

## Okullarda Şeffaflık ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki\*

The Relationship between Transparency and Organizational Cynicism Levels in Schools

Volkan GÖKÇE \*\*   
A. Faruk LEVENT \*\*\* 

### Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmen görüşlerine göre okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde yapılan bu çalışmanın örneklemini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin Avcılar ilçesindeki devlet okullarında görev yapmakta olan 2465 öğretmen arasından basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilen 336 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veriler; Öğretmene Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği, Okul Şeffaflık Ölçeği ve demografik özellikleri belirlemek amacıyla hazırlanan Kişisel Bilgi Formu aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistik teknikleri, bağımsız örneklem t-testi, Mann Whitney-U Testi, tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi, PostHoc-Tukey testi ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre okul şeffaflık düzeyleri yüksek, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve branş değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Okul şeffaflık düzeylerinde de cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve branş değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmış olup, sadece mesleki kıdem değişkeninde değerlendirmede şeffaflık alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile okul şeffaflık düzeyleri arasında negatif yönde orta seviyede anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre okul şeffaflık düzeyi arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi azalmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, şeffaflık, okullarda şeffaflık, örgütsel sinizm.

\* Bu çalışma, birinci yazarın “Okullarda Şeffaflık ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

\*\* Okul Müdürü, Millî Eğitim Bakanlığı, E-posta: volkan77.gkce@gmail.com, Orcid ID: 0000-0001-5441-9761

\*\*\* Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, E-posta: faruk.levent@marmara.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-3429-6666

## Abstract

The purpose of this research was to examine the relationship between transparency in schools and organizational cynicism levels according to teachers' opinions. The sample of this study, which was conducted in the relational screening model, which is one of the quantitative research methods, consists of 336 teachers selected by simple random sampling method among 2465 teachers working in public schools in the Avclar district of Istanbul in the 2018-2019 academic year. Data in the research; it was collected through the Organizational Cynicism Scale for Teachers, the School Transparency Scale and the Personal Information Form prepared to determine demographic characteristics. Descriptive statistics techniques, independent sample t-test, Mann Whitney-U test, one-way analysis of variance (One-Way ANOVA), PostHoc-Tukey test and correlation analysis were used in the analysis of the data. According to the findings, it was determined that school transparency levels were high and teachers' organizational cynicism levels were low. It was determined that organizational cynicism levels did not show a significant difference in terms of gender, age, professional seniority, marital status and branch variables. It was determined that there was no significant difference in school transparency levels in terms of gender, age, professional seniority, marital status and branch variables, and only a significant difference was found between the scores of the evaluation transparency sub-dimension in the professional seniority variable. Also it was determined that there was a moderately significant negative correlation between teachers' organizational cynicism levels and school transparency levels. Accordingly, as the level of school transparency increases, the organizational cynicism level of teachers decreases.

**Keywords:** School, transparency, transparency in schools, organizational cynicism.

## Summary

### Introduction

Transparency and accountability are the most important dimensions of organizational management. Since transparent organizations can be more effective in sharing information, it is expected that the performance of these organizations will be higher (Apaydın, 2008). The adoption of transparency in organizational management is an important requirement in terms of protecting the rights of employees. Transparency in an organization brings with it effective communication and an environment of trust (Karaevli & Levent, 2014). With the atmosphere of trust in the organization, the belonging of the employees to the organization can increase, and the employees can work more willingly and happily (Apaydın, 2008). Transparency is the ability to access information about what, when, where and what the organization does and at what level its performance is (Hatch, 2013). Transparency in school management is that education administrators manage the school with an open door policy, not behind closed doors (Demirtaş & Güneş, 2002). It is important to determine the level of transparency in schools, which is accepted as a principle in the management of organizations and has an indisputable effect in determining the attitudes and behaviors of people working in organizations (Bozbayındır, 2016).

It is accepted that the quality of the relationships between individuals in educational organizations has a greater impact on the functioning of the organization compared to other organizations. For

this reason, institutions with a culture based on trust within the school are more effective (Hoy & Miskel, 2008). Organizational trust means that employees can mutually anticipate the actions of the organization and each other and believe that these actions will produce positive results for them (Özler, Atalay, & Şahin, 2010). One of the variables that is thought to affect organizational trust in schools negatively is organizational cynicism (Akın, 2015). Organizational cynicism can be explained as suspicions shared by many individuals (Brandes, 1997). According to Dean, Brandes, and Dharwadkar (1998), organizational cynicism is an attitude consisting of beliefs that an institution lacks honesty, negative feelings developed by employees with these beliefs, and condescending and critical behaviors towards the organization. Stanley, Meyer, and Topolnytsky (2005) stated that organizational cynicism reduces trust in management and negatively affects communication within the organization. On the other hand Bedeian (2007) stated that organizational cynicism harms the identity of the organization, increases the absenteeism of the employees, their complaints against the work, and the tendency of the employees to display cynical and arrogant attitudes. The concept of organizational cynicism; organizational alienation, organizational unreliability, and organizational climate concepts are closely related (Tokgöz & Yılmaz, 2008; Kalağan, 2009).

When the literature is examined, it is seen that there are many studies on transparency and organizational cynicism in the field of education. However, no research has been found that examines the level and direction of the relationship between transparency in schools and organizational cynicism. This research was conducted to examine the relationship between transparency in schools and levels of organizational cynicism according to teachers' views.

## **Method**

The relational survey model, one of the quantitative research methods, was used in this study, in which the relationship between transparency in schools and teachers' organizational cynicism levels was examined according to teachers' opinions. The universe of the research consists of 2465 teachers working in public schools in the Avclar district of Istanbul in the 2018-2019 academic year. The sample of the study consisted of 336 teachers determined by simple random sampling method. The data of this research are as follows; The Personal Information Form was collected with a measurement tool consisting of three parts by combining the School Transparency Scale and the Organizational Cynicism Scale for Teachers. Independent sample t-test, Mann Whitney-U Test, One-Way ANOVA analysis, PostHoc-Tukey test and correlation analysis were used in the analysis of the data.

## **Findings**

According to the findings obtained in the study, it was determined that school transparency levels were high and teachers' organizational cynicism levels were low. It was determined that there was no difference in organizational cynicism levels in terms of gender, age, professional seniority, marital status and branch variables. It was determined that there were no significant differences in school transparency levels in terms of gender, age, professional seniority, marital status and branch variables,

and only a significant difference was found between the scores of the evaluation transparency sub-dimension in the professional seniority variable. According to the multiple comparison analyzes, it was determined that the level of school transparency of teachers with a professional seniority of 21 years and above was lower than teachers with a seniority of 4-6, 7-10, 11-15 and 16-20 years. It has been determined that there is a moderately significant negative relationship between teachers' organizational cynicism levels and school transparency levels. In other words, as the level of school transparency increases, the level of organizational cynicism of teachers decreases.

## Discussion

In this study, it was determined that organizational cynicism levels were low according to teachers' opinions. This finding is similar to the findings of the studies conducted by Helvacı and Çetin (2012), Akın (2015), Doğan and Uğurlu (2015), Kahveci and Demirtaş (2015), Uyar and Güneş (2019), Arslan and Afat (2019). In this study, no difference was found in the cynicism levels of teachers according to the gender variable according to the independent sample t-Test findings. Studies by Andersson and Bateman (1997), Bateman, Sakano and Fujita (1992), Mirvis and Kanter (1991), Reichers, Wanous and Austin (1997), Wanous, Reichers and Austin (2000), Tokgöz and Yılmaz (2008) were determined that organizational cynicism did not show any change in terms of gender.

In this study, no statistically significant relationship was found between teachers' organizational cynicism levels and the sub-dimension of transparency in practice. It has been determined that there is a statistically significant relationship between teachers' organizational cynicism levels and the evaluation transparency sub-dimension. It was determined that there was a statistically significant relationship between the teachers' organizational cynicism levels and the answers given to the information transparency sub-dimension. Argon, Uylas, and Yerlikaya (2015) also found in their study that there is a low negative correlation between accountability practices in the Turkish National Education System and teachers' views on organizational cynicism.

When the findings of the study are evaluated in general, the increase in teachers' school transparency perceptions decreases organizational cynicism, while its decrease causes organizational cynicism to increase. Accordingly, it can be said that about transparency in school management, it will contribute to the professional development of teachers, reduce the negative attitudes of teachers towards their institution, increase communication and create an environment of trust.

## Giriş

Toplumun gelişmesi, mevcut eğitim örgütlerinin ana hedefi ve ilgi odağı olmuştur. Bu hedefin gerçekleştirilmesi kapsamında eğitim yönetiminin asıl amacı, okulların geliştirilip dönüştürülmesidir (Demirtaş ve Güneş, 2002). Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle hızlı bir şekilde artan rekabet ortamı örgütleri geçmişe oranla daha verimli olmaya zorlamaktadır (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012). Okullarda verilen eğitimlerin verimli bir şekilde gerçekleşmesi için öğretim hizmetleri,

personel yönetimi, bütçe, bina gibi maddi kaynakların en etkili biçimde değerlendirilmesi, yöntemler üretilmesi ve süreçlerin geliştirilmesi gerekmektedir (İlgar, 2005).

Şeffaflık ve hesap verilebilirlik, örgüt yönetiminin en önemli boyutlarından. Şeffaf örgütler, bilgi paylaşımı konusunda daha etkili olabildiklerinden bu örgütlerin performanslarının daha yüksek olması beklenmektedir (Apaydın, 2008). Örgüt yönetiminde şeffaflığın benimsenmesi, çalışanların haklarının korunması açısından önemli bir gerekliliktir. Bir örgütte şeffaflık, etkili iletişimi ve güven ortamını beraberinde getirmektedir (Karaevli ve Levent, 2014). Örgütte oluşan güven ortamı ile birlikte çalışanların örgüte olan aidiyetleri artabilir, çalışanlar daha istekli ve mutlu bir şekilde çalışabilirler (Apaydın, 2008).

Şeffaflık; örgütün neyi, ne zaman, nerede yaptığına ve performansının hangi düzeyde olduğuna ilişkin bilgilere ulaşılabilmesidir (Hatch, 2013). Okul yönetiminde şeffaflık ise eğitim yöneticilerinin kapalı kapılar ardında değil, açık kapı politikasıyla okulu yönetmesidir (Demirtaş ve Güneş, 2002). Örgütlerin yönetiminde ilke olarak kabul edilen ve örgütlerde çalışan kişilerin tutum ve davranışlarının belirlenmesinde tartışılmaz bir etkiye sahip olan şeffaflığın okullarda ne düzeyde olduğunun belirlenmesi önemli görülmektedir (Bozbayındır, 2016).

Eğitim örgütlerinde diğer örgütlere göre bireylerin kendi aralarındaki ilişkilerinin niteliğinin örgütün işleyişi üzerinde daha fazla etki oluşturduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle okul içinde güvene dayalı bir kültürün olduğu kurumlar daha etkili olmaktadır (Hoy ve Miskel, 2008). Örgütsel güven, çalışanların karşılıklı olarak örgütün ve birbirlerinin eylemlerini öngörebilmeleri ve bu eylemlerin kendileri açısından olumlu sonuçlar doğuracağına inanmaları anlamına gelmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Okullarda örgütsel güveni olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülen değişkenlerden biri de örgütsel sinizmdir (Akın, 2015).

Örgütsel sinizm, birçok birey tarafından paylaşılan şüpheler şeklinde açıklanabilir (Brandes, 1997). Dean, Brandes ve Dharwadkar'a (1998) göre örgütsel sinizm; bir kurumun dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançlardan, bu inançlarla çalışanların kuruma karşı geliştirdiği olumsuz duygulardan ve örgüte yönelik küçümseyici ve eleştirel davranışlardan oluşan bir tutumdur. Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005), örgütsel sinizmin yönetime karşı güveni azalttığını ve örgüt içinde iletişimi olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Bedeian (2007) ise örgütsel sinizmin örgütün kimliğine zarar verdiğini, çalışanların işe devamsızlıklarını, işe karşı şikâyetlerini, çalışanlarda alaycı ve ukala tavırlar sergileme eğilimini arttırdığını ifade etmiştir. Örgütsel sinizm kavramı; örgütsel yabancılaşma, örgütsel güvenilmezlik, örgütsel iklim kavramları ile yakından ilişkilidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan, 2009).

Okullardaki kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirmek, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin tutumlarına bağlıdır (Yılmaz, 2006). Örgütsel sinizm içerisinde olan bir öğretmen, kurumunu iyileştirmek adına atılacak adımların diğer iş görenlerce umursanmadığı düşüncesine kapılabilir ve kurumunu iyileştirmeye yönelik fikirlerini belirtmekte çekimser davranabilir. Örgütüne ve yaptığı işe yönelik negatif tavırlar içinde bulunan çalışanların düşük performans göstermesi ve verimsiz olması muhtemeldir (Sağır ve Oğuz, 2012).

Literatür incelendiğinde, eğitim alanında şeffaflık ve örgütsel sinizm ile ilgili yapılmış birçok çalışma olduğu görülmektedir. Ancak okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma, okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretmenlerin görüşlerine göre okullarda şeffaflık ve örgütsel sinizm düzeyleri nedir?
- Öğretmenlerin görüşlerine göre okullarda şeffaflık ve örgütsel sinizm düzeyleri kişisel değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin görüşlerine göre okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## Yöntem

### *Araştırmanın Modeli*

Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelendiği bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama, iki veya daha çok değişken arasındaki ilişkileri ortaya koyarak olguların daha iyi anlaşılmasını sağlar. Korelasyon türü ilişki aranan çalışmalarda, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği, birlikte bir değişme varsa bunun ne şekilde olduğu belirlenmeye çalışılır (Karasar, 2014).

### *Çalışma Grubu*

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin Avcılar ilçesindeki devlet okullarında görev yapmakta olan 2465 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin görev yaptığı Avcılar ilçesinden yeterli örnekleme tespit etmek için 0.05 hata payı ve %95 güven aralığı dikkate alınarak yapılan hesaplamada (Karasar, 2014), örneklem sayısı 332 olarak belirlenmiştir. Buna göre araştırmanın örneklemini, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 336 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın evren ve örnekleme ait sayısal veriler Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.**

*Evren ve Örnekleme Ait Bilgiler*

Okul Türü	Evren	Örneklem
İlkokul	686	91
Ortaokul	890	128
Lise	889	117
Genel Toplam	2465	336

Araştırmanın örnekleminde bulunan öğretmenlerin kişisel bilgilere göre dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.**

*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Bilgilere Göre Dağılımı*

<b>Cinsiyet</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Branş</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Kadın	210	62.5	Sınıf Öğret.	91	27.1
Erkek	126	37.5	Branş	245	72.9
Toplam	336	100	Toplam	336	100
<b>Yaş</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Mesleki Kıdem</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
20-25	37	11.0	1-3 yıl	64	19.1
26-30	101	30.1	4-6 yıl	88	26.2
31-35	92	27.4	7-10 yıl	69	20.5
36-40	74	22.0	11-15 yıl	52	15.5
40-50	13	3.9	16-20 yıl	34	10.1
50+	19	5.7	21 yıl ve üstü	29	8.6
Toplam	336	100	Toplam	336	100
<b>Medeni Durum</b>	<b>f</b>	<b>%</b>			
Evli	172	51.2			
Bekâr	164	48.8			
Toplam	336	100			

Tablo 2'de görüldüğü üzere örnekleimde bulunan katılımcı öğretmenlerin %62,5'i kadın, %37,5'i erkek öğretmenden oluşmaktadır. Yaş değişkenine ilişkin frekans analizi sonuçlarına göre %11'i 20-25 yaş arası, %30,1'i 26-30 yaş arası, %27,4 31-35 yaş arası, %22'si 36-40 yaş arası, %3,9'u 40-50 yaş arası, %5,7'si 50+ yaşta öğretmenlerin oluşturduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin frekans analizi sonuçlarına göre ise öğretmenlerin %51,2'si evli, %48,8'i bekâr öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Branş değişkenine ilişkin frekans analizi sonuçlarına göre %27,1'i sınıf öğretmeni, %72,9'u branş öğretmenlerden oluştuğu tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine ilişkin frekans analizi sonuçlarına göre ise %19,1'i 1-3 yıl arası, %26,2'si 4-6 yıl arası, %20,5'i 7-10 yıl arası, %15,5'i 11-15 yıl arası, %10,1'i 16-20 yıl arası, %8,6'sı 21 yıl ve üstü öğretmenlerden oluştuğu tespit edilmiştir.

***Veri Toplama Araçları***

Bu araştırmanın verileri sırasıyla; Kişisel Bilgiler Formu, Okul Şeffaflık Ölçeği (OŞÖ) ve Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin (ÖYÖSÖ) birleşmesiyle üç bölümden meydana gelen bir ölçme aracıyla toplanmıştır. Ölçekleri geliştiren araştırmacılardan gerekli kullanım izinleri e-posta yoluyla alınmıştır. Uygulama aşamasında gönüllülük ve gizlilik esasına dikkat edilmiştir.

Sağır ve Oğuz (2012), başlangıçta 36 madde olarak hazırladıkları ÖYÖSÖ'ni yapılan analizler sonucunda faktör yükü .30'dan düşük olan maddeleri çıkararak 25 maddeden oluşan bir ölçek haline getirmişlerdir. Ölçek özdeğeri 1,00'in üzerinde olan dört faktörlü bir yapı şeklindedir. Ölçek,

içerdiği dört faktör ile birlikte toplam varyansın %59'unu temsil etmektedir. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa iç tutarlılık Katsayısı değeri .89'dur. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı birinci faktör için .86'dır. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ikinci faktör için .88'dir. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı üçüncü faktör için .85'tir. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı dördüncü faktör için .68'dir. Faktör yük değerleri biri hariç .60'ın üzerinde ve ortak faktör varyansı .32-.74 arasındadır. Bu veriler ışığında ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini çeşitli değişkenlere göre belirlemek amacıyla geliştirilen ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Bu ölçeğin orijinal halinin geliştirilmesi için toplanan verilerle doğrulayıcı faktör analizi yapılmamıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek için araştırmanın veri setiyle DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) yapılarak uyum indekslerine bakılmıştır. Araştırmanın örneklemini üzerinde yapılan DFA sonucunda, elde edilen değerlerinin CMIN/DF=2.802, SRMR=.0628, CFI=.907, RMSEA=.074, IFI=.908, NNFI=.905 ölçme modeli uyum iyiliği referans değerlerini karşıladığı ve kabul edilebilir uyum indeksleri aralığında olduğu görülmektedir ( $2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$ ,  $.05 \leq SRMR \leq .10$ ,  $.90 \leq CFI \leq .95$ ,  $.05 \leq RMSEA \leq .08$ ,  $.90 \leq IFI \leq .95$ ,  $.90 \leq NNFI(TLI) \leq .95$ ). Bu araştırma kapsamında ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısının .87, birinci faktör güvenilirlik katsayısı .83, ikinci faktörün güvenilirlik katsayısının .88, üçüncü faktörün güvenilirlik katsayısının .84, dördüncü faktörün güvenilirlik katsayısının .87 Cronbach Alfa olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ÖYÖSÖ'nin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Bozbayındır (2016) tarafından geliştirilen OŞÖ, toplam 26 maddeden ve 3 faktörden oluşmaktadır. OŞÖ'nin yapı geçerliliği için DFA yapılmıştır. DFA'dan elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değeri ( $\chi^2=757,38$ ,  $df=296$ ) anlamlı, uyum indeksleri değerleri RMSEA=0.080, RMR=0.077, NFI=0.96, CFI=0.97, IFI=0.97 ve RFI=0.95 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda elde edilen uyum indeks değerleri, modelin yeterli uyum sağladığını kanıtlanmıştır (Bozbayındır, 2016). Alt boyutlar uygulamada şeffaflık, değerlendirmede şeffaflık ve bilgilerin şeffaflığı olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı, oldukça yüksek olan 0.95 Cronbach Alfa olarak hesaplanmıştır. Açıklanan varyans %62,14'tür. Ölçeğin birinci faktör güvenilirlik katsayısı .95, ikinci faktörün güvenilirlik katsayısının .83, üçüncü faktörün güvenilirlik katsayısının .83 Cronbach Alfa olarak tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde yapı geçerliliğini sağlayıp sağlamadığını tespit etmek için DFA uygulanmıştır. Yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerine bakıldığında; CMIN/DF=2,968, SRMR=.0349, CFI=.946, RMSEA=.077, IFI=.946, NNFI=.938 uyum indekslerinin, kabul edilebilir referans değer aralığında olduğu görülmektedir ( $2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$ ,  $.05 \leq SRMR \leq .10$ ,  $.90 \leq CFI \leq .95$ ,  $.05 \leq RMSEA \leq .08$ ,  $.90 \leq IFI \leq .95$ ,  $.90 \leq NNFI(TLI) \leq .95$ ). Bu bağlamda araştırmaya ait veri setinin yapı geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Ölçeğin, bu araştırma kapsamında hesaplanan genel güvenilirlik katsayısının 0.97 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayıları ise birinci boyutta .97, ikinci boyutta .58, üçüncü boyutta ise .88 Cronbach Alpha olarak belirlenmiştir. Ölçeğin okul şeffaflık düzeyini belirlemeye uygun, güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğu tespit edilmiş olup ölçeğin okulların şeffaflık seviyelerini belirlemek için yeterli geçerliliğe sahip olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, OŞÖ'nin güvenilir, geçerli ve yeterli bir iç tutarlılığa sahip olduğu sonucuna varılmıştır.



### *Verilerin Analizi*

Kişisel Bilgi Formu, Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖYÖSÖ) ve Okul Şeffaflık Ölçeği (OŞÖ) kullanılarak elde edilen veriler, bağımlı ve bağımsız değişkenler dikkate alınarak bilgisayar ortamında SPSS 25 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kişisel değişkenlere göre dağılımların belirlenmesi ve betimsel analiz için betimsel istatistik teknikleri (frekans, yüzdeler ve aritmetik ortalamaları) kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini kontrol etmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmış olup analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.**

#### *Basıklık ve Çarpıklık Değerleri*

	N	Min	Max	$\bar{X}$	SS	Basıklık	Çarpıklık
Uygulamada Şeffaflık	336	1.11	5.00	3.86	.716	.507	-.505
Değerlendirme Şeffaflığı	336	1.00	5.00	3.76	.811	.257	-.480
Bilgi Şeffaflığı	336	1.00	5.00	3.84	.755	.774	-.592
Örgütsel Sinizm	336	1.00	4.52	2.45	.549	.240	.192

Tablo 3 incelendiğinde basıklık değerlerinin .240 ile .774 arasında, çarpıklık değerlerinin -.192 ile -.592 arasında değiştiği görülmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerleri  $-1,5/+1,5$  arasında olduğunda, dağılımın normal olduğu kabul edilebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Okul şeffaflığı ve örgütsel sinizm düzeylerinin kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla parametrik ya da parametrik olmayan testlerin kullanılacağını belirlemek için Levene's homojenlik testi uygulanmış olup, bu analizin sonucuna göre bağımsız örneklem t-testi, Mann Whitney – U Testi, tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi ve çoklu karşılaştırmalar için de PostHoc-Tukey testi uygulanmıştır. Pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı her bir Y değerinin her bir X değeri ile doğrusal biçimde ne kadar tutarlı bir eşleşme gösterdiğini açıklamak için kullanılmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Ayrıca okul şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır.

## **Bulgular**

### *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular*

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.***Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikleri*

	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	SS
Örgütsel Sinizm	336	1.00	4.52	2.4536	.54928

Tablo 4'te görüldüğü üzere ÖYÖSÖ' ne verilen cevaplar 1-4.52 arasındadır, ortalama  $2.45 \pm 0.54$ 'tür. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik uygun analiz tekniğine karar verilebilmesi için homojenlik testi olan Levene's testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.***Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Varyansların Homojenliği İçin Levene's Testi Sonuçları*

	Levene's Test	
	F	p
Örgütsel Sinizm	.284	.595

Tablo 5'te görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımların varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p > .05$ ). Dağılımların, homojen olduğu varsayımı karşılandığı için parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşma durumlarını tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.***Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular*

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Örgütsel Sinizm	Kadın	210	2.4490	.53208	.199	.843
	Erkek	126	2.4613	.57890		

Tablo 6'da görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını saptamak için yapılan bağımsız örneklem t-testi neticesinde iki değişken arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $t = .199$ ;  $p = .843 > 0.05$ ). Bu sonuçlara göre kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ortalamaları düşük olmakla beraber cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik uygun analiz tekniğine karar verilebilmesi için homojenlik testi olan Levene's testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7.**

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Varyansların Homojenliği İçin Levene's Testi Sonuçları*

Örgütsel Sinizm	Levene's Test	
	F	P
	.297	.914

Tablo 7'de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre dağılımların varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p>.05$ ). Dağılımların, homojen olduğu varsayımı karşılandığı için parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaşa göre farklılaşma durumlarını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmış ve sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8.**

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular*

	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Örgütsel Sinizm	20-25	37	2,3611	,50530	1.960	.084
	26-30	101	2,5711	,51484		
	31-35	92	2,4548	,53730		
	36-40	74	2,3524	,60655		
	40-50	13	2,5569	,56721		
	50+	19	2,3263	,55124		

Tablo 8'de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını saptamak için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda ( $F=1,960$ ) anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>.05$ ). Buna göre farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark yoktur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik uygun analiz tekniğine karar verilebilmesi için homojenlik testi olan Levene's testi yapılmış olup, sonuçlar Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 9.**

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Varyansların Homojenliği İçin Levene's Testi Sonuçları*

Örgütsel Sinizm	Levene's Test	
	F	p
	.651	.661

Tablo 9'da görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımların varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p>.05$ ). Dağılımların, homojen olduğu varsayımı karşılandığı için parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşma durumlarını belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 10.**

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular*

	Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Örgütsel Sinizm	1-3 yıl	64	2,4119	,53863	1.178	.320
	4-6 yıl	88	2,5068	,50545		
	7-10 yıl	69	2,4922	,55639		
	11-15 yıl	52	2,5208	,61930		
	16-20 yıl	34	2,3106	,57132		
	21 yıl ve üstü	29	2,3393	,51455		

Tablo 10'da görüldüğü üzere; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşım farklılaşmadığını saptamak için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda ( $F=1.178$ ), iki değişken arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ). Buna göre farklı mesleki kıdemleri olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark yoktur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik uygun analiz tekniğine karar verilebilmesi için homojenlik testi olan Levene's testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 11'de verilmiştir.

**Tablo 11.**

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Varyansların Homojenliği İçin Levene's Testi Sonuçları*

Örgütsel Sinizm	Levene's Test	
	F	p
	1.251	.264

Tablo 11'de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre dağılımların varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p>.05$ ). Dağılımların, homojen olduğu varsayımı karşılandığı için parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumlarını belirlenmesi için bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

**Tablo 12.**

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular*

Örgütsel Sinizm	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Örgütsel Sinizm	Evli	172	2,4528	,51349	-.027	.979
	Bekar	164	2,4544	,58605		

Tablo 12'de görüldüğü üzere; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını saptamak için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda ( $t=-.027$ ), iki değişken arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>.05$ ).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik uygun analiz tekniğine karar verilebilmesi için homojenlik testi olan Levene's testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 13'te verilmiştir.

**Tablo 13.**

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Varyansların Homojenliği İçin Levene's Testi Sonuçları*

Örgütsel Sinizm	Levene's Test	
	F	p
	.001	.976

Tablo 13'te görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branş değişkenine göre dağılımların varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p>.05$ ). Dağılımların, homojen olduğu varsayımı karşılandığı için parametrik testlerin yapılmasına

karar verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branşlarına göre farklılaşma durumlarının belirlenmesi için bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

**Tablo 14.**

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular*

	Branş	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Örgütsel Sinizm	Sınıf Öğret.	91	2,4255	,54792	-.570	.569
	Branş	245	2,4640	,55053		

Tablo 14’te görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını saptamak için yapılan Bağımsız gruplar t-Testi sonucunda ( $t=-.570$ ) iki değişken arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

#### *Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Şeffaflık Algılarına İlişkin Bulguları*

Araştırmaya katılan öğretmenlerin uygulamada şeffaflık alt boyutu düzeylerini belirlemek için yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 15’te verilmiştir.

**Tablo 15.**

*Okul Şeffaflık Düzeyleri Betimsel İstatistikleri*

Boyutlar	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	SS
Uygulamada Şeffaflık	336	1.11	5.00	3.8629	.71622
Değerlendirmede Şeffaflık	336	1.00	5.00	3.7686	.81189
Bilgi Şeffaflığı	336	1.00	5.00	3.8452	.75548
Okul Şeffaflığı Toplam	336	1.08	5.00	3.8457	.69777

Tablo 15’te görüldüğü üzere OŞÖ’nin alt boyutu olan uygulamada şeffaflık boyutu ortalaması  $\bar{X}=3.86$ , değerlendirmede şeffaflık boyutu ortalama  $\bar{X}=3.76$ , bilgi şeffaflığı boyutu ortalaması  $\bar{X}=3.84$  ve okul şeffaflık düzeyi ortalaması toplamda  $\bar{X}=3.84$  olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul şeffaflık düzeylerinin ölçek toplamında ve tüm boyutlarda yüksek seviyede olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul şeffaflık algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik uygun analiz tekniğine karar verilebilmesi için homojenlik testi olan Levene’s testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo 16.**

*Okul Şeffaflık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Varyansların Homojenliği İçin Levene's Testi Sonuçları*

Boyutlar	Levene's Testi	
	F	p
Uygulamada Şeffaflık	.215	.643
Değerlendirmede Şeffaflık	2.158	.143
Bilgi Şeffaflığı	.247	.619
Okul Şeffaflığı Toplam	.649	.421

Tablo 16'da görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda okul şeffaflık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımların varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p > .05$ ). Dağılımların, homojen olduğu varsayımı karşılandığı için parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Okul şeffaflık düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşma durumlarını belirlenmesi için bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

**Tablo 17.**

*Okul Şeffaflık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular*

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Uygulamada Şeffaflık	Kadın	210	3.8000	.72663	-1.419	.157
	Erkek	126	3.9206	.79853		
Değerlendirmede Şeffaflık	Kadın	210	3.8119	.69891	-1.691	.092
	Erkek	126	3.9480	.73916		
Bilgi Şeffaflığı	Kadın	210	3.7631	.76645	-.160	.873
	Erkek	126	3.7778	.88556		
Okul Şeffaflığı Toplam	Kadın	210	3.8026	.67455	.649	.144
	Erkek	126	3.9176	.73192		

Tablo 17'de görüldüğü üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul şeffaflık düzeylerinin toplamında ve alt boyutlarında farklılaşp farklılaşmadığını saptamak için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda uygulamada şeffaflık ( $t = -1.419$ ), değerlendirmede şeffaflık ( $t = -1.691$ ) ve bilgi şeffaflığı ( $t = -.160$ ) boyutları için anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p > 0.05$ ). Ayrıca ölçeğin genel toplamı için de öğretmenlerin okul şeffaflığı düzeyleri ( $t = .649$ ) cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $p > .05$ ).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul şeffaflık düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik uygun analiz tekniğine karar verilebilmesi için homojenlik testi olan Levene's testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 18'de verilmiştir.

**Tablo 18.**

*Okul Şeffaflık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Varyansların Homojenliği İçin Levene's Testi Sonuçları*

	Levene's Testi	
	F	p
Uygulamada Şeffaflık	1.914	.091
Değerlendirmede Şeffaflık	1.620	.154
Bilgi Şeffaflığı	.857	.510
Okul Şeffaflığı Toplam	1.685	.138

Tablo 18'de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda okul şeffaflık düzeylerinin yaş değişkenine göre dağılımların varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p > .05$ ). Dağılımların, homojen olduğu varsayımı karşılandığı için parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir.

Okul şeffaflık düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumlarını belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmış ve sonuçları Tablo 19'da verilmiştir.

**Tablo 19.**

*Okul Şeffaflık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular*

Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Uygulamada Şeffaflık	20-25	37	3,7372	,80642	1.141	.338
	26-30	101	3,8454	,67126		
	31-35	92	3,8901	,68340		
	36-40	74	3,9632	,70275		
	40-50	13	3,9786	,56407		
	50+	19	3,5994	1,00233		
Değerlendirmede Şeffaflık	20-25	37	3,6689	,87013	1.479	.196
	26-30	101	3,8886	,69864		
	31-35	92	3,7337	,84255		
	36-40	74	3,8108	,83974		
	40-50	13	3,6731	,79310		
	50+	19	3,3947	,95130		
Bilgi Şeffaflığı	20-25	37	3,5878	,79542	1.400	.224
	26-30	101	3,8589	,69589		
	31-35	92	3,9076	,78771		
	36-40	74	3,9020	,76505		
	40-50	13	3,9808	,61629		
	50+	19	3,6579	,82584		
Okul Şeffaflığı Toplam	20-25	37	3,7037	,77002	1.153	.332
	26-30	101	3,8542	,64113		



31-35	92	3,8687	,68123
36-40	74	3,9304	,70411
40-50	13	3,9320	,56835
50+	19	3,5769	,92955

Tablo 19'da görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşlarına göre okul şeffaflık düzeylerinin toplamında ve alt boyutlarında farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonucunda uygulamada şeffaflık ( $F=1.141$ ), değerlendirmede şeffaflık ( $F=1.479$ ), bilgi şeffaflığı ( $F=1.400$ ), boyutları için ve genel okul şeffaflık ( $F=.1.153$ ) dağılımı için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

Okul şeffaflık düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik uygun analiz tekniğine karar verilebilmesi için homojenlik testi olan Levene's testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 20'de verilmiştir.

**Tablo 20.**

*Okul Şeffaflık Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Varyansların Homojenliği İçin Levene's Testi Sonuçları*

Boyutlar	Levene's Testi	
	F	P
Uygulamada Şeffaflık	1.914	.091
Değerlendirmede Şeffaflık	1.620	.154
Bilgi Şeffaflığı	.857	.510
Okul Şeffaflığı Toplam	1.685	.138

Tablo 20'de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda okul şeffaflık düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımların varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p>.05$ ). Dağılımların, homojen olduğu varsayımı karşılandığı için parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir.

Okul şeffaflık düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşma durumlarını belirlenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmış ve sonuçları Tablo 21'de verilmiştir.

**Tablo 21.**

*Okul Şeffaflık Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular*

Boyut	Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Fark Tukey
Uygulama Şeffaflığı	1-3 yıl	64	3,8281	,72535	.834	.526	
	4-6 yıl	88	3,8491	,70595			
	7-10 yıl	69	3,8567	,63001			
	11-15 yıl	52	3,9551	,70092			
	16-20 yıl	34	3,9951	,67328			

	21 yıl ve üstü	29	3,6762	,96717		
Değerlendirmede Şeffaflık	1-3 yıl	64	3,8789	,72647		1-3 yıl>21 yıl ve üstü
	4-6 yıl	88	3,8523	,79838		4-6 yıl>21 yıl ve üstü
	7-10 yıl	69	3,7283	,78091	2.281	.046
	11-15 yıl	52	3,6587	,89392		
	16-20 yıl	34	3,9265	,68127		16-20 yıl>21 yıl ve üstü
	21 yıl ve üstü	29	3,3793	,98566		
Bilgi Şeffaflığı	1-3 yıl	64	3,7383	,78860		
	4-6 yıl	88	3,8239	,75920		
	7-10 yıl	69	3,9312	,64295	.746	.590
	11-15 yıl	52	3,8942	,80035		
	16-20 yıl	34	3,9485	,77796		
	21 yıl ve üstü	29	3,7328	,82357		
Okul Şeffaflığı	1-3 yıl	64	3,8221	,69405		
	4-6 yıl	88	3,8457	,70142		
	7-10 yıl	69	3,8484	,62112	.826	.532
	11-15 yıl	52	3,9001	,68087		
	16-20 yıl	34	3,9774	,67248		
Toplam	21 yıl ve üstü	29	3,6393	,90903		

Tablo 21'de görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okul şeffaflık düzeyleri toplamında ve alt boyutlarında farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda uygulamada şeffaflık ( $F=.834$ ), bilgi şeffaflığı ( $F=.746$ ) alt boyutları ile genel okul şeffaflık ( $F=.826$ ) dağılımları için istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ). Bununla birlikte değerlendirme şeffaflık ( $F=2.281$ ) alt boyutu açısından okul şeffaflık düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir ( $p<0.05$ ). Anlamlı farkın kaynağını bulmak için yapılan çoklu karşılaştırma testi (PostHoc-TukeyTesti) sonuçlarına göre mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,37$ ), mesleki kıdemi 1-3 yıl ( $\bar{X}=3,87$ ), 4-6 yıl ( $\bar{X}=3,85$ ) ve 16-20 yıl olan öğretmenlere ( $\bar{X}=3,92$ ) göre okul şeffaflık düzeyinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul şeffaflık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik uygun analiz tekniğine karar verilebilmesi için homojenlik testi olan Levene's testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 22'de verilmiştir.

**Tablo 22.**

*Okul Şeffaflık Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Varyansların Homojenliği İçin Levene's Testi Sonuçları*

Boyutlar	Levene's Testi
----------	----------------

	F	P
Uygulama Şeffaflığı	.554	.457
Değerlendirme Şeffaflığı	.000	.992
Bilgi Şeffaflığı	4.526	.034
Okul Şeffaflığı Toplam	.371	.803

Tablo 22’de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda okul şeffaflık düzeylerinin genelinde, uygulamada şeffaflık ve değerlendirmede şeffaflık alt boyutunda medeni durum değişkenine göre dağılımların varyanslarının homojen olduğu görülürken ( $p>.05$ ), bilgi şeffaflığı ( $F=4.526$ ) alt boyutunda dağılımların varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir ( $p<.05$ ). Bu sonuçlara göre, dağılımların homojen olduğu varsayımı karşılanan okul şeffaflık geneli, uygulamada şeffaflık alt boyutu ve değerlendirmede şeffaflık alt boyutu için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 23’te ve dağılımları homojen olmayan bilgi şeffaflığı alt boyutu için yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları Tablo 24’te gösterilmiştir.

**Tablo 23.**

*Okul Şeffaflık Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular*

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Uygulamada Şeffaflık	Evli	172	3,9128	,68623	.554	.192
	Bekâr	164	3,8106	,74489		
Değerlendirmede Şeffaflık	Evli	172	3,7689	,79794	.000	.995
	Bekâr	164	3,7683	,82872		
Okul Şeffaflık Toplam	Evli	172	3,8880	,66720	.803	.256
	Bekâr	164	3,8014	,72785		

Tablo 23’te görüldüğü üzere öğretmenlerin medeni durumları ile Okul Şeffaflık Ölçeği bütününde ve alt boyutlarından uygulamada şeffaflık ve değerlendirmede şeffaflık arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını saptamak için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda uygulamada şeffaflık ( $t=.554$ ), değerlendirmede şeffaflık ( $t=.000$ ) ve okul şeffaflık bütününde ( $t=.803$ ) medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 24.**

*Okul Şeffaflık Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular*

	Medeni Durum	N	S.O	S.T	U	p
Bilgi Şeffaflığı	Evli	172	173.90	29910.50	13175.500	.286
	Bekar	164	162.84	26705.50		

Tablo 24'te görüldüğü üzere öğretmenlerin medeni durumuna göre okul şeffaflık düzeylerinin, bilgi şeffaflığı ( $U=13175.500$ ) boyutu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

Okul şeffaflık düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik uygun analiz tekniğine karar verilebilmesi için homojenlik testi olan Levene's testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 25'te verilmiştir.

**Tablo 25.**

*Okul Şeffaflık Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Varyansların Homojenliği İçin Levene's Testi Sonuçları*

Boyutlar	Levene's Testi	
	F	P
Uygulamada Şeffaflık	.554	.457
Değerlendirmede Şeffaflık	.000	.992
Bilgi Şeffaflığı	4.526	.034
Okul Şeffaflığı Toplam	.371	.803

Tablo 25'te görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda okul şeffaflık düzeylerinin genelinde ve tüm alt boyutlarında branş değişkenine göre dağılımların homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p>.05$ ). Dağılımların, homojen olduğu varsayımı karşılandığı için parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir.

Okul şeffaflık düzeylerinin branşlara göre farklılaşma durumlarını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi testi yapılmış ve sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

**Tablo 26.**

*Okul Şeffaflık Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular*

Boyut	Branş	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Uygulamada Şeffaflık	Sınıf	91	3,9267	,71702	.022	.320
	Branş	245	3,8392	,71594		
Değerlendirmede Şeffaflık	Sınıf	91	3,7060	,86329	1.916	.390
	Branş	245	3,7918	,79253		
Bilgi Şeffaflığı	Sınıf	91	3,9038	,82223	.030	.387
	Branş	245	3,8235	,72972		
Okul Şeffaflığı	Sınıf	91	3,8893	,71102	.016	.486
	Branş	245	3,8295	,69355		

Tablo 26'da görüldüğü üzere; öğretmenlerin branş değişkenine göre Okul Şeffaflık Ölçeği bütününde ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olup olmadığını saptamak için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, uygulamada şeffaflık ( $t=.022$ ), değerlendirilmede şeffaflık ( $t=1.916$ ), bilgi

şeffaflığı ( $t=.030$ ) alt boyutları için ve okul şeffaflığı bütünü için ( $t=.016$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

### *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ile Okul Şeffaflık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular*

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ile okul şeffaflık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için Korelasyon testi yapılmış ve sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

**Tablo 27.**

*Okul Şeffaflık Düzeyleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular*

Değişkenler		Okul Şeffaflık Toplam	Uygulamada Şeffaflık	Değerlendirmede Şeffaflık	Bilgi Şeffaflığı
	r	-.425**	-.413**	-.390**	-.355**
Örgütsel Sinizm	p	.000	.000	.000	.000
	N	336	336	336	336

\*\*  $p<0.01$

Tablo 27’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile okul şeffaflık düzeyi arasında istatistiksel olarak negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=-.425$ ;  $p<0.01$ ). Aynı zamanda, okul şeffaflık düzeylerinin alt boyutları uygulamada şeffaflık ( $r=-.413$ ;  $p<0.01$ ), değerlendirmede şeffaflık ( $r=-.390$ ;  $p<0.01$ ) ve bilgi şeffaflığı ( $r=-.355$ ;  $p<0.01$ ) boyutları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## **Tartışma**

Okullarda şeffaflık ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada öncelikle okulların şeffaflık düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri belirlenmiştir. Ayrıca okullarda şeffaflık ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ele alınmış ve okullarda şeffaflık ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarında elde edilen bulgulara göre okul şeffaflık düzeyleri yüksek, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve branş değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Okul şeffaflık düzeylerinde de cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve branş değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmış olup, sadece mesleki kıdem değişkeninde değerlendirme şeffaflık alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan çoklu karşılaştırma analizlerine göre 21 yıl ve üzeri mesleki

kıdemdeki öğretmenlerin 4-6, 7-10, 11-15 ve 16-20 yıllar arası kıdeme sahip öğretmenlere göre okul şeffaflık düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile okul şeffaflık düzeyleri arasında negatif yönde orta seviyede anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle okul şeffaflık düzeyi arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi azalmaktadır.

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu; Helvacı ve Çetin (2012), Akın (2015), Doğan ve Uğurlu (2015), Kahveci ve Demirtaş'ın (2015), Uyar ve Güneş (2019), Arslan ve Afat (2019) tarafından yapılan araştırmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bu araştırmada, bağımsız örneklem t-Testi bulgularına göre cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin sinizm düzeylerinde bir farklılık tespit edilmemiştir. Andersson ve Bateman (1997), Bateman, Sakano ve Fujita (1992), Mirvis ve Kanter (1991), Reichers, Wanous ve Austin (1997), Wanous, Reichers ve Austin (2000), Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların bulgularında da örgütsel sinizmin cinsiyet açısından herhangi bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir.

Yavuz ve Bedük (2016) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmi cinsiyete göre değerlendirildiğinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmemişlerdir. Kalağan ve Güzeller (2010), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Helvacı ve Çetin (2012), Özgan, Külekçi ve Özkan (2012), Özcan ve Polat (2014), Güçlü, Kalkan ve Dağlı (2017), Balay, Kaya ve Cülha (2013) tarafından yapılan araştırmaların bulgularına bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmene yönelik örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılıklar göstermediği sonucuna varılmıştır. İlgili literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu sonucu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır. Mirvis ve Kanter (1991), Bateman, Sakano ve Fujita (1992), Andersson (1996), Tokgöz ve Yılmaz (2008) yaptıkları çalışmalarda yaş ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Bu araştırmanın bağımsız örneklem t-testi bulgularında, öğretmenlerin okul şeffaflık düzeylerinde cinsiyete göre farklılıklar tespit edilmemiştir. Argon, Uylas ve Yerlikaya (2015), Kalman ve Gedikoğlu'nun (2014) araştırmalarında da katılımcıların hesap verebilirliğine ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamıştır. Bu araştırmaların sonuçları bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Bu araştırmada, okul şeffaflık düzeylerinin yaşa göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Doğan (2015), akademisyenlerin yükseköğretim kurumlarında hesap verebilirlikle ilgili görüşlerini incelediği araştırmasında, akademisyenlerin görüşleri arasında genel olarak 50-54 yaş grubundaki akademisyenler lehine anlamlı bir farklılık saptamıştır. Bülbül'ün (2011) araştırmasında ise yaşı 51 ve üstü olan katılımcıların daha olumlu düzeyde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Bu bulgu yaşı 51 ve üstünde olan katılımcıların geçmişteki uygulamalarla karşılaştırarak, hesapverebilirlikle ilgili mevcut uygulamaları daha yeterli düzeyde görmeleriyle ilişkili olabilir.

Bu araştırmada, katılımcıların şeffaflık algıları mesleki kıdeme göre değişmemekte sadece değerlendirmede şeffaflık alt boyutunda anlamlı farklılıklar göstermektedir. 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemdeki öğretmenlerin 4-6, 7-10, 11-15 ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre okul şeffaflık algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın oluşmasının nedeni mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin mevcut konulardaki beklentilerinin diğer kıdemdekilere göre daha yüksek olmasıyla açıklanabilir. Bülbül'ün (2011) araştırmasında ise kıdem değişkenine ilişkin anlamlı farklılıklar olduğu ve bu görüş farklılıklarının genel olarak kıdem yılı 11-15 arasında olan katılımcılarla diğer katılımcı gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile uygulamada şeffaflık alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile değerlendirmede şeffaflık alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile bilgi şeffaflığı alt boyutuna verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Argon, Uylas ve Yerlikaya (2015) yaptıkları araştırmada da Türk Milli Eğitim Sisteminde hesap verebilirlik uygulamaları ve örgütsel sinizme yönelik öğretmen görüşleri arasında negatif yönde düşük bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin okul şeffaflık algılarının artması, örgütsel sinizmi düşürürken, azalması örgütsel sinizmin artmasına neden olmaktadır. Buna göre okul yönetiminde şeffaflığın; öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayacağı, öğretmenlerin kurumuna karşı olumsuz tutumlar sergilemesini azaltabileceği, iletişimi arttıracığı ve güven ortamının oluşmasına fayda sağlayacağı söylenebilir.

## Kaynakça

- Açıkalın, A. & Turan, S. (2015). *Okullarda etkili iletişim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Apaydın, F. (2008). Kurumsallaşmanın küçük ve orta ölçekli işletmelerin performansına etkileri. *Zonguldak Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 121-145.
- Argon, T., Uylas, S. D. & Yerlikaya, S. (2015). Türk milli eğitim sisteminde hesap verebilirlik uygulamaları ve örgütsel sinizme yönelik öğretmen görüşleri. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 204-219.
- Atiyas, İ. & Sayın, R. (2001). *Kamu maliyesinde saydamlık*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı Yayınevi.
- Balay, R., Kaya, A. & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.

- Balcı, A. (2008). Türkiye’de eğitim yönetiminin bilimleşme düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 181-209.
- Bateman, T. S., Sakano, T. & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768-771.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is “ivory,” it isn’t “white”. understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Bozbayındır, F. (2016). Developing of a school transparency scale: A study on validity and reliability. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(4), 46-58.
- Brandes, P. (1997). “Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences”. (Unpublished doctoral dissertation), Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- Brewster, C. & Railsback, J. (2003). *Building trusting relationships for school improvement: implications for principals and teachers*. Oregon, USA: Northwest Regional Educational Laboratory.
- Bryk, A. S. & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. New York: Russell Sage Foundation.
- Buijze, A. (2013). The six faces of transparency. *Utrecht Law Review*, 9(3), 3-25.
- Bülbül, M. (2011). “Türk milli eğitim sisteminde hesap verebilirlik” (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş. & Çakmak, E. K. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demirtaş, H. & Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Doğan, D. (2015). “Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarında hesap verebilirlik ve akademik özgürlük” (Yayınlanmamış doktora tezi), Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Doğan, S. & Uğurlu, C. (2015). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.
- Güçlü, N., Kalkan, F. & Dağlı, E. (2017). Mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(1), 177-192.
- Hatch, T. (2013). Beneath the surface of accountability: Answerability, responsibility and capacity-building in recent education reforms in Norway. *Journal of Educational Change*, 14, 113-138.
- Helvacı, M. A. & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.
- Hoy, W. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2013). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kalağan, G. & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kalağan, G. (2009). “Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki” (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Akdeniz Üniversitesi, Antalya.



- Kalkan, A. & Alparslan, A. M. (2009). Şeffaflık, iletişim ve hesap verebilirliğin yerel yönetim başarılarına etkileri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1, 25-40.
- Kalman, M. & Gedikoğlu, T. (2014). Okul yöneticilerinin hesap verebilirliği ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 115-128.
- Karaevli, Ö. & Levent, A. F. (2014). Okul yönetiminde şeffaflığın farklı kariyer evrelerinde bulunan öğretmenler üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40(40), 89-108.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar, teknikler ve ilkeler*. Nobel Yayınevi.
- Levent, F. & Keser, S. (2016). Examining the organizational cynicism among teachers at schools: A mixed methods study. *Educational Research and Reviews*, 11(21), 2009-2020.
- Memduhoğlu, H. B. & Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-217.
- Michener, G. & Bersch, K. (2013). Identifying transparency. *Information Polity*, 18(3), 233-242.
- Mirvis, P. H. & Kanter, D. L. (1989). Cynicism: The New America Malaise. *Business and Society Review*, 4, 13-19.
- Mirvis, P. H. & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Ökmen, M. & Parlak, B. (2010). *Kuramdan uygulamaya yerel yönetimler: İlkeler yaklaşımlar ve mevzuat*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Özcan, E. & Polat, S. (2014). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının düzeyleri. *International EJER Kongre Bildiri Özetleri Kitabı* içinde (pp. 618-620), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özgan, H., Külekçi, E. & 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., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pamukçu, F. (2011). Finansal raporlama ile kamuyu aydınlatma ve şeffaflıkta kurumsal yönetimin önemi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 50, 133-148.
- Polat, E. Ç. (2014). "Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Öğretmenlerin görüşleri açısından incelenmesi" (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Perspectives*, 11(1), 48-59.
- Sağır, T. & Oğuz, E. (2012) Öğretmenlere yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459
- Tayfun, A. & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-303.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 334-352.

- Uyar, B. & Zafer-Güneş, D. (2019). Ortaokullarda örgütsel sinizmin yordayıcısı olarak örgütsel güven. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 121-128.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Yavuz, A. & Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.
- Yılmaz, E. (2006). "Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi" (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.