuldaki hizmet süresi, branş ve örgütsel sinizm değişkenleri ise kategorize edilen değişkenlerdir. Örgütsel güvenin kategorize edilen beş değişken tarafından hangi yönde ve ne kadar etkilendiği incelenmiştir.

## YÖNTEM

### **Araştırma Modeli**

Araştırmanın modeli ilişkisel tarama modelidir. İlişkisel araştırmalarda iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarda amaç, değişkenlerin eş

güdümlü değişimlerinin veya değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Bu çalışmada tercih edilen regresyon modeli lojistik regresyondur. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'e (2010) göre lojistik regresyon bağımlı değişkenin (yordayan değişken) sürekli ya da nicel bir değişken olmadığı başka bir deyişle kategorik ya da sınıflamalı olduğu durumlar için uygun olarak görülür. Lojistik regresyon analizi kategorik verilerle işleme tabi tutar ve kategorik bağımlı değişkenin tahmini değerini belirler.

### Evren-Örneklem

Araştırmanın evreni Sivas merkez ilçenin 81 ilköğretim kurumunda görev yapan 2692 öğretmeni kapsamaktadır. Örneklem belirlenmesinde aşağıdaki formülden yararlanılmıştır.

$$\frac{Nt^2pq}{(N-1)d^2 + t^2pq}$$

Güven aralığında yanılma düzeyi  $\alpha$  0.05 ve sapma miktarı  $d$  0.03 olarak alınmıştır. Belli bir özelliğin görülme oranını gösteren  $p$  (güvenme oranı) 0.30, o özelliğin görülmemesi oranını gösteren  $q$  (güvenmeme oranı) ise 0.70 olarak alınmıştır. Sivas ili merkez İlçe sınırları içerisinde bulunan ilkokul ve ortaokul kurumlarından 25 okul küme örneklem ile belirlenmiştir. Küme örneklem olarak seçilmiş ilçe merkezindeki 25 okuldan 450 öğretmen ile çalışma yürütülmüştür. Öğretmenlerden toplanan verilerden analize uygun olan 413 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirilmeye alınan verilerden uç değerler dışarıda bırakılmıştır. Uç değer analizi sonucu örneklem sayısı 300 olarak belirlenmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada örgütsel güven ile cinsiyet, öğretmenlik süresi, okuldaki hizmet süresi, branş ve örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için veri toplama aracı üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde demografik değişkenleri ortaya çıkaracak ölçek soruları; ikinci bölümde örgütsel güven ölçeği ve üçüncü bölümde örgütsel sinizm ölçekleri yer almıştır.

Örgütsel güven ölçeği orijinali Vance, Brooks ve Tesluk (1996) tarafından geliştirilen ölçeğin 6'sı olumlu 3'ü olumsuz toplam 9 maddesi bulunmaktadır. Tek boyutlu olan bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .84 olarak belirlenmiştir (Akt. Kalağan ve Güzeller, 2010.) Ölçeği Türkçeye Kalağan ve Güzeller (2008) uyarlamış ve bu uyarlama sürecinde çeviri-geri çeviri tekniğini kullanmışlardır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemeyen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .83 olarak belirtilmiştir. Ölçeğin test tekrar test güvenilirlik katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. Veri toplama aracının gerçekleşme düzeyini belirlemek için “Tamamen Katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kısmen Katılıyorum (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve “Hiç Katılmıyorum (1)” şeklinde derecelendirme yapılmıştır. Olumsuz maddeler 1'den 5'e doğru, olumlular ise 5'ten 1'e doğru yeniden kodlanmıştır. En düşük 9, en yüksek 45 puan alınan ölçekte puanların yükselmesi örgütsel sinizm düzeyinin arttığını göstermektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Örgütsel güven verilerini elde etmek için Daboval, Comish ve Swindle ve Gaster (1994) tarafından geliştirilen örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. 21 maddelik okula güven ölçeği tek boyutlu olup aynı zamanda Kamer (2001) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve kullanılmıştır. Ölçeğin deneme uygulaması sonucunda yapılan güvenilirlik katsayısı ile yapılan bu çalışmada Cronbach's Alpha katsayı değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Katsayıları

Örgütsel Güven Ölçeği	Cronbach's Alpha değeri
Kamer (2001) tarafından uyarlanan ölçek	.97
Yapılan bu çalışmada	.90

Ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayıları .90 ve üzerinde değer alması, örgütsel güven ölçeğin güvenilir olduğu şeklinde yorumlanabilir. Çalışmada yer alan bağımsız değişkenler ve kategorik değişkenleri şu şekildedir. Örgütsel güven kategorik değişkendir. Düşük örgütsel güven =0; yüksek örgütsel güven düzeyi= 1 olarak kodlanmıştır. Referans değişkeni düşük örgütsel güven düzeyi olmak üzere

belirlenmiştir. Yordayıcı değişkenler olan cinsiyet, öğretmenlik süresi, okuldaki hizmet süresi, branş ve örgütsel sinizm kesikli değişkenler olmak üzere sınıflandırılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri bağımlı değişkeni grubun ikinci çeyreklik değeri dikkate alınarak düşük ve yüksek düzeylerinden oluşan iki kategorili bir değişken olarak tanımlanmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Bu çalışmada örgütsel güven ölçeğinden alınan puanlara göre, düşük ve yüksek düzey olarak iki gruba ayrılmıştır. Dağılımın normalliği Kolmogrov-Smirnov testi ile incelenmiş ( $p>.05$ ) ve normal dağılım gösterdiği için ortalamaya göre grupların belirlenmesi sağlanmıştır. Bu ayrım gerçekleştirilirken aritmetik ortalama 52,5 olarak belirlenmiştir. Belirlenen aritmetik ortalamanın altında yer alan grup “0” olarak adlandırılırken, üstünde yer alan grup “1” olarak belirlenmiştir. Aritmetik ortalamanın altında yer alan okullar “düşük”, üzerinde puan alan okullar ise “yüksek” örgütsel güven düzeyi kategorisine atanmıştır. Böylece iki kategorili bağımlı değişken elde edilmiştir. Bağımlı değişken iki kategoriye ayrıldığı için “İkili Lojistik Regresyon” analizi kullanılmıştır. İkili Lojistik Regresyon analizinde gruplar 0 (referans kategori) ve 1 olarak kodlanır. Bu çalışmada referans kategori olarak düşük örgütsel güven düzeyi alınmıştır. Buna göre elde edilen katsayılar okulların yüksek örgütsel güven düzeyine sahip olma olasılığı üzerindeki etkilerini yansıtmaktadır.

### **Model Seçimi**

Bu araştırmada, standart model tercih edilmiştir. Bu modelde tüm ortak değişkenler bir blok olarak regresyon modelinde yer alır (Çokluk, 2010). Kategorik değişkeni kestirmede tüm ortak değişkenlerin etki büyüklüğünü eşit olasılıkla değerlendirme imkânı verdiği için standart model tercih edilmiştir.

### **Verilerin Hazırlanması**

Verilerin analizini gerçekleştirmek için ön hazırlık olarak uç ve kayıp değerler belirlenmiştir. Uç değer analizi ile  $[-3,+3]$  aralığının dışındaki veriler saptanmıştır. Uç



değer ve kayıp veri analizi sonucu elde edilen 300 veri üzerinden model test edilmiştir. Analizde yordayıcı değişkenler arasındaki çoklu bağlantı problemini tespit etmek için tolerans ve varyans artış değerleri incelenmiştir. VIF değerinin 10'un altında (1.02-1.16), tolerans değerinin de 10'un üstünde olması (.82-.97) çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir. Araştırmada ele alınan yordayıcı değişkenlerin çoklu bağlantı problemi taşımadığı gözlenmiştir.

## BULGULAR

Lojistik regresyonda oluşturulan kategorilere etkisi olduğu düşünülen değişkenlerin hangi kategoride ne kadar bir değişim göstereceğini tahmin etmeye yönelik model uyumunu karşılaştırmak üzere başlangıç modeli olan Null modelinin kestirimi elde edilmiştir. Başlangıç modeli için iterasyon öyküsü Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Başlangıç Modeli İçin İterasyon Öyküsü

İterasyon	-2 Log likelihood		Katsayılar
	(-2LL)		Sabit
Adım 0	1	405,375	-.373
	2	405,373	-.378

Tablo 2'de -2LL bir model uyumu indeksi olup -2LL=0 olduğunda olabilirlik=1'dir. Elde edilen -2LL= 405,375 değerinin 0'dan oldukça büyük olduğu görülmektedir. Örgütsel güven modelinin kestirimi için cinsiyet, öğretmenlik hizmet süresi, okuldaki hizmet süresi ve branş değişkenleri ile ilişkisini gösteren lojistik regresyon modeli ile Null modelindeki değişimi anlamlı kılacak değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır. Modelde yer almasını belirleyecek değişkenlere ilişkin yapılan lojistik regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Lojistik Regresyon Analizi Sonucu İlk Sınıflandırma Durumu

Gerçek/Gözlenen Durum	Beklenen Durum		Doğru Sınıflama Yüzdesi
	Düşük Güven Düzeyi	Yüksek Güven Düzeyi	
Düşük Güven Düzeyi	178	0	100
Yüksek Güven Düzeyi	122	0	0
Toplam Doğru Sınıflama Yüzdesi			59,3

Tablo 3'te görüldüğü üzere öncelikle denek sayısı fazla olduğu için tüm öğretmenler düşük güven düzey kategorisinde sınıflandırılmıştır. Buna göre doğru sınıflandırma yüzdesi (178/300) % 59,3 olduğu gözlenmiştir.

Başlangıç modelinde yer alan değişkenler Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Başlangıç Modelinde Yer Alan Değişkenler

Değişkenler	Skor	df	p
Cinsiyet	4,081	1	,043
Öğrt. süresi	,817	1	,366
Okul.hiz.süresi	1,059	1	,303
Branş	1,902	1	,168
Örgütsel sinizm	11,123	1	,001
Hata Ki Kare İstatistiği	16,958	5	,005

Düşük ve yüksek güven düzeyini etkileyen tabloda yer alan tüm değişkenlerin manidar olduğunu belirleyen hata ki kare istatistiği (ilk ki-kare değeri) değerinin anlamlı olduğu

görülmektedir ( $x_{\beta_0}^2=16,958$ ;  $p<.05$ ). Hangi değişkenlerin modele anlamlı katkılar sağlayacağını belirleyen Roa'nın etki puan istatistiği ( $p<.05$ ) incelenir. Elde edilen veri tablosunda cinsiyet ve örgütsel sinizmin modele eklenmesinin anlamlı katkı sağlayacağı anlaşılmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizmin (11,123) cinsiyet değişkenine (4,081) göre modele daha büyük etkide bulunacağı skor değerlerinden anlaşılmaktadır. Ki kare istatistik değeri, örgütsel güven düzeyine ilişkin oluşturulacak model ile başlangıç modeli (null modelini) arasındaki farkın anlamlılık düzeyini verir. Bu amaçla model katsayısına ilişkin omnibus testi uygulanmıştır (Tablo 5).

**Tablo 5.** Model Katsayısına İlişkin Omnibus Testi

		Ki-Kare	df	p
Adım 1	Adım	17,286	5	,004
	Blok	17,286	5	,004
	Model	17,286	5	,004

Tablo 5'te görüldüğü üzere ki kare istatistiği adım, blok ve model olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Modelin belirlenmesinde enter yöntemi seçildiği için her üç boyutta ki-kare değerinin ( $x^2=17.286$ ,  $p<.05$ ) manidar olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm değişkeninin örgütsel güven düzeyine anlamlı bir etkisi olduğunu belirtir. Örgütsel güven düzeyi modeline ilişkin uyum istatistik değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Örgütsel Güven Düzeyi Modelinin Uyum İstatistiği

Adım	(-2 LL)	Cox Snell R <sup>2</sup>	Nagelkerke R <sup>2</sup>	Hosmer ve Lemeshow Testi		
				Ki-kare	Sd	p
1	595,265 <sup>a</sup>	,063	,084	9,743	8	,284

Tablo 6’da başlangıç (Null) modelinde sabit terime ait -2LL ile modele en çok katkıyı sağlayacak olan örgütsel sinizm değişkeninin LL’si eklendiğinde oluşan fark ( $LL_Y=595,265-LL_N=405,375$ ) 189,89’dur. Örgütsel sinizm değişkeni modele girildiğinde örgütsel güven düzeyinde açıklanan varyansın kestirilmesine ilişkin yüzde oranını veren Cox ve Snell R<sup>2</sup> değeri %6 ve Nagelkerke R<sup>2</sup> değeri ise % 8’dir. Bir bütün olarak örgütsel güven düzeyi modeline ait uyum iyiliğini gösteren Hosmer ve Lemeshow ki-kare değeri 9,743 olup model uyum iyiliği yönünden kabul edilen değer aralığında olduğu anlaşılmaktadır ( $p<.05$ ). Çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini yordamada geliştirilen regresyon modelindeki sınıflandırma düzeyine ilişkin veriler Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7.** Sınıflandırma Tablosu

Gerçek/Gözlenen Durum	Beklenen Durum		Doğru Sınıflama Yüzdesi
	Düşük güven düzeyi	Yüksek güven düzeyi	
Adım 1			
Düşük güven düzeyi	157	21	88,2
Yüksek güven düzeyi	86	36	29,5
Toplam Doğru Sınıflama Yüzdesi			64,3

Tabloya göre düşük güven düzeyi bakımından 178 öğretmenden 157'si doğru sınıflandırılırken 21'i yanlış sınıflandırılmıştır ve doğru sınıflama yüzdesi %88,2'dir. Yüksek güven düzeyi bakımından ise 122 öğretmenden 36'sı doğru sınıflandırılırken 86'sı yanlış sınıflandırılmıştır ve doğru sınıflama oranı %29,5'tir. ,3'tür. Bu oran başlangıç modelinde yapılan sınıflama oranı (%59,3) ile toplam doğru sınıflama oranı %64 karşılaştırıldığında modelin anlamlı olduğunu gösterir. Örgütsel sinizm değişkeninin modele eklenmesi düşük ve yüksek güven düzeyi bakımından sınıflama kestirim gücünü arttırmaktadır. Örgütsel güven düzeyini belirlemede örgütsel sinizm değişkeninin eklenmesi durumunda örgütsel güven düzeyi modelin durumuna ilişkin veriler Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8.** Örgütsel Sinizm Değişkenin Eklenmesi ve Çıkarılması Durumunda Oluşan Modelin Durumu

	B	S.E.	Wald	sd	p	Exp(B)
Ekleme Örgütsel sinizm	,095	,032	8,605	1	,003	1,099
Constant	-3,017	,889	11,509	1	,001	,049

Tablo 8'e göre örgütsel sinizmdeki bir birimlik artış düşük güven düzeyi odds'unda [(1-1,099).100] % 9.9'luk artmaya neden olmaktadır. Yani örgütsel sinizm öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki düşüncelerinin azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca, örgütsel sinizmin modelden çıkarılması anlamlı değişikliğe neden olduğu anlaşılmaktadır (p<.05).

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada öğretmenlerin cinsiyet, öğretim hizmeti, okuldaki hizmet süresi, branş ve örgütsel sinizm değişkenlerine ilişkin örgütsel güven düzeylerini yordamada etkililiği araştırılmıştır. Öncelikle öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri düşük ve yüksek olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Düşük örgütsel güven düzeyi ölçek puanların

ortalamasını altında kalan dilim ( $x < 52,5$ ); yüksek örgütsel güven düzeyi ise ölçek ortalamalarına eşit veya ortalama üstü ( $x \geq 52,5$ ) olarak sınıflandırılmıştır. Ardından örgütsel güven düzeyini sınıflandırmada etkili olan değişkenler lojistik regresyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel güven düzeyini yordama modelinde cinsiyet ve örgütsel sinizm değişkenlerinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven duymalarında en önemli değişkenin örgütsel sinizm olduğu bulgulanmıştır.

Örgütsel güven düzeyini yordama modelinde düşük düzeyde de olsa cinsiyet değişkeninin yer aldığı ortaya çıkmıştır. Teyfur, Baytekin ve Yalçınkaya (2013) tarafından yapılan çalışmada kadınlar lehine örgütsel güven algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir. Bunun yanı sıra Gören ve Özdemir (2015) tarafından yapılan çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları erkekler lehine sonuçlanmıştır. Çalışma bulgusu ile çelişen Uğurlu ve Arslan (2015) tarafından yapılan çalışmada ise okula güven algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Cinsiyet faktörünün sözü edilen çalışmaların çoğunda örgütsel güven algılarını farklılaştırmada bir etken olduğu ve bu araştırmanın bulgusu ile örtüştüğü görülmektedir.

Örgütsel güven düzeyini yordama modelinde oldukça yüksek düzeyde etkili olan örgütsel sinizm yapılan çoğu araştırmalarla ve literatürce desteklendiği ifade edilebilir. Türköz, Polat ve Coşar (2013) çalışmalarında örgütsel sinizmin örgütsel güveni olumsuz etkilediği; Özler, Atalay ve Şahin (2010) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizmin hem nedeni hem de sonucu olarak örgütsel güven kavramının karşılıklı ilişkisi olduğu bulunmuştur. Pugh, Skarlick ve Passell (2003) , Albrecht, (2002) ve Thomson ve diğerleri (2000) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Güner, Yıldırım ve İçerikli (2012) örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde ve negatif yönde bir ilişki saptamıştır. Karcıoğlu ve Naktiyok (2015) örgütsel güven düzeyi orta olan katılımcıların düşük düzeyde örgütsel sinizm tutumu içerisinde olduğu sonuçlanmıştır.

Altınöz ve diğerleri (2012) örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ve negatif yönde bir ilişki saptamıştır. Örgütsel sinizm ile güven arasında değişik düzeylerde ilişki göstermesinin nedeni, yapılan çalışmaların örnekleme veya yöntemindeki farklılıklar olabilir. İlgili çalışmalar incelendiğinde ortak bulgu, örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki olduğudur. Bu çalışma bulgusu ile sözü edilen çalışma bulgularının aynı paralellikte olduğu sonucuna varılabilir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel güveni artırmak için örgütsel sinizme neden olabilecek etkenleri ortadan kaldırmaya yönelik amaçlar doğrultusunda aşağıdaki önerileri vermek mümkündür:

Okul yönetimi sürecinde okul yöneticilerinin hesap verilebilirlik ve şeffaflık ilkelerine önem vermelerini ve yaptıkları işlerde bu ilkelere uygun davranışlar sergilemeleri önerilebilir. Okul yöneticileri alacağı kararları etkileyen faktörleri somut verilere dönüştürerek öğretmenlere sunmalıdır. Öğretmenler kurulunda alınan kararların tutarlılığını sağlayacak şekilde bir planlama yapılması ve bu planın amaçlarına ulaşım ulaşmadığı, belirlenen zaman aralığında uygulanıp uygulanmadığı ve kimlerin hangi sorumlulukları yerine getirdiği açık bir şekilde okul yönetimi tarafından öğretmenlere bilgilendirilmelidir. Öğretmenler arasındaki informal ilişkilerin bir aykırı grup oluşturumaması için iletişimin açık ve şeffaf olduğu bir okul iklimi okul paydaşları tarafından benimsenmelidir. Okul yöneticilerinin örgütsel güveni güçlendirmesi yönünde etik liderlik göstermeleri önerilebilir.

**KAYNAKLAR**

- Albrecht, S. L. (2002). Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 7(4), 320- 343.
- Altınöz, M., Çöp, S., Kervancı, F. & Seyfert, B. (2011). Die beziehung zwischen der organisatorischen gerechtigkeitswahrnehmung und dem organisatorischen zynismus: eine studie in den 4 und 5 sternehotels in Ankara. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 66, 3, 29-54.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumer, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I. & Girard, C.(2004). Organizational Citizenship Behavior: A case study of culture, leadership and trust, management *Decision*, 42(1), 13-40.
- Arnold, K. A., Barling, J. & Kelloway, E. K. (2001). Transformational leadership or the iron cage: which predicts trust, commitment and team efficacy. *Leadership And Organization Development Journal*, 22 (7), 315–320.
- Asunakutlu, T. (2007). Güven, Kültür ve Örgütsel Yansımaları. R. Erdem ve C. Ş. Çukur (Ed). Kültürel Bağlamda Yönetel-Örgütsel Davranış ( 231–265). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Brandes P.(1997). *Organizational Cynicism: Its nature, antecedents and consequences*. Unpublished Doctoral Thesis. University of Cincinnati, Ohio.
- Chathoth, P.K., Mak, B., Jauhari, V. & Manaktola, K.(2007). employees' perceptions of organizational trust and service climate: A Structural model combining their effects on employee satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Research* 31(3), 338–357.
- Costigan, R. D., Ilter, S. S., & Berman, J. J. (1998). a multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10, 303-317
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ile Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1827-1847.
- Çelik, C. (2007). Niklas Luhmann'da sosyal sistem olarak toplum ve modern toplumun karmaşıklığı sorunu. *Bilimname*, 12, 51-74.
- Çokluk, Ö. (2010). Lojistik regresyon analizi: kavram ve uygulama. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(3), 1357-1407.



- Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C. & Tan, H. H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 21, 563-576.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism (Unpublished Doctoral Dissertation)*. York University Graduate Program to Psychology, Toronto,.
- Gill, A. S. (2008). Research in brief: the role of trust in employee-manager relationship. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20 (1), 98-103.
- Gören, S. Ç., & Özdemir, M. (2015). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 793-801.
- Güner, E. Yıldırım, M. H. & İçerli, L. (2012). Hizmet işletmelerinde çalışanların örgütsel güven ve sinizm davranışı arasındaki ilişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4,(1), 75-84.
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: a seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(24), 195-214.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*, 3 (2), 93-118.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kannan-Narasimhan, R. & Lawrence, B.S. (2012). Behavioral Integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics*, 111, 165–178.
- Karcıoğlu, M. S., & Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 19-34.
- Kazoleas, D. & Teven, J.J. (2009). Public relations and organizational credibility: Refining the definition, measurement and assessment of organizational trust. *Human Communication*, 12(1), 19 - 32.
- Lenz, P. A. (2005). *Teacher-school board member trust relationships and their perceived influence on school effectiveness*. (Unpublished doctoral dissertation). Duquesne University, Pittsburgh, PA.
- Luhmann, N. (1979). *Trust and power*. New York: John Wiley.
- Mayer, R.C., Davis, J.H. & Schoonman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Mishra, A. (1996). Organizational Response to Crisis. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.). *Trust in organizations: Frontiers of theory and Research* (261– 287). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Naus A. J. A. M. (2007). Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. (Unpublished doctoral thesis). Universiteit Maastrich, Maastricht.
- Özdil, K. (2005). *İlköğretim okullarında güven ve örgütsel iklim arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özen İşbaşı, J. (2001). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışı oluşumundaki rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 51-73.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları, *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.

- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Pugh, S. D., Skarlicki, D. P., & Passell, B. S. (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 201-212.
- Rosen, R. H. (1998). *İnsan yönetimi*. (G. Bulut, Çev.). İstanbul: MESS Yayınları.
- Solomon, R. C., & Flores, F. (2001). *Building trust in business, politics, relationships and life*. New York, NY: Oxford University Press.
- Tan, H. H. & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Taşkın, F. & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Taylor, R. G. 1989. The role of trust in labor-management relations. *Organization Development Journal*, 7, 85-89.
- Teyfur, M., Baytekin, O. F. ve Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (İzmir il örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 84-106.
- Thompson R.C., Joseph K. M., Bailey L. L. & Worley J. A. & Williams C. A. (2000). *Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism*. Erişim Tarihi: 03/03/2016 [http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/faa/trust\\_cynicism.pdf](http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/faa/trust_cynicism.pdf)
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 4(36), 334-352.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (2000). A Multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 71, 547-593.
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel değişim ve liderlik. *Sayıştay Dergisi*, 80, 57-83.
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Uğurlu, C. T. & Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 14(1), 72-85.

Vance, R.J., Brooks, S.M. and Tesluk, P.E. (1996). Organizational cynicism, cynical cultures and organizational change, Unpublished Manuscript, Center for Applied Behavioral Sciences, Pennsylvania State University.

Yılmaz, E. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 739-756.

Yılmaz, E. & Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven Düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, (26),172-179.

Yılmaz, K. (2009). Özel Dershane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3), 471-490.

Yücel, C. & Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.

### SUMMARY

*Organizational trust is an important notion for sustaining the organization and achieving the aims (Rosen, 1998). School trust contains information sharing, open-communication and multidirectional communication, to agree with the active decisions and explaining sentiments and opinions trustly. Organizational cynism is a belief in organizational distrust and feel misused in organization and not to treat fairly to oneself (Eaton,2000). There are a few study about relationship between organizational trust and organizational cynism in literature (Karcioğlu ve Naktiyok, 2015). According to teachers' opinions and demographic features, which variables effect on the school trust level was examined. The purpose of the study is to predict to teachers' organizational trust level and to determine which variables have predictive power. The universe of the study consist of 2692 techers who worked in primary school in central district of Sivas. The sample of the study consist of 300 teachers selected from the universe. Data was obtained by using the organizational trust scale which was developed by Daboval, Comish ve Swindle and Gaster (1994) and was adapted by Kamer (2001). There are two groups in term of level of organizational trust level. The first group contains 178 teachers have low level of organizational trust. The second group contains 122 teachers have high level of organizational trust. They specified according to mean of organizational trust scale (below average and above average). The organizational trust level model includes gender, length of service in the school, seniority, branch and organizational cynism variables was tested by logistic regression analysis in order to classify organizational trust level. The model is significant based on the first chi square*

*test. The model explain variences 6% according to Cox & Snell  $R^2$  test and 8% according to Nagelkerke  $R^2$  test. As well as, goodness of fit index of the model is significant that Hosmer ve Lemeshow chi square point is 9.743 ( $p < .05$ ). While the percentage of accurate classify is %59,3 in null model, the percentage of accurate classify 64% in the model. The predictive power variables are gender and organizational cynism. trust. Omnibus chi square test show that if organizational cynism adds the model, the organizational cynism will significantly have effect on the model ( $p < .05$ ). According to findings, the most predictive power is organizational cynism to specify low organizational. The findings of in the study of Özler, Atalay and Şahin (2010), Altunöz and others (2012), Karcıoğlu and Naktiyok (2015), . Türköz, Polat and Coşar (2013) coincide with findings of current study. As a result, there is an inverse relationship between organizational trust and organizational cynism. It can be suggested that organizational cynism factors may decrease to increase the level of teachers' organizational trust. School principals should be apply ethics leadership. Teachers should be communicate effectively.*