



T.C.

**RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ**

**ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ
ALGILARI VE ÖRGÜTSEL SİNİSİZM DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Öznur ÖZLÜ TEMİZEL

Prof. Dr. Cem TUNA

Danışman

**RİZE
2021**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında, Öznur ÖZLÜ TEMİZEL tarafından hazırlanan Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Sinisizm Düzeyleri Arasındaki İlişki başlıklı bu çalışma, 15/06/2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Kabul/Red

Üye: Prof. Dr. Cem TUNA

Kabul/Red

Üye: Doç. Dr. Mehmet OKUTAN

Kabul/Red

___/___/___

İmza

Doç. Dr. Ahmet YANIK

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim "Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Sinisizm Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu tezimi, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Eserimde, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dahil, sahibine / kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır.

Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabacak bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiç bir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim. 15 /06/2021

(İmza)

Öznur ÖZLÜ TEMİZEL

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez süreci boyunca tezime katkılarını sunarak, kendimi daha fazla geliştirmem konusunda beni teşvik eden, bilgi ve deneyimlerini benden esirgemeyerek bana her zaman yol gösteren değerli hocam ve danışmanım Sayın *Prof. Dr. Cem TUNA*’ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu araştırmanın oluşmasına katkı sağlayan bilgi ve deneyimlerini aktaran Sayın *Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ*’ye ve yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerini aktaran *değerli hocalarıma* teşekkürlerimi sunarım.

Tüm eğitim hayatım boyunca yanımda olan, desteklerini esirgemeyen, varlıklarıyla yolumu aydınlatan *değerli annem ve rahmetli babama*; bu zorlu süreçte hep yanımda olan, sevgisini, anlayışını, sabrını ve desteğini esirgemeyen sevgili eşim *Sercan TEMİZEL*’e, varlığıyla hayata bakışımı değiştiren canım *kızıma* ve beni her koşulda cesaretlendiren *kardeşlerime* minnetlerimi sunarım. Araştırmanın ilgili alan yazına önemli bir katkı sunmasını temenni ederim.

Tezimi şu an yanımda olmasa da varlığını her zaman hissettiğim canım babam *Mustafa ÖZLÜ*’ye ithaf ediyorum.

Öznur ÖZLÜ TEMİZEL

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	2
ETİK BEYAN.....	3
ÖNSÖZ.....	4
İÇİNDEKİLER.....	5
ÖZET.....	8
ABSTRACT.....	9
KISALTMALAR.....	10
TABLolar LİSTESİ.....	11
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	14
GİRİŞ.....	15

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Demokrasi Kavramı.....	21
1.1.1.Demokrasi'nin Temel İlkeleri.....	22
1.1.2.Demokrasi Modelleri.....	23
1.2.Örgütsel Demokrasi Kavramı.....	25
1.2.1.Örgütsel Demokrasi Modelleri.....	27
1.2.1.1. Elden'in Örgütsel Demokrasi Modeli.....	28
1.2.1.2. Yazdani'nin Örgütsel Demokrasi Modeli.....	28
1.2.2.Örgütsel Demokrasi İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	31
1.3.Sinisizm Kavramı.....	33
1.4.Örgütsel Sinisizm Kavramı.....	34
1.4.1.Örgütsel Sinisizm'in Nedenleri ve Sonuçlar.....	35
1.4.2.Örgütsel Sinisizm'in Boyutları.....	37
1.4.3.Örgütsel Sinisizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	38

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli.....	42
2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	42
2.3. Araştırma Evreninin Demografik Özellikleri.....	43
2.4. Veri Toplama Araçları.....	44
2.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	44
2.4.2. Örgütsel Demokrasi Ölçeği.....	45
2.4.3. Örgütsel Sinisizm Ölçeği.....	45
2.5. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik Analizleri.....	46
2.5.1. Örgütsel Demokrasi Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	46
2.5.2. Örgütsel Sinisizm Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	47
2.6. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları.....	50
3.1.1. Unvan Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları.....	51
3.1.2. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları.....	52
3.1.3. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları.....	53
3.1.4. Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları.....	54
3.1.5. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları.....	55
3.1.6. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları.....	56
3.1.7. Mesleki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları.....	57
3.2. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeyler.....	58

3.2.1. Unvan Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri.....	58
3.2.2. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri.....	59
3.2.3. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri.....	60
3.2.4. Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri.....	61
3.2.5. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri.....	62
3.2.6. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri.....	63
3.2.7. Mesleki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri.....	64
3.3. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları İle Örgütsel Sinisizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	66
3.4. Regrasyon Analizine İlişkin Varsayımlar.....	66
3.4.1. Dubrin Watson İstatistiği.....	67
3.4.2. Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinisizm Düzeyi Üzerindeki Etkisi.....	67
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	69
KAYNAKLAR.....	77
EKLER.....	89

**Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim
Enstitüsü**

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Tez Türü: Yüksek Lisans Tezi

Danışmanı: Prof. Dr. Cem TUNA

Hazırlayan: Öznur ÖZLÜ TEMİZEL

Yıl: 2021

Sayfa Sayısı: 96

ÖZET

ORTAOKULDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ALGILARI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu araştırma ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının örgütsel sinisizm düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Rize ili ve ilçelerinde bulunan ortaokullarda görev yapan 468 yönetici ve öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının unvan ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Araştırma kapsamında incelenen örgütsel sinisizm düzeyinin yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerinde gerçekleşen değişimin %26'sı, örgütsel demokrasi algısı ile açıklanabilmektedir. Örgütsel demokrasi ile örgütsel sinisizm arasında orta seviyede, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yönetici ve öğretmenler, ortaokul, örgütsel demokrasi, örgütsel sinisizm

Recep Tayyip Erdogan University Institute of Graduate Studies

Education Institute Department: Educational Sciences

Thesis Type: Master Thesis

Supervisor: Prof. Dr. Cem TUNA

Author: Öznur ÖZLÜ TEMİZEL

Year: 2021

Pages: 96

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL DEMOCRACY PERCEPTIONS AND ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS OF SECONDARY SCHOOL DIRECTORS AND TEACHERS

This study was conducted in order to determine the effect of organizational democracy perceptions of administrators and teachers working in secondary schools on organizational cynicism levels. The sample of the study consists of 468 administrators and teachers working in secondary schools in Rize province and its districts. Relational scanning model, one of the general scanning models, was used. As a result of the research, it is concluded that administrators and teachers' perceptions of organizational democracy differ significantly according to the title and gender variable. It was concluded that the level of organizational cynicism examined within the scope of the study showed a significant difference in terms of the age variable. 26% of the change in the organizational cynicism levels of administrators and teachers working in secondary schools can be explained by the perception of organizational democracy. A moderate, negative and significant relationship was found between organizational democracy and organizational cynicism.

Key words: Directors and teachers, secondary school, organizational democracy, organizational cynicism.

KISALTMALAR

Çev.: Çeviren

Ed.: Editör

M.Ö.: Milattan Önce

Ss.: Standart Sapma

Vb.: Ve benzeri

Vd.: Ve diğerleri

yy.: Yüzyıl

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Mekanik ve Organik Örgüt Yapısı.....	30
Tablo 2. Örgütsel Sinisizm Tanımları.....	34
Tablo 3. Örgütsel Sinisizm'in Sonuçları.....	36
Tablo 4. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri.....	43
Tablo 5. Örgütsel Demokrasi Ölçeği Güvenirlilik Değerleri.....	46
Tablo 6. Örgütsel Sinisizm Ölçeği Güvenirlilik Değerleri.....	47
Tablo 7. Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Sinisizm Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Curtosis) Değerleri.....	49
Tablo 8. Alt Boyutlara Göre Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları.....	50
Tablo 9. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Unvan Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	51
Tablo 10. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları.....	52
Tablo 11. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Yaş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	53
Tablo 12. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t- Testi Sonuçları.....	54
Tablo 13. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları....	55

Tablo 14. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	56
Tablo 15. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	57
Tablo 16. Alt Boyutlara Göre Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeyleri.....	58
Tablo 17. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	59
Tablo 18. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları.....	60
Tablo 19. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	61
Tablo 20. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 21. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları....	63
Tablo 22. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeylerinin Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	64
Tablo 23. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeylerinin Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	65

Tablo 24. Örgütsel Demokrasi Algısı İle Örgütsel Sinisizm Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 25. Örgütsel Sinisizm'in Yordanmasına İlişkin Regrasyon Analizi.....	67



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	Elden'in Örgütsel Demokrasi Modeli.....	28
Şekil 2.	Örgüt Yapısının Bağlamsal ve Yapısal Boyutlarının Etkileşimi...	29
Şekil 3.	Yazdani'nin Örgütsel Demokrasi Modeli.....	30
Şekil 4.	Tutum objesi ve tutum öğeleri.....	37



GİRİŞ

Araştırmanın giriş bölümünde sırasıyla araştırmanın problem durumuna, genel ve alt amaçlarına, araştırmanın önemine, varsayımlara, araştırmanın kapsam ve sınırlıklarına, araştırmada yer alan kavramların tanımlarına ait bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Problem Durumu

İnsan doğası gereği toplumsal bir varlıktır. İnsanların birbirine olan ihtiyacı toplum denilen mekanizmayı ortaya çıkarmıştır. Toplum belli başlı düzen ve kuralların olduğu bir yapıdır. Bu düzen ve kuralların sistemli bir şekilde uygulanabilmesi için toplum içerisinde bazı görev ve sorumluluklar ortaya çıkmaktadır. Toplamların ayakta kalabilmesi ve varlıklarını sürdürmeleri için örgüt adı verilen gruplar meydana gelmiştir. Örgüt; “ortak amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanların örgütlenmesi, eş güdümlenmesi, liderlik edilmesi ve değerlendirmesi süreçleri bütünü” olarak tanımlanır (Balcı, 2005: 143).

Örgütler, geçmişten günümüze çeşitli şekillerde varlığını göstermekte olup, insanların fert olarak tek başına çözemedikleri problemleri çözmek için kurulurlar (Özdemir, 2000: 18). Toplum içerisinde meydana gelen örgütlerden biri de eğitim hizmetlerinin gerçekleştirildiği okullardır (Özdemir, 2018: 157). Okulların nihai amacı toplumların devamını sağlamak, vatandaşlara fırsat eşitliği sunmak ve iş gücü için gerekli insan kaynağını sağlamaktır. Okulların hedefine ulaşması okul öğretim kadrosuna ve diğer okul çalışanlarıyla okul paydaşlarına önem vermesi ile sağlanabilir. Bir okulun başarısı, bütün paydaşların sahip olduğu bilgi, beceri ve yaratıcılıklarına ve bunların motivasyonuna bağlıdır (Şişman ve Turan, 2001: 67). Ancak örgütlerde çalışan bireylerin her biri farklı ortamlarda ve farklı kültürlerde eğitilmiş ve yetişmiş; farklı kişilik ve karakter yapısına sahip olmuş, amacı ve çıkarları farklı bireylerdir (Aytürk, 2003: 346). Yönetici görevlerini yapabilmek için farklı konumlarda ve sorumluluklarda olan bireylerin

alışmalarını bir araya getirir ve uyumlaştırır (Barutçugil, 2014: 75). Bu durumda okul örgütlerinde okul yönetiminin görevi, okuldaki bütün madde ve insan kaynaklarını en etkin ve verimli bir şekilde kullanarak okulu hedeflerine uygun yaşatmaktır (Okutan, 2012: 2). Bu nedenle tüm paydaşların etkin olduğu bir eğitim girişimi de ancak demokratik bir yapı ve iklimde başarılı olabilir (Bursalıoğlu, 2000: 172).

Örgüt içinde oluşturulmak istenen demokratik ortam demokrasi kavramı üzerine yoğunlaşma gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Harrison ve Freeman (2004)'na göre demokrasinin örgüt düzeyinde yaşanan şekline örgütsel demokrasi denir ve bu kavram örgütte çalışan bireylerin kurumsal iradeye katılmalarını ifade eder. Örgütsel demokrasi, yönetici ile yönetilen arasındaki çok yönlü iletişim, kararlara katılım, kişisel hakların korunması, düşüncelerin özgürce ifade edilmesine imkn tanıma, örgütsel güven ve şeffaflık vb. bazı yönetim araçlarını zorunlu kılmaktadır (Rizvi, 2005: 138).

Okul yöneticisi, okul örgütlerinde yer alan insanların demokrasinin gerektirdiği gibi yönetime ve yönetim süreçlerine katılmalarını sağlamalıdır (Karlı, 2006: 145). Okutan (2010) okullarda demokratik bir yönetim anlayışının hâkim olabilmesi için okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin demokrasiyi sahiplenmiş bireyler olmaları gerektiğini savunur. Aynı zamanda yöneticinin astlarını karar almaya ya da kararlara katkıda bulunmaya özendirmeleri beklenir (Izgar ve Altınok, 2013: 44). Örgütsel demokrasinin okul örgütlerinde oluşturulması öğretmenler arasında dayanışma, paylaşım ve okula aidiyet duygusunu arttıracadı düşünülmektedir.

Atıgan (2017) yöneticilerin kendi aldığı kararlarda astını eleştirmesinin nedeni olarak astın hangi amaca erişmek istediğini bilmemesinden kaynaklandığını savunur. Etkin bir şekilde yönetilen bir okul örgütünün nitelikli kararlar üreteceği, karar alma alternatifleri konusunda daha yaratıcı olacadı, karar alma sürecine katılan paydaşların kararı benimsemesinin daha kolay olacadı düşünülmektedir. Aynı zamanda grup ile alınan kararların karar alma sürecine katılan iş görenler tarafından daha iyi anlaşılacadı, karar alma sürecinde farklı bakış açılarına sahip paydaşların kararın zayıf yönlerini görme ve bu zayıf yönleri geliştirme konusunda katkı yapacadına inanılır (zdemir, 2013: 19).

Şeker ve Topsakal (2010)'a göre eğitim kurumlarında görev dağılımlarında göreve uygun eleman verilmesine dikkat edilmeli ve görevlerin tek elden değil bütün örgüt mensuplarının katılımlarıyla yapılmasına dikkat edilmelidir.

Yirmi birinci yüzyılda meydana gelen teknolojik, ekonomik, politik ve kültürel gelişmelere paralel olarak dünya ülkelerinde pek çok değişimler meydana gelmiştir. Küreselleşmenin etkisiyle sınırlar ortadan kalkmış, bazı merkezi yönetilen devletler yıkılmış, temel hak ve özgürlükler ile insani değerlerin önemi anlaşılmış ve demokratikleşme hareketlerinin yayılmasıyla demokrasi kavramının önemi artırmıştır (Şeker,2010:1). Bu şartlar düşünüldüğünde demokratik bir ortamda çalışan yönetici ve öğretmenlerin eğitimin tüm aşamalarında başarılı olacağı ve ortaya çıkan yeni durumlara uyum sağlamada güçlük çekmeyeceği düşünülmektedir.

Örgüt içerisinde yer alan iş görenlerin sürece dâhil edilmeyip, pasif bir durum sergilemeleri örgütlerin ulaşmak istedikleri amaca ulaşmalarını zorlaştıracak gibi örgüt içinde aksaklıklara sebep olabilir. Örgüt yönetimlerinin birçok hatalı ve başarısız uygulamaları neticesinde ortaya çıkan örgütsel problemler ve yaşanan kriz ve skandallar, iş görenlerde örgütlerine yönelik ciddi şekilde güvensizlik, yılma, monotonluk, tedirginlik, kuşku, yabancılaşma ve benzeri bir takım olumsuz düşünce, tutum ve davranışların gelişmesine sebebiyet verebilir. Bu olumsuz düşünce ve tutumların en yaygın görülenlerinin başında sinisizm olgusu gelmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011: 28).

En genel anlamıyla sinisizm “diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme” olarak tanımlanmaktadır(Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999: 150). Sinisizm'in örgütsel kaynaklı olabilmesi örgütsel sinisizm kavramını ortaya çıkarmıştır. Örgütsel sinisizmin, otorite ve kurumlara karşı güvenden yoksunluk ve olumsuz tutumlar olduğu ifade edilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997: 451).Örgütsel sinisizmin ortaya çıkmasında aşırı stres, kötü yönetim, karşılanmayan beklentiler, sosyal desteğin yetersizliği, rekabetçi yaklaşım, kararlara katılamama gibi nedenler olabilir. Okul örgütlerinde bu gibi durumların oluşması öğretmenlerin ve okul içerisinde yer alan diğer paydaşların okula karşı olumsuz duygular beslemelerine kaynaklık edebilir.

Öğretmenlerin sinisizm olgusu ile hareket etmeleri yaptıkları işi sahiplenmeyip uzaklaşmalarına, sorumluluk almaktan kaçınmaya ve eğitim öğretim faaliyetlerinin aksamasına neden olabilir.

Örgütlerin sinisizmin farkında olmaları, ortaya çıkabilecek zararların önüne geçilmesinde ve sinizmin çözümüne yönelik stratejilerin geliştirilmesinde önem taşımaktadır (Kahveci ve Demirtaş, 2015: 79).

Örgüt içerisinde oluşturulan örgütsel demokrasinin örgütsel sinizm olgusunun ortaya çıkmasında engel teşkil edeceği ve okul örgütlerinde ortaya çıkabilecek olumsuz durumların önün geçeceği anlaşılmaktadır. Alan yazında örgütsel demokrasi ve örgütsel sinizm kavramlarını birlikte inceleyen araştırmalara rastlansa da eğitim kurumları içerisinde önemli görevleri olan ortaokul yönetici ve öğretmenleri için herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu durumdan hareketle bu araştırmanın problemi ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinisizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığının incelenmesi oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada; Rize ili ve ilçelerinde bulunan ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının örgütsel sinisizm düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında aşağıda verilen sorulara cevap aranmıştır.

1. Ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel demokrasi algıları ne düzeydedir?
2. Ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sinisizm düzeyleri ne seviyededir?
3. Ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel sinisizm düzeyleri unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet yılı ve mesleki hizmet yılı değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel sinisizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Toplumun ihtiyaçlarını gidermek amacıyla oluşmuş olan örgütlerin işleyişleri düşünüldüğünde örgüt içerisinde çalışan bireylerin birbirleriyle uyumlarının önemli olduğu söylenebilir. Bu durumda örgüt içinde hâkim olan demokratik tutumun örgütler için olumsuz bir durum olan sinisizm olgusunu engelleyeceği düşünülmektedir. Araştırma kapsamında Rize ili ve ilçelerinde bulunan ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının örgütsel sinisizm düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmek istenmektedir.

Ulusal ve uluslararası yapılan alan yazın araştırmasında örgütsel demokrasi kavramı sosyoloji, eğitim, ekonomi, turizm, sağlık vb. alanlarda yapılan araştırmalara konu olmuştur. Örgütsel sinisizm kavramı ise ekonomi, psikoloji, eğitim, spor, sağlık, turizm vb. alanlarda çalışılan bir kavramdır. Örgütsel demokrasi ve örgütsel sinisizm kavramının birlikte çalışıldığı bir araştırmaya rastlanılmıştır. Fakat yapılan çalışmanın alan yazında ki boşluğu doldurmadığı, yeni yapılacak araştırmalara ışık tuttuğu belirtilebilir. İki kavramında eğitim örgütleri için önemi düşünüldüğünde yapılacak bu araştırmanın alana hizmet etmesi, örgütsel demokrasinin ve örgütsel sinisizm düzeylerinin eğitim örgütlerinde nasıl bir durumda olduğu ve gelecek için nasıl önlemler alınması gerektiği ile ilgili yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada aşağıda sunulan varsayımlardan yola çıkılmıştır.

1. Araştırmaya katılan okul yöneticisi ve öğretmenleri kendilerine uygulanan kişisel bilgi formunu, örgütsel demokrasi ölçeği ve örgütsel sinisizm ölçeklerini samimi bir şekilde cevaplamışlardır.

2. Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği ve amaca uygun verileri içeren niteliklere sahip olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırma; Rize ili ve ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının örgütsel sinisizm düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla

yapılmıştır. Bu amaçla “Örgütsel Demokrasi” ve “Örgütsel Sinisizm” ölçeklerinin yönetici ve öğretmenlere uygulanması, uygulamadan elde edilen verilerin analizi ve elde edilen sonuçların yorumlanması süreçlerinden oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler,

1. Rize ili ve ilçelerinde bulunan resmi ortaokullarda görevli yönetici ve öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma verileri Aralık 2020 ile Şubat 2021 tarihleri arasında basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler ile sınırlıdır.

Tanımlar

Örgüt: Kolektif yapılar bünyesinde etkileşim halinde olan bireylerin, ortak amaçlar doğrultusunda, karşılıklı bağımlılık içerisinde çalışmalarını ve bir arada bulunmalarını ifade eder (McShane ve Von Glinow, 2016: 5).

Örgütsel Demokrasi: Örgüt üyelerinin yönetim ve karar süreçlerine katılımlarının sağlanmasıdır (Yazdani, 2010: 51).

Örgütsel Sinisizm: Bireyin çalıştığı örgüte karşı negatif, inanç, duygu ve davranışlara sahip olmasıdır (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998: 345).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde; demokrasi kavramı, demokrasinin ilkeleri, demokrasi biçimleri, örgütsel demokrasi kavramı, örgütsel demokrasi modelleri, örgütsel demokrasi ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Bununla birlikte örgütsel sinisizm kavramı, örgütsel sinisizmin boyutları, sinisizm türleri, örgütsel sinisizm ile ilgili yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur.

1.1.Demokrasi Kavramı

Yunanca demos, insanlar ve kratos, yönetmek sözcüklerinin birleşiminden ortaya çıkan demokrasi kavramı “halkın egemenliğine dayanan yönetim şekli” olarak tanımlanır(Özgöker ve Mert, 2018: 18). Başka bir ifade ile hür bir seçim sistemi ile seçilen temsilcilerden kurulan halk yönetimidir ve bu durumda halkın kendi iradesi ile devlet yönetimine yön vermesi söz konusudur (Doğan, 2003: 147). Dunner (1964) temsilciler aracılığıyla halkın kendini yönetmesi, Özkan (2010) toplumda ortak yaşayışı bozmayacak şekilde farklılıklara saygı duyarak toplumun devamını sağlayan bir yönetim biçimi olarak tanımlamaktadır. Görüldüğü gibi araştırmacılar demokrasinin tanımı konusunda ortak bir karara varmakta güçlük çekmektedir.

Demokrasinin bir yönetim şekli olarak dünya tarihinde yaygınlık kazanması 20. yüzyılda gerçekleşen bir olgu olsa da demokrasinin geçmişine bakıldığında 2500 yıl önce Eski Yunan şehir devletlerinde ortaya çıktığı görülmektedir. Uzun yıllar monarklar, aristokratlar, tiranlar tarafından yönetilen Yunan şehir devletleri M.Ö. 5.yüzyılda yönetime halkı dâhil etmiş ve demokrasinin ilk siyasal sistemleri görülmeye başlamıştır (Uygun, 2003: 17).

Özbudun (1989) Eski Yunan şehir devletlerinde halkın kendileri ile ilgili konularda karar almaya katılım gösterdiğini ve bu kararların yöneticiler tarafından uygulandığını belirtmektedir. Bu yönetim şeklinde halk bir meydana toplanmakta ve fikirlerini yöneticilere doğrudan iletmektedir. Bu şekli itibariyle demokrasinin ilk örnekleri olarak kabul edilse bile kadınların ve kölelerin yönetimde herhangi bir söz hakkı bulunmamaktadır(Tunç, 2008: 1116). Eski Yunan şehir devletleri kendi yönetim biçimlerini demokratia (halk yönetimi) olarak adlandırmış olsa bile çok sayıdaki kölenin varlığı 21. yy'da demokrasi alanında çalışan araştırmacıları M.Ö. 4. ve 5. yy'ın şehir devletlerini konulara dâhil etmekte kararsız bırakmaktadır (Tilly, 2014: 53).

Dahl (2001) demokrasinin farklı kişiler ve farklı düşünce sistemleri tarafından ele alınmasının demokrasiye farklı anlamlar yüklediğini ve bu durumun değişik ülkelerde veya siyasal rejimlerde birbirinden ayrı demokrasi uygulamalarını ortaya çıkardığını belirtmektedir. Ancak bir siyasal rejimin demokrasi olabilmesi için bazı temel ilkelerin gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Nihayetinde demokrasinin temelinde; insan, hak, özgürlük, eşitlik, adalet gibi kavramlar yer almaktadır (Yavuz, Duman ve Karakaya, 2020: 66).

1.1.1. Demokrasi'nin Temel İlkeleri

Bir toplumun demokratik bir yapıya kavuşması kolay olmamaktadır. Toplumlar çeşitli aşamalardan geçerek varlık mücadelesi vermek zorunda kalmışlardır. Demokratik bir toplum yapısına kavuşmak için farklı mücadeleler veren insan toplulukları, kurulan düzenin devamı için de var olan güçleriyle çalışmaktadır. Bir toplumun demokratik bir yapıya sahip olduğunu söyleyebilmek için demokrasinin olmazsa olmaz ilkeleri ortaya çıkmaktadır. Bu temel ilkeler demokrasinin varlığını koruma konusunda önemli bir yer tutmaktadır.

Demokrasinin tanımıyla ilgili yapılan farklı görüş ayrılıkları demokrasinin ilkeleri konusunda da kendini göstermektedir. Büyükdüvenci (1991) hürriyet ve özgür irade, çoğulculuk, karara katılma, tartışma ve uzlaşma, çok seçenekli seçim, insan hakları, eşitlik, farklılıklara saygı ilkeleri üzerinde durmaktadır.

Ateş(1995) milli egemenlik, çoğunluk ve katılım, hukukun üstünlüğü, çoğulculuk, eşitlik ve özgürlük, seçimler ve temsil olarak demokrasinin ilkelerini sıralamıştır.

Mayo (1960) ise demokrasinin olmazsa olmaz ilkelerini dört başlıkta toplamaktadır. Bunlar; siyasette temsil, aralıklı seçim, siyasal eşitlik, halk egemenliği ve temsilciler farklı fikirlere sahip olduklarında çoğunluğun kararına uyumdur. Özer (1996) ele alınan bu ilkelerin farklı toplumlarda farklı şekillerde ortaya çıkabileceğini önemli olanın demokratik bir sistemden yararlanabilmek için olanakların sağlanması gerektiğini vurgular ve bu ilkelerin uygulamaya konduğunda demokratik bir yönetim şeklinin ortaya çıkacağını savunur. Güçyetmez (2017) demokrasinin temel ilkelerini seçilmiş temsilciler, adil ve sık tekrarlanan seçimler, herkes için ifade özgürlüğü, bilgi kaynaklarına erişim, kapsayıcı vatandaşlık ve dernek bağımsızlığı olarak sıralamaktadır.

Demokrasinin ilkelerini sıralayan araştırmacılar bazı ilkelerin daha önemli olduğunu vurgulamayı da ihmal etmemişlerdir. Tanilli (1996) çoğulculuk ilkesinin önemini savunmuş ve devlet yönetiminde farklı görüşlerin yansıtılma gereğini vurgulamıştır.

Demokrasinin toplum nezdinde kabul edilmesi ve demokratik bir toplum oluşturmak gayesi içinde olan milletler, demokratik ilkelerin öğrenilmesi konusunda da çaba sarf etmelidir. Demokratik ilkelerin işlemesi için sadece devlet yönetiminde demokrasiyi görmek yeterli değildir, tüm kurum ve kuruluşlarında demokratik ilkeler varlığını göstermelidir(Güven,2010:338; Karakütük,2001: 20). Bununla birlikte demokrasi insanlara verdiği kişilikte, güvende, mutlulukta ve eşitlikte kendini hissettirmelidir (Ünsal,2011: 72).

1.2.2.Demokrasi Modelleri

Demokrasi kavramı ve ilkelerinde görülen değişik fikirler demokrasi modellerinin oluşumunda da ortaya çıkmaktadır. Araştırmacılar klasik olarak doğrudan demokrasi ve yarı doğrudan demokrasi üzerinde yoğunlaşsa da bunlara ek olarak temsili demokrasi, çoğunlukçu demokrasi, çoğulcu demokrasi, liberal demokrasi ve sosyal demokrasi modelleri de genel kabul görmüş ayrımlar arasında yer almaktadır.

Doğrudan demokrasi, egemenlik yetkisinin doğrudan halkta olduğu, temsilcilerin yer almadığı, bütün kararların bizzat halk tarafından aldığı demokrasi modeli olarak tanımlanabilir(Şen, 2010: 1).

Yarı doğrudan demokrasi, temelde yasama ve yürütme organı gibi temsil ve icra organlarının mevcut olduğu ve bunlara ek olarak referandum ve halk girişimi gibi araçlarla halkın ülke yönetimine kısmi olarak katılmasını sağlayan demokrasi modeli olarak tanımlanır(Şen, 2010: 7).

Temsili demokrasi, vatandaşların siyasi katılımlarının sadece temsilcileri seçmekle sınırlı olduğu ve siyasi kararların sadece temsilciler eliyle alındığı demokrasi modeli olarak tanımlanır. Temsili demokrasinin en büyük sorunlarından biri olarak, mutlak doğruya ulaşmakta sınırlı olan oy çokluğu ile ulaşılacağı düşünülmesidir. Araştırmacılara göre katılımcı demokrasi temsili demokrasi içinde kendini göstermektedir (Açmaz Özden, 2009: 162; Şen, 2010:1 ve Tekeli,1997: 14).

Çoğunlukçu demokrasi, çoğunluğun egemenliğini esas alan bu demokrasi modelinin diğer adı rekabetçi demokrasidir. Çoğunluğun görüşünün esas alındığı azınlık grubun muhalefet ettiği bir model olarak bilinir. En güzel örnek olarak İngiltere'deki Westminster tipi demokrasi modeli verilir (Göztepe, 2010: 130).

Çoğulcu demokrasi, çoğunlukçu demokrasi modeline bir alternatif olarak ortaya çıkmaktadır. Çoğulcu demokrasilerde çoğunluğun devleti yönetmesi esastır ancak insan hakları açısından bakıldığında farklı görüşlerinde devlet yönetiminde temsil edilmesi gerektiğini savunur. İktidara sınırsız yetki özgürlüğü tanımaz (Yavuz, 2009: 292; Turhan, 1988: 4).

Liberal demokrasi, bu demokrasi modelinin temelinde “rızaaya dayalı yönetim” anlayışı yatmaktadır. Yönetimin amacı halkın haklarını korumak ve ihtiyaçlarını gözetmektir. Özellikle seçim sürecine özen gösteren bu demokrasi modelinde seçimler demokrasinin en önemli aşaması olarak görülmektedir. Avrupa, Kuzey Amerika gibi sanayisi gelişmiş ülkelerde yaygın olarak görülen demokrasi modelidir (Heywood, 1997: 116).

Sosyal demokrasi, siyasal anlamda hukuk devleti ve anayasal yönetimleri savunur. Devletin bireylere hukuk yoluyla eşitlik ve özgürlük dağıtımı konusunda ise, kamu yararı kavramını vurgular. Ekonomik anlamda da eşitliği savunan sosyal demokrasi savunucuları sosyal hakları geliştirerek ekonomik kalkınmayı hedefler (Sabancılar Eren, 2019: 403).

Yapılan tanımlardan da anlaşılacağı gibi demokrasi anlam ve uygulanış bakımından geçmişten günümüze değişiklik göstermiş olup toplumdan topluma, kişiden kişiye değişiklik göstermiştir(Öztürk, 2017: 7). Dahl (2001) bu değişimi eşi benzeri görülmemiş bir süreç olarak değerlendirmektedir.

1.2.Örgütsel Demokrasi Kavramı

Örgütsel demokrasi, siyasi demokrasinin endüstri işletmelerindeki yansıması olarak da düşünülebilir. Demokratik düzende, halkın kendilerini yönetenlerin aldıkları kararları doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmekteyse, endüstriyel hayatta da örgütsel demokrasi ile çalışanların örgüt yöneticilerinin aldığı kararlarda etkili olabilmelerini kapsamaktadır (Ulutaş, 2011: 10).

Demokrasi kavramının tarihi geçmişi Eski Yunan şehir devletlerine dayansa da örgütsel demokrasi kavramı 19. yüzyılda gerçekleşen Sanayi Devrimiyle kendini göstermeye başlamıştır. Buharlı makinelerin icadı, büyük sanayi kuruluşlarının ortaya çıkışı, el emeğinden büyük fabrikalarda seri üretime geçilmesi ekonomi dünyasında değişimlere sebep olduğu gibi dünyanın da farklı bir düzeye gelmesine zemin hazırlamıştır. Bu büyük değişimin olumlu katkıları olduğu gibi insan hakları boyutun bazı olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olmuştur. İş dünyasında çalışan hakları, özgürlük, demokrasi gibi kavramların üzerinde durulması ve insan haklarının iş dünyasında kendini göstermesi için işçi ayaklanmaları gibi durumlar yaşanmıştır. Sanayi devrimiyle ortaya çıkan işçi sınıfının hak arayışı sendikaların ortaya çıkmasını sağlamış ve zamanla yapılan mücadeleler işçilerin iş yeri yönetimine katılma fikrine zemin hazırlamıştır.

Birinci Dünya Savaşı'ndan İkinci Dünya Savaşı'na giden süreçte çeşitli ekonomik buhranların yaşanması İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra özellikle batı ülkelerinde önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Şimşek ve Çelik (2012) İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra örgütler üç aşamalı ve demokratik olarak

nitelendirilebilecek bir değişim ortaya koymuştur. Birinci aşama, yönetimin kendine özgü uzmanlık gerektiren bir işlev olarak kabul görmesidir. İkinci aşamada, yönetim meslek olarak algılanmakta sahiplik ve yöneticilik birbirinden ayrılmaktadır. Üçüncü olarak, halka açık anonim şirketler yoluyla sahipliğin ya da üretim araçlarındaki mülkiyetin bir kişi ya da ailenin tekelinden çıkıp halkın eline geçmesi, zemine yayılmasıdır. Bu değişimler halkın ekonomide sadece işçi olarak görülmesinin önüne geçmiş ve işveren rolünde aktif yer almasını sağlamıştır. Her ülkenin kendi özelliklerine bağlı olmakla birlikte iş dünyasının örgütsel demokrasiye ilgilerinin 70’li yıllarda başladığı görölmektedir.

Bu ilgiyi başlatan ve geliştiren etkenler Bozkurt (2011) tarafından psikolojik etkenler, sosyo-ekonomik etkenler ve tarihsel etkenler olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır.

Alan yazında örgütsel demokrasiyle eş anlamlı çeşitli kavramlara rastlanmaktadır. Bunlar “iş yeri demokrasisi”, “katılımcı yönetim”, “yönetime katılma”, ”birlikte karar verme”, “çalışan kontrolü” gibi kavramlardır(Erkan Coşan ve Altın Gülova, 2014: 233). Araştırmacılar örgütsel demokrasiyi, otoriter olmayan liderlik modelinden, çalışma şartlarındaki karar alma sürecinde az seviyede işçi katılımına ve daha geniş anlamda işçilerin kendilerini yönettikleri durumlara kadar ifade etmektedir(Smith, 1976:276). Örgütsel demokrasi kavramı biçimsel bir örgütün yapısında ve kurumsal işleyişinde çalışanların katılımına yer verildiği durumlarda söz konusudur (Yağcı, 1998: 17). Sadykova ve Tutar (2014) örgütsel demokrasiyi örgütte alınan kararların çalışanlar ile birlikte alınması ve örgütsel iradeden etkilenen kişilerin söz konusu karara katılmalarını sağlayan yönetim anlayışı olarak tanımlamaktadır. Coşan Erkal ve Altın Gülova (2014) örgütlerin ekonomik değer üretirken politika ve prosedürler de çalışan katılımına, kolektif mantığa olan inanca, bireysel özgürlüğe, eşitliğe dayanan bir değerler bütünü olarak tanımlamıştır. Harrison ve Freeman (2004) örgütsel demokrasiyi örgüt çalışanlarının örgüt yönetim sürecinde kendilerini ilgilendiren kararlara katılımı olarak tanımlarken kararların örgüt çalışanları ile birlikte alınmasının, uygulanmasının yanında sürecin de birlikte denetlenmesi yönüyle siyasi demokrasiden farklı olduğunu vurgulamaktadır.

Forcadell (2005) örgütlerde hâkim olan demokratik anlayışın örgütsel etkinliğin yüksek olması için anahtar görevi olduğunu ve örgütlere daha fazla yenilik sağlayacağını savunur.

Örgütlerde, örgütsel demokrasinin hâkim olabilmesini örgütün içinde bulunduğu toplumun demokratiklik seviyesiyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Genellikle devletlerin yönetim şekli olarak düşünülen demokrasi, örgütlerde de hâkim olabilir ve örgüt üyeleri demokrasinin gereklerini yerine getirerek ortak bir yönetim anlayışı sergileyebilirler(Kesen, 2017: 537). Örgütsel demokrasi ile siyasi demokrasi arasındaki farkı anlamak için demokrasinin özelliklerini iyi belirlemek gerekir. Bu özellikler; yönetim için hesap verilebilirlik, katılımıda eşit haklar, bilgi alışverişinde özgürlük, yönetimde temsil olarak sıralanabilir(Kerr,2004: 84). Geçkil ve Tikici (2013) de benzer ifadelerde bulunmuş ve örgütlerde demokrasi ikliminin yansıtılabilmesi için katılım, eleştiri, adalet, eşitlik ve hesap verilebilirlik olarak bazı alt boyutların üzerinde yoğunlaşmışlardır.

Ülkelerin siyasal ve toplumsal özellikleri, örgütsel demokrasinin uygulandığı örgütün özelliklerini, bireylerin katılmaya yaklaşım tarzları ve bilgi düzeyleri gibi pek çok etken örgüt içerisinde üyelerin kararlara katılmasının biçim ve içeriği üzerinde etkili olabilir(Yağcı, 1998: 17). Örgüt çalışanlarının karar alma süreçlerine katılımı aynı zamanda çalışanlar tarafından kararlara bağlılığı artırır ve çalışandan yüksek performans almayı sağlar. Kararlara katılım örgüt çalışanları tarafından ödül anlamına gelebilmektedir(Robbins, 1998: 210).

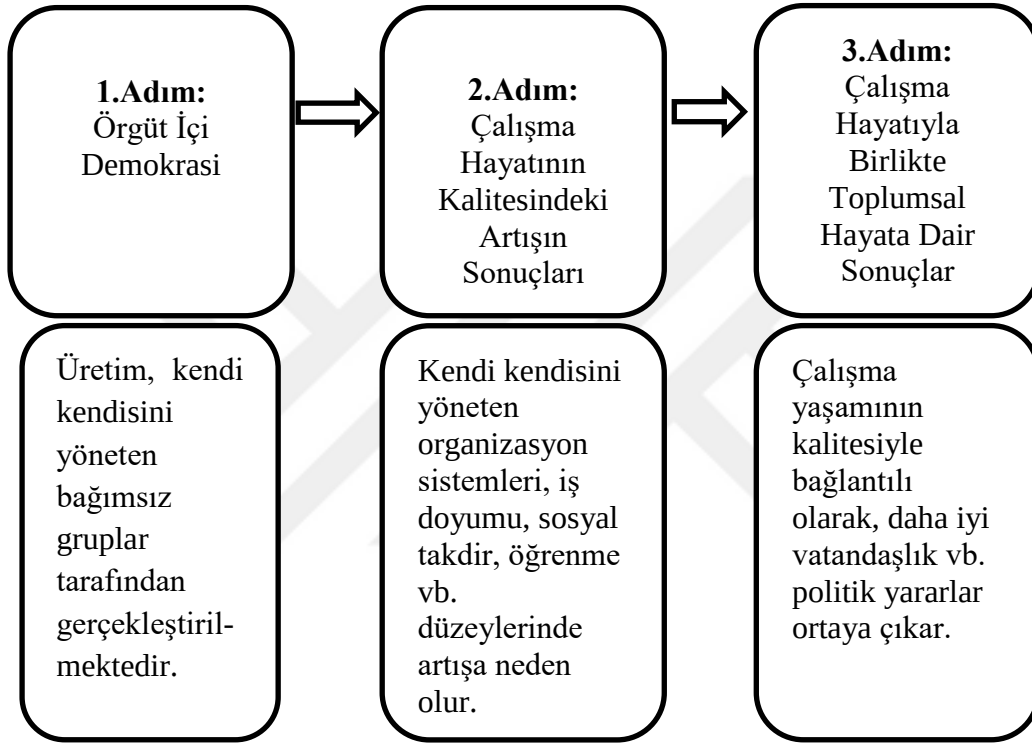
Örgütlerde kararlara katılım dört temel başlıkta toplanmıştır. Bunlar; amaç belirleme, alternatifler arasında seçim yapma, problemleri çözümleme ve örgütsel değişimi gerçekleştirmektir(Bakan ve Büyükbeşe, 2008: 35).

1.2.1. Örgütsel Demokrasi Modelleri

Örgütsel demokrasinin örgütlerde farklı şekillerde ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda araştırmacılar farklı örgütsel demokrasi modelleri ortaya koymuşlardır. Bu bölümde Elden (1981) ve Yazdani (2010) tarafından oluşturulan örgütsel demokrasi modelleri incelemiştir.

1.2.1.1. Elden'in Örgütsel Demokrasi Modeli

Elden (1981) örgütsel demokrasi modelinde; iş yeri çalışanlarının örgüte karşı hissettikleri duyguları olumlu yönde etkileyeceğini ve çalışanlar arasında örgüte karşı sevgi duygusunun geliştireceğini belirtir. Elden (1981) aynı zamanda örgütler içinde oluşturulan demokratik ortamın ülke demokrasisine de olumlu yönde yansıtacağını vurgulamaktadır. Model Şekil 1'de gösterilmiştir.



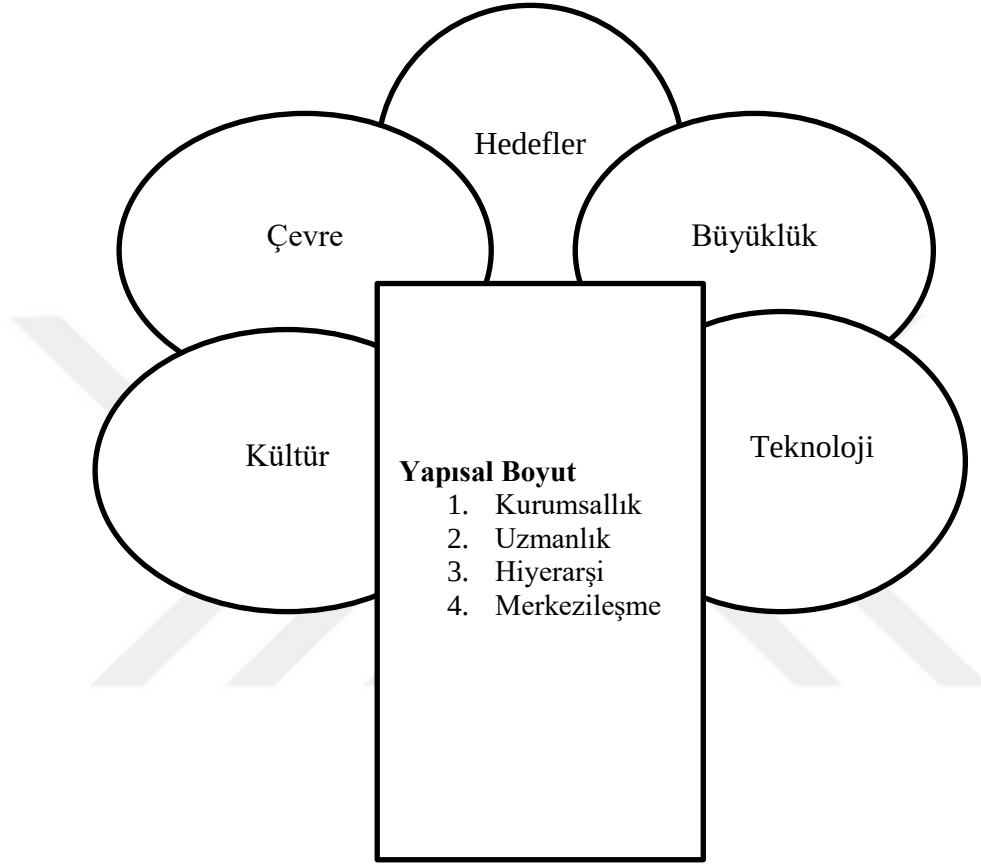
Şekil 1: Elden'in Örgütsel Demokrasi Modeli (Elden, 1981: 44).

1.2.1.2. Yazdani'nin Örgütsel Demokrasi Modeli

Yazdani (2010) tasarladığı örgütsel demokrasi modelinde örgütlerin yapısal ve bağlamsal boyutlar olmak üzere iki boyut üzerinde inşa edildiğini savunur ve bu fikrini Daft (2000) dayandırmaktadır. Örgütleri oluşturan yapısal ve bağlamsal boyutları şu şekilde açıklamaktadır.

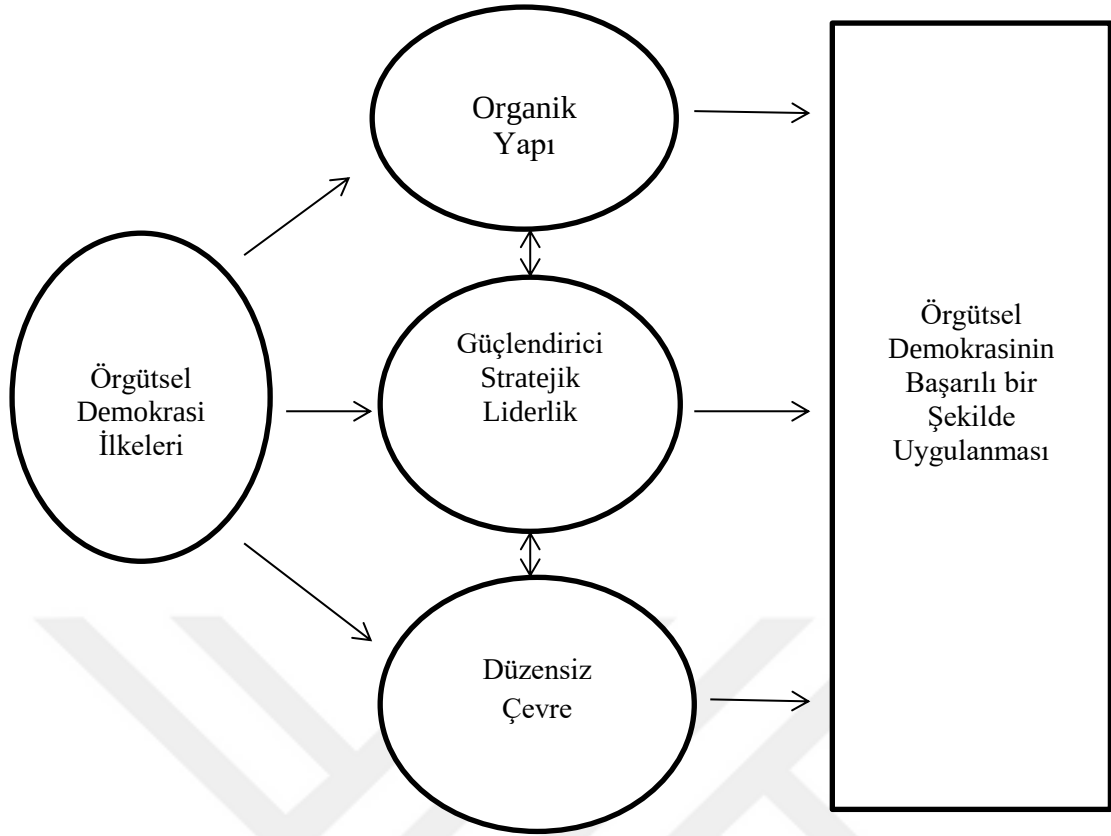
Yapısal boyut, bir örgütün iç özelliklerini kapsar bunları resmileştirme derecesi, uzmanlaşma, karar vermede merkezileşme, hiyerarşininim kontrolü, uzunluğu ve genişliği olarak sıralamaktadır.

Bağlamsal boyut, örgütün büyüklüğü, örgütün teknolojisi, örgütün çevresi ve hedeflerini kapsamaktadır (Daft, 2008: 17) Örgütün bu boyutlarının birbirleri ile etkileşim içinde olduğunu savunur.



Şekil 2: Örgüt Yapısının Bağlamsal ve Yapısal Boyutlarının Etkileşimi (Yazdani, 2010: 55).

Yazdani (2010) başarılı bir örgütte demokrasinin olmazsa olmaz bir ilke olduğunu savunmaktadır. Katı bir mekanik yapının örgütleri başarıya ulaştırmakta başarılı olamayacağını söyler. Katı bir mekanik yapı yerine serbest akışlı bir örgüt yönetimini uygun bulur. Yazdani tarafından geliştirilen örgütsel demokrasi modeli destekleyici örgütsel yapıya, stratejik liderlik tarzı ve düzensiz çevre belirsizliğinin sebep olduğu değişim sentezine dayanmaktadır. Yazdani (2010) örgütsel demokrasi modeline stratejik liderlik ve düzensiz çevre belirsizliğini ekleyerek örgütsel demokrasi modelini geliştirmiştir. Geliştirilen model şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3: Yazdani Örgütsel Demokrasi Modeli (Yazdani, 2010: 57).

Yazdani (2010) stratejik liderlik ve düzensiz çevre belirsizliğinin örgütlerin organik yapı içinde başarılı olacağını savunur. Ancak organik yapıya sahip olmak örgütlerin seçeceği bir durum değildir. Örgütlerin sunduğu belli ürün, hizmet türü, çevresel istikrar vb. özellikler örgütlere mekanik veya organik bir yapıya sahip olma imkânı sunar (Yazdani, 2010: 58). Mekanik ve organik örgüt yapısının birbirinden farkları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Mekanik ve Organik Örgüt Yapısı

Mekanik Yapı	Organik Yapı
Bölümler arasında görevler özel olarak ayrılmıştır.	Departmanlar arasında işlerin yürütülmesinde çalışanların katkısı bulunur
Görevler katı bir şekilde tanımlanmıştır.	Takım çalışmasına göre ayarlanmış ve yeniden düzenlenmiş görevler mevcuttur.
Sıkı bir örgüt hiyerarşisi vardır kontrollü bir yapı ve kurallar çoktur.	Daha az hiyerarşinin yanında kurallar azdır.
Merkezi bir örgüt yönetimi ve bilgi mekanizması bulunur.	Örgütler bilgi ve kontrol merkezi değildir.
Dikey bir iletişim söz konusudur.	Yatay bir iletişim söz konusudur.

Daft, 2001’den aktaran: Yazdani, 2010: 58

1.2.2.Örgütsel Demokrasi İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Alan yazın incelemesi yapıldığında örgütsel demokrasi kavramıyla ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çeşitli araştırmalara rastlanmaktadır. Yurtiçinde yapılan bazı araştırmalar şöyledir; Şeker ve Topsakal (2010) örgütsel demokrasi ile ilgili ilk araştırmayı alan yazınına kazandırmıştır. Bu araştırmada yönetici ve öğretmen algılarına göre ilköğretim okullarında örgütsel demokrasinin benimsenme ve uygulanabilme düzeyi incelenmiştir. Araştırma Van ilinde bulunan ilköğretim okullarında uygulanmıştır. Araştırmaya ilköğretim okullarında görev yapan 486 öğretmen ve 71 okul yöneticisi katılmıştır. Araştırmada Şeker (2010) tarafından geliştirilen “Örgütsel Demokrasi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi konusunda olumlu düşüncede oldukları ancak uygulanabilme konusunda kararsız oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel demokrasinin uygulanabilirliği ile ilgili anlamlı farklılıklara ulaşılmamıştır. (Eaton, 2000’den aktaran: Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 1).

Demirtaş (2017) örgütsel demokrasi bağlamında sendikal demokrasinin sendikal bağlılığa etkisini İzmir üzerinde bir araştırma ile açıklık getirmiştir. Araştırma liman işletmesinde örgütlenmiş olan sendikal işçiler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmaya 250 kişi katılmış kayıp veriler nedeniyle 230 kişinin cevapları geçerli sayılmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanların sendikaya olan inançları, sendikal adalete, sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça doğrusal bir artış söz konusudur. Çalışanların sendikaya olan sadakatleri, sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça doğrusal bir artış göstermektedir.

Çopur (2018) öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinisizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ankara ilinde bulunan üniversitelerde görevli öğretim elemanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmaya 472 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırma sonunda öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algılarının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Barutçu (2019) örgütsel demokrasi algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını bankacılık sektöründe incelemiştir. Araştırma evrenini İstanbul ilinin Avrupa yakasında bulunan özel bir bankanın çalışanlarından oluşturmaktadır.

Araştırmaya 120 banka personeli katılmıştır. Örgütsel demokrasinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelendiğinde eleştiri alt boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Şeffaflık, adalet, eşitlik ve hesap verebilirlik alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Benlioğlu (2021) psikolojik güvenin rol içi performansa etkisinde çalışan sesliliği ve örgütsel demokrasinin rolü adlı çalışmasında Uşak ve Ankara ilinde birbirinden farklı özel ve kamu sektörlerinde çalışan kişilerden veri toplanmıştır. Araştırmaya 411 kişi katılım sağlamıştır. Örgütsel demokrasinin psikolojik güvenin rol içi performansa düzenleyici bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yurtdışında yapılan bazı çalışmalar ise şöyledir; Brown (1985) “Örgütlerde Demokrasi: ABD Perakende gıda Kooperatiflerine Üyelik Katılımı ve Örgütsel Özellikler” adlı araştırmasında örgüt üyelerinin örgüt kararlarına katılımının nasıl sağlanacağı ve sürdürülebileceğini incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütlerin ideolojik yapısının ve karar verme süreçlerinin katılımın sürdürülebilmesi konusunda etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Stohl ve Cheney (2001) “Katılımcı Süreçler / Paradoksal Uygulamalar: İletişim ve Örgütsel Demokrasinin İkilemleri” adlı çalışmada çalışan katılımı ve işyeri demokrasinin paradokslarını açıklamak ve detaylandırmak için geniş bir literatür çalışması yapılmıştır. İş yeri demokrasisi için olmazsa olmaz bazı kavramlar üzerinde durulmaktadır. Bunlar kavramlar, örgütsel kimlik, örgütsel yapı, örgütsel güç olarak sıralanabilir.

Judkins (2003) “İş Yeri Demokrasisi ve İş Sağlığı” adlı araştırmasında örgüt çalışanlarının üretim teknikleri üzerindeki kontrollerinin sağlanmasının örgüt içerisinde sağlık ve güvenlik koşullarını nasıl etkileyeceğini araştırmıştır. Araştırma sonucunda bilgi edinebilme ve katılım, iş yeri sağlığını ve güvenliğini önemli ölçüde sağlayacağını belirtmektedir.

Weber, Unterrainer ve Schmid (2009) “Örgütsel demokrasinin çalışanların sosyo-ahlaki iklimi ve toplum yanlısı davranış yönelimleri üzerindeki etkisi” adlı araştırmalarında işçilerin demokratik karar alma sürecine katılım göstermesinin toplum yanlısı davranış yönelimleri, demokratik değerleri, şirkete

bağılılıkları ve sosyo-ahlaki iklim algıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırman örneklemi Avusturya, Kuzey İtalya ve Güney Almanya'daki 22 şirketten 325 Almanca konuşan çalışan oluşmaktadır. Araştırma sonucunda çalışanların karar alma süreçlerine katılım düzeyinin örgütün sosyo-ahlaki ikliminin yanı sıra kendi örgütsel bağılılıkları, toplum yanlısı davranış yönelimleriyle olumlu bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Unterrainer, Palgi, Weber, Iwanowa ve Oesterreich (2011) “Yapısal Bağlantılı Örgütsel Demokrasi” adlı araştırmalarında Avusturya, Almanya, İsrail ve İtalya’da bulunan 33 işletmede çalışmalarını yürütmüşlerdir. 600 çalışan çok yöntemli çapraz düzeyli bir çalışma ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda demokratik örgütler ile duygusal bağılılık arasında anlamlı bir ilişkinin söz konusu olduğu anlaşılmıştır.

1.3.Sinisizm Kavramı

Antik Yunan’a dayanan sinik kavramı sinikler okulundan gelmektedir ve bir yaşam tarzını ifade eder(Brandes, 1997: 7). Sinisizmin en önemli temsilcileri Antisthenes ve Sinoplu Diogenes’tir. Sinisizm kelime anlamı köpektir ve Diogenes’in lakabı olarak bilinir(Dean vd., 1998: 342). Sinik felsefenin temelinde insanın sade bir yaşam sürmesi gerektiği düşüncesi yatmaktadır. Sinikler her şeyi reddederek, insanın kendi kendine yaşamını sürdürebileceğini savunmaktadır(Sezgin, Tolay ve Sürgevil, 2016: 3). Diogenes’in Büyük İskender’e vermiş olduğu “Gölge etme başka ihsan istemem” cevabından da anlaşılacağı gibi siniklerin dünya nimetleri adına her şeyi reddettikleri ve var olan düzene karşı geldikleri görülmektedir(Memduhoğlu ve Yılmaz, 2017; 521). Sinisizmin ortaya çıkmasında Eski Yunan şehir devletlerindeki siyasal, toplumsal, ahlaksal ve kültürel bozuklukların neden olduğu düşünülmektedir(Ağaoğulları, 1994: 78; Mahmood, 2017, 15).

Sinisizm kavramı farklı boyutlara sahip olup felsefe, din, siyaset, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi farklı disiplinlerin konusu olmaktadır. Sinisizm, “kuşkuculuk”, “şüphecilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern anlamda, “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” anlamı daha baskın gelmektedir(Eaton, 2000’den aktaran: Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoglu,

2007: 1). Ersoy Kart (2015) sinisizmi kısaca olumsuz hislerin eşlik ettiği hayal kırıklığı ve şüphe düşüncesinden oluşan bir tutum olarak tanımlamaktadır. Özler, Şahin, Atalay (2010) benzer ifadeleri kullanmış ve sinisizmi kişilerin çevrelerine karşı öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duyguları barındırması olarak tanımlamıştır.

1.4.Örgütsel Sinisizm Kavramı

Örgütsel sinisizm kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile oluşan negatif tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Andersson,1996: 1397). Dean vd., (1998) kişinin çalıştığı örgüt hakkında örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inancı, örgüte karşı negatif duygularının ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumu olarak tanımlamaktadır. Farklı araştırmacılara ait örgütsel sinisizm tanımlarına Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Sinisizm Tanımları

Yazarlar	Yıl	Tanımlar
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Siniksel bilgi, örgütsel eylemler, kararlar ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir
Kanter ve Mirvis	1989, 1991	Sinisizm, bencilliğin ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Sinisizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.
Guastello,Rieke, Guastello veBillings	1992	Sinisizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Sinisizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olunamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır
Andersson	1996	Sinisizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun...) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinisizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.

Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinisizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Turner ve Valentine	2001	Sinisizm, güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır
Johnson ve O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinisizm, çalışanların örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır
O'Leary	2003	Sinisizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinisizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur.
O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan ve Postmes	2004	Sinisizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	Sinisizm, bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır
Urbany	2005	Sinisizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır
Valentine ve Elias	2005	Sinisizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinisizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel bir takdirinden kaynaklanan bir tutumdur.

(Aktaran Kahveci, 2015: 93).

1.4.1.Örgütsel Sinisizm'in Nedenleri ve Sonuçları

Alan yazın incelendiğinde bireylerin çalıştıkları örgüte karşı sinik davranışlar sergilemelerinin çeşitli sebepleri olabilmektedir. Sur (2010) büyük bir hızla gelişen, değişen teknoloji ve çalışanlar arasındaki rekabet ortamının örgütsel sinisizmin meydana gelmesinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini vurgulamaktadır. Yapılan diğer araştırmalarda ise aşırı stres, kötü yönetim, bireylerin karşılanmayan beklentileri, bireylere sosyal desteğin yetersizliği, örgüt içindeki rekabetçi yaklaşım, örgüt içinde alınan kararlara katılamama gibi durumların örgütsel sinisizme sebep olabileceği düşünülmektedir. Örgütsel sinisizm örgüt kaynaklı olabileceği gibi bireylerden kaynaklı sebeplerle de ortaya çıkabilir. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, kişinin örgütte bulunduğu pozisyon, gelir durumu gibi özellikler bu sebepler arasında sayılabilir. Bireysel

kaynaklı nedenler konusunda yapılan araştırmalarda da farklılıklar söz konusudur. Işık (2017) ve Demir (2021) yaş değişkeninin örgütsel sinisizm üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığına değinmişler ancak Kalağan ve Güzeller (2010) yaş değişkeninin örgütsel sinisizm üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır. Korkmaz (2011) ve Kılıç (2013) cinsiyet değişkeninin örgütsel sinisizm üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşırken Atmaca (2014) cinsiyet değişkeni ve örgütsel sinisizm arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

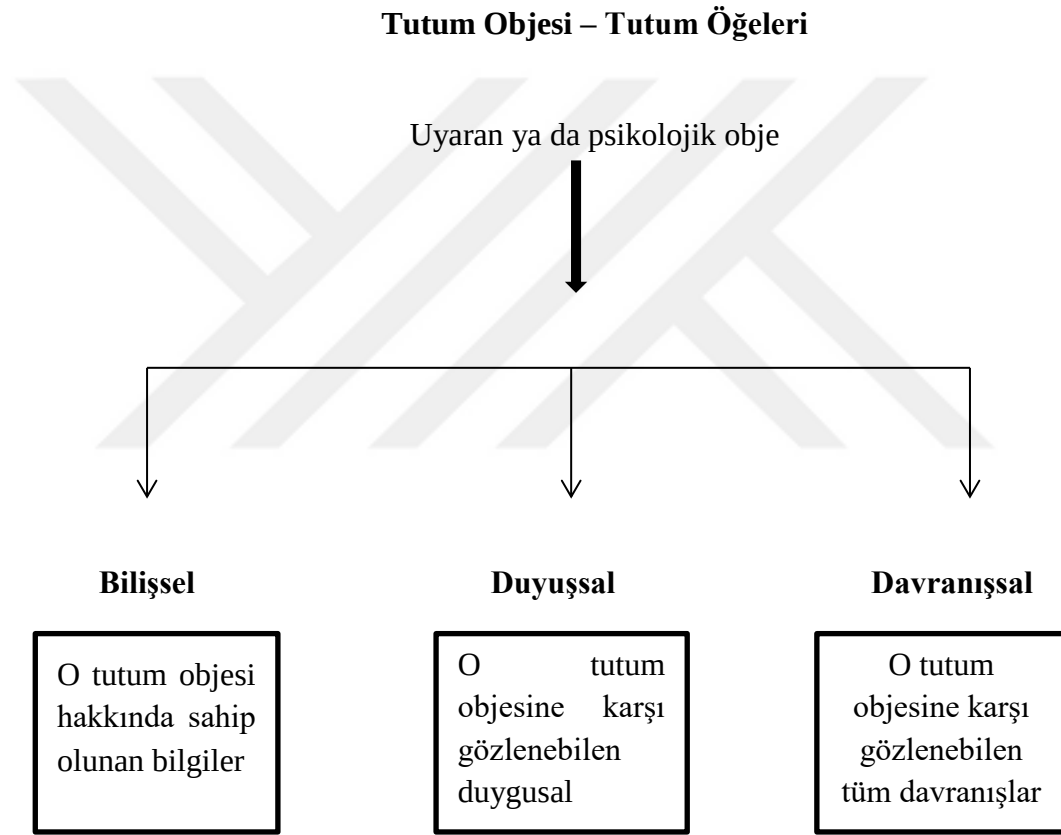
Örgütlerde ortaya çıkan sinisizm tutumları örgütler için bazı olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Bu olumsuzluklar bireysel ve örgütsel olarak ayrılabilir. Bireysel olumsuzluklar bireylerin sinirlenme, duygusal çöküntü içinde olması, hiddetlenme, gerilim, endişe, hayal kırıklığı gibi ruhsal sorunların yanında fiziksel sorunlara da yol açabilmektedir(Kalağan, 2009: 79; Türköz, Polat ve Coşar, 2013: 290). Örgütsel açıdan oluşan olumsuzluklar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Sinisizmin Sonuçları

Sonuçlar	Yazarlar
Azalan iş tatmini	Arabacı,2010; Terzi, Derin, 2016; Sak, 2018
Örgüte bağlılıkta azalma, sadakat kaybı	Naus vd., 2007; Kim vd.,2009; Özer vd., 2014
Kendini örgütte düşük seviyede tanımlama, düşük seviye örgütsel vatandaşlık	Collins, 2017; Lazauskaite-Zabielske vd., 2014
Çaba seviyesinin azalması, düşük seviye angajman	Dean vd., 1998; Naqvi vd., 2013
Sorumluluklardan kaçınma, zayıf sonuçlar	Johnson, O’Leary-Kelly, 2003
İzolasyon, yabancılaşma, yüksek işçi devri	Brandes vd.,2008
Motivasyon kaybı	Collins, 2017
Olumsuz davranış, örgütü ve örgütün aktivitelerini aşağılama	Dean vd., 1998
Çalışanların duygusal olarak tükenmesi, fiziksel ve psikolojik sorunlar	Brandes vd.,2008
(Margelyte- Pleskiene ve Vveinhardt, 2018’den aktaran: Karakullukçu ve Eroğlu, 2020: 44).	

1.4.2.Örgütsel Sinisizm'in Boyutları

Dean vd., (1998) Örgütsel sinisizmi bireylerin çalıştıkları örgüte karşı geliştirmiş oldukları olumsuz tutumlar olarak tanımlamaktadır ve örgütsel sinisizmi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta incelemektedir. Günlük hayatta sürekli kullanılan tutum kelimesini Smith (1968) “bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilim” olarak tanımlamıştır(Smith, 1968'den aktaran: Kağıtçıbaşı, 2010: 110).



Şekil 4: Tutum objesi ve tutum öğeleri (Kağıtçıbaşı, 2010: 113).

Bilişsel boyut, Dean vd. (1998) bilişsel boyutun bilinç yoluyla oluşturulduğunu ileri sürmektedir. Örgütsel sinisizmin meydana gelmesinde rol alan esas faktör, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik oluşturulan inançlardır. Bireyler çalıştıkları örgütlerin örgüt ilkelerinden yoksun olduğunu düşünür.

Örgüt içindeki ilişkiler çıkara dayanır ve örgütteki diğer çalışanlara güvenilmez(Balıkçioğlu, 2013: 23). Bilişsel boyutta sinik inançlara sahip bireyler aşağıda verildiği şekilde sıralanır(Dean vd., 1998: 346).

- ✓ Örgüt uygulamaları kurallara bağlı değildir.
- ✓ Örgütlerdeki görevler çalışanlar için önemsizdir.
- ✓ Örgüt çalışanlarının davranışları tutarsızdır.
- ✓ Örgüt içinde çalışanlar arasında ilişkiler çıkara dayanmaktadır.

Duyuşsal boyut, örgütsel sinisizmin ikinci boyutu olan duyuşsal boyutun en güçlü boyut olduğu vurgulanmaktadır. Bunun nedeni insanların tutumlarının çok zor değişme göstermesidir. Duyuşsal boyut farklı duygulardan oluşmaktadır. Bu boyutta çalışanlar örgütlerini düşündüklerinde örgütlerini küçük görebilir ve örgütlerine karşı öfke, üzüntü, bıkkınlık gibi hissiyatlara kapılırlar(Kabataş, 2010: 20).

Davranışsal boyut, bilişsel ve duyuşsal boyut ile oluşan durum karşısında örgüte karşı olumsuz davranışlar göstermeye başladıkları boyuttur. Davranışsal boyut içerisine girmiş olan örgüt çalışanları örgüte karşı hissettikleri duygu ve düşünceleri söylemekten ve göstermekten çekinmez duruma geldikleri evredir(Boyalı, 2011: 16). Örgütsel siniklerin davranışsal boyuta giren özellikleri arasında örgütün yapı, işleyiş ve özellikle adalet anlayışına yönelik suçlamalar, iftiralar, açıkça cephe almalar da yer almaktadır(Turner ve Valantine, 2001'den aktaran: Ergen, 2015: 23).

1.4.3.Örgütsel Sinisizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Alan yazın incelemesi yapıldığında örgütsel sinisizm kavramıyla ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çeşitli araştırmalara rastlanmaktadır. Yurtiçinde yapılan bazı araştırmalar şöyledir; Kalağan (2009) “Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki” adlı çalışmasında üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinisizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Akdeniz Üniversitesi'nde görevli 305 araştırma görevlisi ile çalışmasını yürütmüştür. Çalışmada araştırma görevlilerinin örgütsel desteği en yüksek akademik danışmanlık, en düşük gelişme fırsatı boyutunda algıladıkları saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları da, en yüksek bilişsel, en düşük ise duyuşsal boyutta yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çağ (2011) “Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma” adlı çalışmada çalışanların algıladıkları örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada; Mersin'de imalat (sanayi) sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki çalışanların algıladıkları örgütsel adaletin örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine nasıl etki ettiği incelenmiştir. Çalışma sonucunda algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çiftçi (2013) “Genel sinizmin ve örgütsel sinizmin işe bağlılık düzeyine etkisi: Konya ilindeki otel çalışanları üzerinde bir araştırma” adlı çalışmada genel sinizmin ve örgütsel sinizmin çalışanların işe bağlılıklarına etkisini incelemiştir. Araştırmaya Konya ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı toplam 350 otel çalışanı katılmıştır. Çalışma sonucunda genel sinizm ile işe bağlılık değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ve genel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde ise pozitif ve zayıf bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirel (2015) “Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki” adlı çalışmada öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmada okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları değişkenlerinin aralarında anlamlı ilişkilerin olduğu ve toksik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını yordadığı tespit edilmiştir.

Derin (2016) “Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir ili merkez ilçeler örneği” adlı çalışmasında demokratik liderlik stili ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya Balıkesir ili merkez ilçeleri şehir merkezinde 19 ortaokulda görev yapan 383 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucunda demokratik liderlik ile örgütsel sinizm arasında yüksek düzeyde negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin okul müdürlerinin demokratik liderlik stili sergilediğini düşündüğü ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sinizm düzeyinin yüksek düzeyde olmadığı görülmüştür.

Yurtdışında yapılan bazı araştırmalar ise şöyledir; Abraham (2000) “Örgütsel Sinisizm: Temelleri ve Sonuçları” adlı çalışmasında iş yerinde oluşan sinisizm türlerinin nasıl geliştiğini teorik olarak açıklamaya çalışmıştır. Bunları duygusal ampirik süreçler ile ilişkilendirmeye çalışmaktadır. Çalışma sonucunda duygusal açıdan kişilik sinisizminin tüm kriterleri olumsuz etkileyen sinisizm türü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Delken (2004) “Örgütsel sinizm: çağrı merkezleri arasında bir çalışma” adlı çalışmasında bir çağrı merkezinin çalışanlarıyla araştırmasını yürütmüştür. Çalışmada çalışanların demografik özelliklerinin örgütsel sinisizm üzerindeki ilişkisinin incelemesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda aile değişkeni yani medeni durum değişkeninin örgütsel sinisizm üzerindeki etkisi açıkça görülmüştür. Diğer demografik özelliklerin örgütsel sinisizm üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Nafei (2013) “Örgütsel Sinizmin İş Tutumlarına Ampirik Etkileri Mısır'daki Eğitim Hastaneleri Üzerine Çalışma” adlı çalışmasında iş tutumlarının örgütsel sinisizm üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma evreninde Mısır’da Eğitim Hastanelerinde çalışan üç grup bulunmaktadır. Çalışmaya 297 kişi katılım sağlamıştır. Çalışma sonunda üç grup arasında da farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinisizm örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerinde etkilidir.

Durrah, Chaudhary ve Gharib (2019) “Örgütsel Sinizm ve Sanayi Örgütlerinde Örgütsel Gurur Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmasında örgütsel sinisizm ile örgütsel gurur arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya 350 kişi

katılım sağlamıştır. Çalışma sonucunda örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun örgütsel gurur üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, bilişsel boyutun ve davranışsal boyutun ise örgütsel gurur üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeline, evren ve örnekleme, araştırma örnekleminin demografik bilgelerine, veri toplama araçlarına ve verilerin analiz bilgelerine yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada genel tarama modeli türlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi yani değişkenlerin birbirini etkileyip etkilemediğini görmek için kullanılan bir modeldir. Bir ilişkisel araştırmada araştırmacı istatistiksel testler kullanarak iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemeye çalışır. Bu süreçte deneysel araştırmalarda olduğu gibi değişkenleri etkilemek veya kontrol etmek yerine, her bir örneklemin puanları için istatistiksel karşılaştırmalara yer verilmektedir. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkileri açıklama ve sonuçlarını tahmin etme fırsatı sunmaktadır (Özmen ve Karamustafaoğlu, 2019: 164).

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini; 2020-2021 eğitim öğretim yılında, Rize ili ve ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 85 resmi ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan 168 yönetici, 1510 öğretmen toplam 1678 kişi oluşturmaktadır. Örneklem, Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan izin doğrultusunda evrende bulunan ortaokullar içerisinde basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle araştırma örneklemi oluşturulmuştur.

Bu yöntem, evrendeki tüm örneklem birimlerine, örneklem olarak eşit seçilme şansı tanımaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, temsil kabiliyeti yüksek bir örneklem oluşturmak için geçerli ve iyi bir yöntemdir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2020: 88).

Örnekleme aşamasında örneklem büyüklüğünü belirlemek için yapılan araştırmada alan yazında farklı görüşlere rastlanmıştır. Comrey ve Lee (1992) örneklem büyüklüğünün 300 iyi, 500 çok iyi, 1000 mükemmel olarak değerlendirmektedir. Kline (1994) ise ölçekteki madde sayısının 10 katı olarak olması gerektiği ile ilgili görüş ileri sürerken, Büyüköztürk vd., (2012) ise ölçekte bulunan madde sayısının en az 5 katı olmasını gerektiğini belirtir. Örgütsel demokrasi ölçeğinde 46 madde, örgütsel sinisizm ölçeğinde 13 madde bulunmaktadır. Bu araştırmaya katılan 468 kişi anket maddelerinin 10 katı olması gerekliliğini sağlamaktadır.

2.3. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Araştırma örneklemini oluşturan Rize ili ve ilçelerinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet süresi ve mesleki hizmet süresi değişkenlerine ait bilgiler Tablo 4’de verilmektedir.

Tablo 4: Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Değişkenler		N	%
Unvan	Müdür	54	11.5
	M. Yardımcısı	59	12.6
	Öğretmen	355	75.9
	Toplam	468	100
Cinsiyet	Kadın	263	56.2
	Erkek	205	43.8
	Toplam	468	100
Yaş	20-30	209	44.7
	31-40	174	37.2
	41 ve üstü	85	18.1
	Toplam	468	100
Medeni Durum	Evli	306	65.4
	Bekar	162	34.6
	Toplam	468	100

Öğrenim Durumu	Lisans	420	89.7
	Lisansüstü	48	10.3
	Toplam	468	100
Kurumdaki Hizmet Süresi	1-5 yıl	325	69.4
	6-10 yıl	100	21.4
	11 yıl ve üstü	43	9.2
	Toplam	468	100
Mesleki Hizmet Süresi	1-5 yıl	164	35
	6-10 yıl	159	34
	11-15 yıl	56	12
	16 yıl ve üstü	89	19
	Toplam	468	100

Tablo 4'e göre araştırmaya katılan 468 katılımcının 54'ünün %11,5 Müdür, 59'unun %12,6 Müdür yardımcısı, 355'nin %75,9 öğretmen olduğu görülmektedir. Katılımcılar cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde katılımcıların 263'ü %56,2 kadın, 205'i %43,8 erkektir. Yaş değişkenine göre katılımcıların 209'unun %44,7 20-30, 174'ünün %37,2 31-40, 85'inin %18,1 41 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların 306'sı %65,4 evli, 162'si %34,6 bekârdır. Katılımcıların 420'si %89,7 lisans, 48'i %10,3 lisansüstü mezunudur. Kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre katılımcıların 325'inin %69,4 1-5 yıl, 100'ünün %21,4 6-10 yıl, 43'ünün %9,2 11 yıl ve üstü çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların mesleki hizmet süreleri incelendiğinde 164'ünün %35 1-5 yıl, 159'unun %34 6-10 yıl, 56'sının %12 11-15 yıl, 89'unun %19 16 ve üstü toplam hizmet yılına sahip olduğu görülmektedir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması aşamasında öncelikle katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. Veriler “Örgütsel Demokrasi Ölçeği” ve “Örgütsel Sinisizm Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Uygulanan veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla oluşturulan kişisel bilgi formunda sırasıyla; unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet süresi ve mesleki hizmet

süresi soruları yer almaktadır. Unvan değişkeni müdür, müdür yardımcısı ve öğretmen olarak; cinsiyet değişkeni kadın ve erkek olarak; yaş değişkeni 20-30, 31-40, 41-50, 51 ve üstü yaş olarak; medeni durum evli ve bekâr olarak; öğrenim durumu lisans ve lisansüstü olarak, kurumdaki hizmet süresi 1-5, 6-10, 11-15, 16 yıl ve üstü olarak; mesleki hizmet süresi 1-5, 6-10, 11-15, 16 ve üstü olarak sıralanmıştır.

2.4.2.Örgütsel Demokrasi Ölçeği

Araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel demokrasi algılarını belirlemek amacıyla veri toplama aracı olarak Tutar, Tuzcuoğlu ve Altınöz (2009) tarafından geliştirilen “Örgütsel Demokrasi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin geliştirilme sürecinde ulusal ve uluslararası kaynaklardan yararlanılmış olup 50 maddelik bir form oluşturulmuştur. Tesadüfi örneklem gruplarına uygulanan 50 maddelik form madde analizi sonrasında 46 maddeye indirilmiştir. 46 maddelik örgütsel demokrasi ölçeği kişisel değerlere saygı, demokratik tutum, demokratik yönetim, demokratik davranış ve otorite algısı olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel demokrasi ölçeği hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum ve tamamen katılıyorum şeklinde düzenlenmiş 5’li likert tipindedir. Örgütsel demokrasi ölçeğinden elde edilen verilerin güvenilirliği belirlemek amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış ve .85 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayısı sırasıyla.80, .77, .78, .78, .93 olarak hesaplanmıştır. Aksel (2013) Ölçekte bulunan ilk 12 maddeyi kişisel değerlere saygı boyutunda; 13.- 19. maddeleri demokratik tutum boyutunda; 20.-32. maddeleri demokratik yönetim boyutunda; 33.-38. maddeleri demokratik davranış boyutunda; 39.-46. maddeleri otorite algısı boyutunda tanımlamıştır. Ölçekte yer alan 29, 41, 42, 43 ve 44. maddeler olumsuz ifadeler içerdiği için tersten puanlama yapılmıştır.

2.4.3. Örgütsel Sinisizm Ölçeği

Araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel sinisizm düzeylerini belirlemek amacıyla Brandes, vd. (1999) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sinisizm Ölçeği” kullanılmıştır. Kalağan (2009) tarafından Türk diline

uyarlanan ölçek 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçek hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum ve tamamen katılıyorum aralığında 5’li likert tipindedir. Bilişsel, duyuşsal, ve davranışsal boyut olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk beş maddesi bilişsel boyutta; 6. -9. maddeler duyuşsal boyutta; 10.-13. maddeler davranışsal boyutta yer alır. Brandes, vd. (1999), ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa katsayısını bilişsel boyut için .86; duyuşsal boyut için .80; davranışsal boyut için .78 olarak tespit etmektedir.

2.5. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik Analizleri

Bu araştırmada kullanılan “Örgütsel Demokrasi Ölçeği” ve “Örgütsel Sinisizm Ölçeği” için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik, ölçmenin tesadüfi hatalardan arınık olmasıdır. Güvenirlik, çeşitli şekillerde hesaplanmış korelasyon katsayısı (r) ile belirlenir. Sıfır ve bir arasında değişen değerler alır. Değer bire (1.00) yaklaştıkça tutarlığın yüksek olduğu kabul edilir. Ölçeklerin güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. İç tutarlılık, bir ölçme aracının kendi içinde uyumlu bir bütün olmasıdır (Karasar, 2020; 191).

2.5.1. Örgütsel Demokrasi Ölçeği Güvenirlik Analizi

Örgütsel Demokrasi Ölçeğinin kişisel değerlere saygı, demokratik tutum, demokratik yönetim, demokratik davranış ve otorite algısı boyutları ile ölçeğin toplamına ait madde sayıları (N) ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (α) Tablo 5 ‘de verilmektedir.

Tablo 5: Örgütsel Demokrasi Ölçeği Güvenirlik Değerleri

Örgütsel Demokrasi Ölçeği	N	α
Kişisel Değerlere saygı	12	0.92
Demokratik Tutum	7	0.91
Demokratik Yönetim	13	0.94
Demokratik Davranış	6	0.95
Otorite Algısı	8	0.80
Ölçek Toplamı	46	0.97

Tablo 5’deki Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde örgütsel demokrasi ölçeğinin kişisel değerlere saygı boyutunun 0,92 düzeyinde, demokratik tutum boyutunun 0,91 düzeyinde, demokratik yönetim

boyutunun 0,94 düzeyinde, demokratik davranış boyutunun 0,95 düzeyinde, otorite algısı boyutunun 0,80 düzeyinde olduğu görülmektedir. Ölçeğin toplamına ait iç tutarlılık katsayısı 0,97 olarak hesaplanmıştır. Büyüköztürk (2017) göre bireyleri seçme-gruplandırma testlerinde güvenilirlik katsayısı 0,70 üzerinde; psikolojik testler için iç tutarlılık katsayısının ise 0,70 üzerinde olması gerekmektedir. Örgütsel demokrasi ölçeğinin boyutları ve ölçeğin toplamına ait Cronbach Alpha iç tutarlılık 0,70 sınırı üstünde değer almıştır.

2.5.2. Örgütsel Sinisizm Ölçeği Güvenirlik Analizi

Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile ölçeğin toplamına ait madde sayıları (N) ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (α) Tablo 6 'da verilmektedir.

Tablo 6: Örgütsel Sinisizm Ölçeği Güvenirlik Değerleri

Örgütsel Sinisizm Ölçeği	N	α
Bilişsel	5	0.91
Duyuşsal	4	0.97
Davranışsal	4	0.84
Ölçek Toplamı	13	0.94

Tablo 6'daki Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde örgütsel sinisizm ölçeğinin bilişsel boyutunun 0,91, duyuşsal boyutunun 0,97, davranışsal boyutunun 0,84 düzeyinde olduğu görülmektedir. Ölçeğin toplamına ait iç tutarlılık katsayısı 0,94 olarak hesaplanmıştır. Ölçek toplamına ait değerler ve boyutlara ilişkin değerler incelendiğinde Örgütsel Sinisizm Ölçeğinden elde edilen test puanlarının güvenilir olduğu görülmektedir.

2.6.Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama süreci öncesinde “Örgütsel Demokrasi Ölçeği” ve “Örgütsel Sinisizm Ölçeği” ölçeklerini geliştiren ve uyarlayan araştırmacılardan araştırmada kullanmak üzere izin istenmiştir. Araştırmacılardan kullanım izni alındıktan sonra Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden resmi ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlere uygulamak amacıyla izin alınmıştır. Covid-19 tedbirleri kapsamında okulların uzaktan eğitim sürecinde olması nedeniyle katılımcılara ölçek formları okul müdürlükleri aracılığıyla Google form

üzerinden ulaştırılmıştır. Ölçek formunda yönetici ve öğretmenlere katılımın gönüllülük esasına dayandığı ve elde edilen verilerin sadece bu araştırma kapsamında kullanılacağı bildirilmiştir.

Ölçeklerden elde edilen verilerin SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programıyla analiz edilmiştir. SPSS programı ile katılımcıların demografik özellikleri, ortalama değerleri ve standart sapma (SS) değerleri analiz edilmiştir. 51 ve üstü yaş aralığında az sayıda katılımcı olması nedeniyle 41-50 yaş aralığı ile birleştirilmiş 41 ve üstü yaş olarak tek bir kategoride toplanmıştır. Kurumdaki hizmet yılı değişken grubunda yer alan 16 yıl ve üstü çalışan kişilerin az olması ve parametrik veriler ile analiz edebilmek için 11-15 yıl aralığı ile birleştirilmiş 11 yıl ve üstü şeklinde düzenlenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine karar vermek için t-Testi'nden yararlanılmıştır. Dağılımın homojen olduğu durumlarda t-Testi kullanılmaktadır. Unvan, yaş, kurumdaki hizmet yılı ve mesleki hizmet yılı değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine karar vermek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi iki veya daha fazla grup olduğu ve dağılımın homojenlik gösterdiği durumlarda kullanılır. Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların evren ortalamaları için en az iki grup arasında anlamlı fark bulunduğu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post- hoc test kullanılması önerilir (Büyüköztürk, 2020; 49). Bu nedenle örgütsel demokrasi ölçeğinde unvan değişkeni ve örgütsel sinisizm ölçeğinde yaş değişkeni için Fischer'in LSD testi yapılmıştır. Puanların dağılım şekli konusunda yorum yapabilmek için ortalama, ortanca, mod dikkate alınabilir. Ancak dağılım şekli konusunda çarpıklık ve basıklık katsayılarının dikkate alınması önerilir. Bu iki katsayının sıfır olması dağılımın standart normal olduğunu, sıfırdan uzaklaşması ise dağılımın standart normal dağılımdan uzaklaştığını göstermektedir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2020; 47). Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi ölçeği alt boyutları ve örgütsel sinisizm ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir.

Tabachnick and Fidell, (2013)'e göre çarpıklık ve basıklık katsayıları -1,5 ve +1,5 arasında değer aldığında verilerin normal dağılım gösterdiğini savunmaktadır. Örgütsel demokrasi ve örgütsel sinisizm alt boyutlarına ait çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7: Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Sinisizm Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Curtosis) Değerleri

		N	Skewness	Curtosis
Örgütsel Demokrasi	Kişisel Değerlere Saygı	468	-.80	.32
	Demokratik Tutum	468	-.71	-.11
	Demokratik Yönetim	468	-.57	-.19
	Demokratik Davranış	468	-.57	-.22
	Otorite Algısı	468	-.12	.07
Örgütsel Sinisizm	Bilişsel	468	.46	-.24
	Duyuşsal	468	1.15	.84
	Davranışsal	468	.16	-.48

Tablo 7 incelendiğinde dağılımın normal olduğu ve normallik varsayımını gerçekleştirdiği görülmektedir. Yapılan analizlere ek olarak örgütsel demokrasi ve örgütsel sinisizm düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Basit doğrusal regrasyon analizi ile örgütsel demokrasinin örgütsel sinisizm düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma sürecinde elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan araştırma bulgularına yer verilmektedir.

3.1.Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları

Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin boyutlara göre örgütsel demokrasi algıları ilişkin örneklem büyüklüğü (N), aritmetik ortalama (X), standart sapma (SS) değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Alt Boyutlara Göre Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları

Örgütsel Demokrasi Ölçeği	N	X	SS
Kişisel Değerlere Saygı	468	4.15	0.71
Demokratik Tutum	468	3.99	0.82
Demokratik Yönetim	468	3.73	0.85
Demokratik Davranış	468	3.80	0.92
Otorite Algısı	468	3.37	0.74
Ölçek Toplamı	468	3.81	0.69

Araştırma kapsamında kullanılan 5’li likert tipindeki Örgütsel Demokrasi Ölçeği dikkate alındığında; kişisel değerlere saygı boyutunun aritmetik ortalaması $X=4,15$ olduğu, demokratik tutum boyutunun aritmetik ortalamasının $X=3,99$ olduğu, demokratik yönetim boyutunun aritmetik ortalamasının $X=3,73$ olduğu, demokratik davranış boyutunun aritmetik ortalaması $X=3,80$ olduğu, otorite algısı boyutunun aritmetik ortalaması $X=3,37$ ölçek toplamına ait aritmetik ortalamasının $X=3,81$ olduğu görülmektedir. Ortalaması en yüksek boyut kişisel değerlere saygı boyutudur.

3.1.1. Unvan Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Testin sonuçları Tablo 9’da verilmektedir.

Tablo 9: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Unvan Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)											
Örgütsel Demokrasi	Unvan	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
Ölçek Toplamı	Müdür(1)	54	4.16	.54	Gruplar Arası	15.4	2	7.74	16.9	.00	2>3
	M.Yardımcısı(2)	59	4.10	.53	Grup İçi	213.00	465	0.45			
	Öğretmen(3)	355	3.71	.71	Toplam	228.50	467				
	Toplam	468	3.81	.69							

Tablo 9 incelendiğinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda unvan değişkeni açısından $F_{(465)}=16,9$; $0,00 < p = 0,05$ değeri bulunmuştur. Bulgulara göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile unvan değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları unvan değişkeni açısından incelendiğinde müdürlerin $\bar{X}=4,16$, Müdür yardımcılarının $\bar{X}=4,10$ öğretmenlerin ise $\bar{X}=3,71$ ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Müdürlerin örgütsel demokrasi algılarının müdür yardımcıları ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

3.1.2. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları

Cinsiyet değişkeninin yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için t-Testi yapılmıştır. Testin sonuçları Tablo 10'da verilmektedir.

Tablo 10: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Demokrasi	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	t	df	p
Ölçek	Kadın	263	3.75	.69					
Toplamı	Erkek	205	3.89	.69	1.09	.29	-2.18	466	0.03

Tablo 10 incelendiğinde örgütsel demokrasi algısının ölçek toplamında varyansların homojen dağılım gösterdiği, Levene testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-testi sonuçlarına göre örgütsel demokrasinin ölçek toplamında $t_{(466)}=-2,18$; $0,03<p=0.05$ değeri bulunmuştur. Bulgulara göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde erkeklerin $\bar{X}=3,89$ kadınlara $\bar{X}=3,75$ göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel demokrasi algıları daha yüksektir.

3.1.3. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Testin sonuçları Tablo11’de verilmektedir.

Tablo 11: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Yaş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)										
Örgütsel Demokrasi	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Ölçek Toplamı	20-30	209	3.76	.68	Gruplar Arası	1.28	2	.64	1.31	.27
	31-40	174	3.81	.72	Grup İçi	227.21	465	.48		
	41 ve üzeri	85	3.91	.68	Toplam	228.50	467			
	Toplamı	468	3.81	.69						

Tablo 11 incelendiğinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda yaş değişkeni açısından $F_{(465)}=1,31$; $0,27 > p = 0,05$ değeri bulunmuştur. Analiz sonucuna göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Örgütsel demokrasi algıları ortalamaları incelendiğinde 20-30 yaş aralığında yer alan yönetici ve öğretmenler en düşük ortalamaya $\bar{X}=3,76$ sahip oldukları, 41 ve üzeri aralığında yer alan yönetici ve öğretmenlerin en yüksek ortalamaya $\bar{X}=3,91$ sahip oldukları görülmektedir.

3.1.4. Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları

Medeni durum değişkeninin yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için t-Testi yapılmıştır. Testin sonuçları Tablo 12’de verilmektedir.

Tablo 12: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Demokrasi	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	df	p
Ölçek	Evli	306	3.84	.70	.152	.69	1.5	466	0.13
Toplamı	Bekar	162	3.74	.68					

Tablo 12 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağıldığı Levene testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonucunda medeni durum değişkeni açısından yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları $t_{(466)}=,69$; $0,13>p=0.05$ olarak bulunmuştur. Buna göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

3.1.5. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları

Öğrenim durumu değişkeninin yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için t-Testi yapılmıştır. Testin sonuçları Tablo 13’de verilmektedir.

Tablo 13: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri			Levene Testi		t-Testi	
Örgütsel Demokrasi	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	df
Ölçek	Lisans	420	3.83	.66	9.9	.002	1.77	52.7
Toplamı	Lisansüstü	48	3.59	.91				.08

Tablo 13 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağılmadığı Levene testi sonuçlarından ($p < 0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonucunda öğrenim durumu değişkeni açısından yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları $t_{(52,7)} = 1,77$; $0,08 > p = 0.05$ olarak bulunmuştur. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile öğrenim durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

3.1.6. Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının kurumdaki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Testin sonuçları Tablo 14’de verilmektedir.

Tablo 14: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)										
Örgütsel Demokrasi	Kurumdaki Hizmet Yılı	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Ölçek Toplamı	1-5 yıl	325	3.83	.70	Gruplar Arası	1,48	2	.74	1.52	.22
	6-10 yıl	100	3.82	.65	Grup İçi	227.01	465	.48		
	11- ve üstü	43	3.63	.77	Toplam	228.50	467			
	Toplam	468	3.81	.69						

Tablo 14 incelendiğinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda kurumdaki hizmet yılı değişkeni açısından $F_{(465)}=1,52$; $,22 > p=0.05$ olarak bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları kurumdaki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Örgütsel demokrasi algıları ortalamaları incelendiğinde 1- 5 yıl aralığında yer alan yönetici ve öğretmenler en yüksek ortalamaya $\bar{X}=3,83$ sahip oldukları, 11 ve üstü aralığında yer alan yönetici ve öğretmenlerin en düşük ortalamaya $\bar{X}=3,63$ sahip oldukları görülmektedir.

3.1.7. Mesleki Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Demokrasi Algıları

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının mesleki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Testin sonuçları Tablo 15’de verilmektedir.

Tablo 15: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)										
Örgütsel Demokrasi	Mesleki Hizmet Yılı	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Ölçek Toplamı	1-5 yıl	164	3.81	.62	Gruplar Arası	.95	3	.31	.64	.58
	6-10 yıl	159	3.76	.74	Grup İçi	227.55	464	.49		
	11-15 yıl	56	3.91	.77	Toplam	228.50	467			
	16 ve üstü	89	3.83	.69						
	Toplam	468	3.81	.69						

Tablo 15 incelendiğinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda mesleki hizmet yılı değişkeni açısından $F(464)=0,64; ,58 > p=0.05$ olarak bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları mesleki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Örgütsel demokrasi algıları ortalamaları incelendiğinde 11- 15 yıl aralığında yer alan yönetici ve öğretmenlerin en yüksek ortalama $\bar{X}=3,91$ sahip oldukları, 6-10 yıl aralığında yer alan yönetici ve öğretmenlerin en düşük ortalama $\bar{X}=3,76$ sahip oldukları görülmektedir.

3.2. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeyleri

Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin boyutlara göre örgütsel sinisizm algıları ilişkin örneklem büyüklüğü (N), aritmetik ortalama ($\bar{X}$), standart sapma (SS) değerleri Tablo 16’da verilmektedir.

Tablo 16: Boyutlara Göre Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeyleri

Örgütsel Sinisizm Ölçeği	N	$\bar{X}$	SS
Bilişsel	468	2.50	0.93
Duyuşsal	468	2.01	1.06
Davranışsal	468	2.70	0.94
Ölçek Toplamı	468	2.40	0.86

Araştırma kapsamında kullanılan 5’li Likert tipindeki Örgütsel Sinisizm Ölçeği dikkate alındığında; bilişsel boyutun aritmetik ortalaması $\bar{X}=2,50$ olduğu, duyuşsal boyutun aritmetik ortalamasının $\bar{X}=2,01$ olduğu, davranışsal boyutun aritmetik ortalamasının $\bar{X}=2,70$ olduğu, ölçek toplamına ait aritmetik ortalamanın $\bar{X}=2,40$ olduğu görülmektedir. Bulgular dikkate alındığında aritmetik ortalaması en yüksek boyut davranışsal boyuttur.

3.2.1. Unvan Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Testin sonuçları Tablo 17’de verilmektedir.

Tablo 17:Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeyleri Unvan Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)										
Örgütsel Sinisizm	Unvan	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Ölçek Toplamı	Müdür	54	2.30	.93	Gruplar Arası	4.2	2	2.13	2.84	.05
	M.Yardımcısı	59	2.19	.83	Grup İçi	348.61	465	0.75		
	Öğretmen	355	2.45	.86	Toplam	352.87	467			
	Toplam	468	2.40	.86						

Tablo 17 incelendiğinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda unvan değişkeni açısından $F_{(465)}=2,84$; $,05=p(0.05)$ olarak bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Örgütsel demokrasi algıları ortalamaları incelendiğinde müdürlerin $\bar{X}=2,30$, müdür yardımcılarının $\bar{X}=2,19$, öğretmenlerin $\bar{X}=2,45$ ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

3.2.2. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için t-Testi yapılmıştır. Testin sonuçları Tablo 18’de verilmektedir.

Tablo 18: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Sinisizm	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	t	df	p
Ölçek Toplamı	Kadın	263	2.46	.87	.67	.41	1.4	466	0.13
	Erkek	205	2.33	.85					

Tablo 18 incelendiğinde örgütsel sinisizm düzeylerinin ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağıldığı Levene testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonucunda öğrenim durumu değişkeni açısından yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyi $t_{(466)}=1,4$; $0,13>p=0.05$ olarak bulunmuştur. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

3.2.3. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Testin sonuçları Tablo 19’da verilmektedir.

Tablo 19: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)											
Örgütsel Sinisizm	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
Ölçek Toplamı	20-30(1)	209	2.52	.87	Gruplar Arası	5.19	2	2.59	3.47	.03	2>3
	31-40(2)	174	2.34	.87	Grup İçi Toplam	347.67	465	0.74			
	41-üstü(3)	85	2.26	.81		352.87	467				
	Toplam	468	2.40	.86							

Tablo 19 incelendiğinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda yaş değişkeni açısından $F_{(465)}=3,47$; $0,03 < p = 0,05$ değeri bulunmuştur. Bulgulara göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri yaş değişkeni açısından incelendiğinde 20-30 yaş aralığında $\bar{X}=2,52$, 31-40 yaş aralığında $\bar{X}=2,34$, 41 ve üstü yaş aralığı ise $\bar{X}=2,26$ ortalamaya sahiptir. 20-30 yaş aralığında yer alan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi sinisizm düzeyleri 31-40 ve 41- üstü yaş aralığındakilere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

3.2.4. Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için t-Testi yapılmıştır. Testin sonuçları Tablo 20’de verilmektedir.

Tablo 20: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri			Levene Testi			t-Testi	
Örgütsel Sinisizm	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	t	df	p
Ölçek Toplamı	Evli	306	2.40	.86	.63	.42	-.23	466	.81
	Bekar	162	2.42	.88					

Tablo 20 incelendiğinde örgütsel sinisizm düzeylerinin ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağıldığı Levene testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonucunda öğrenim durumu değişkeni açısından yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyi $t_{(466)}=-.23$; $0.81>p=0.05$ olarak bulunmuştur. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri ile medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

3.2.5. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için t-Testi yapılmıştır. Testin sonuçları Tablo 21’de verilmektedir.

Tablo 21: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Sinisizm	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	t	df	p
Ölçek	Lisans	420	2.39	.86	1.04	.30	-.58	466	.56
Toplamı	Lisansüstü	48	2.47	.92					

Tablo 21 incelendiğinde örgütsel sinisizm düzeylerinin ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağıldığı Levene testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonucunda öğrenim durumu değişkeni açısından yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyi $t_{(466)}=-.58$; $0.56>p=0.05$ olarak bulunmuştur. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

3.2.6. Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri kurumdaki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Testin sonuçları Tablo 22’de verilmektedir.

Tablo 22: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeyleri Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)										
Örgütsel Sinisizm	Kurumdaki Hizmet Yılı	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Ölçek Toplamı	1-5	325	2.39	.89	Gruplar Arası	.31	2	.15	.20	.81
	6-10	100	2.39	.81	Grup İçi	352.55	465	.75		
	11 ve üstü	43	2.48	.81	Toplam	352.87	467			
	Toplam	468	2.40	.86						

Tablo 22 incelendiğinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda kurumdaki hizmet yılı değişkeni açısından $F_{(465)}0,20; 0,81 > p=0.05$ olarak bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyi kurumdaki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Örgütsel sinisizm düzeyi ortalamaları incelendiğinde 1-5 yıl $\bar{X}=2,39$, 6-10 yıl $\bar{X}=2,39$, 11 ve üstü $\bar{X}=2,48$ ortalamaya sahiptir.

3.2.7. Mesleki Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Düzeyleri

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri kurumdaki mesleki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Testin sonuçları Tablo 23’de verilmektedir.

Tablo 23: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeyleri Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)										
Örgütsel Sinisizm	Mesleki Hizmet Yılı	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Ölçek Toplamı	1-5 yıl	164	2.48	.89	Gruplar	2.88	3	.96	1.27	.28
	6-10 yıl	159	2.42	.85	Arası	349.98	464	.75		
	11-15 yıl	56	2.35	.93	Grup İçi					
	16 ve üstü	89	2.27	.80	Toplam	352.87	467			
	Toplam	468	2.40	.86						

Tablo 23 incelendiğinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda mesleki hizmet yılı değişkeni açısından $F(464) 1,27; 0,28 > p = 0.05$ olarak bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyi mesleki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Örgütsel sinisizm düzeyi ortalamaları incelendiğinde 1-5 yıl $\bar{X}=2,48$, 6-10 yıl $\bar{X}=2,42$, 11-15 yıl $\bar{X}=2,35$, 16 ve üstü $\bar{X}=2,27$ ortalamaya sahiptir.

3.3. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları ile Örgütsel Sinisizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinisizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Korelasyon Analizine başvurulmuştur. Pearson Korelasyon Analizi değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla yapılır. “Pearson korelasyon katsayısı -1 ile +1 ($-1 \leq r \leq +1$) arasında değişen değerler alır. Eksi değerler alması değişkenler arasında ilişkinin ters orantılı olduğunu; artı değerler alması değişkenler arasında ilişkinin doğru orantılı olduğunu gösterir”(Durmuş, Yurtkoru, Çinko, 2018; 144). “Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması, orta; 0.30-0.00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir” (Büyüköztürk, 2020; 32). Analizden elde edilen sonuçlar Tablo 24’de verilmektedir.

Tablo 24: Örgütsel Demokrasi Algısı ile Örgütsel Sinisizm Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Demokrasi	Örgütsel Sinisizm
Örgütsel Demokrasi	1	
Örgütsel Sinisizm	-,512**	1

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Ölçeği ve Örgütsel Sinisizm Ölçeği arasındaki ilişki Pearson Korelasyonu ile ölçülmüştür. Bu değişkenler arasında orta seviyede, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r_{(466)} = -,512, p < 0.01$).

3.4. Regrasyon Analizine İlişkin Varsayımlar

Örgütsel demokrasi algısının yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla regrasyon analizine başvurulmuştur.

3.4.1.Durbin Watson İstatistiği

Genceli (1990) Regresyon modellerinde diğer varsayımlarla birlikte hata paylarının birbirleri üzerinde ilişkilerinin olmadığı savunmakta ve bu varsayımdan sapma durumuna otokorelasyon veya serial korelasyon olarak adlandırmaktadır. Otokorelasyonu belirleme yöntemlerinden biride Dubrin-Watson yöntemidir. Dubrin- Watson İstatistiği 0 ile 4 arasında değer almaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda; $0 < d_L$ ise pozitif otokorelasyon vardır, $d_L \leq d \leq d_U$ ise karar verilmemektedir, $d_U < d < 4 - d_U$ ise otokorelasyon yoktur, $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ ise karar verilmemektedir, $4 - d_L < d < 4$ ise negatif otokorelasyon vardır şeklinde yorumlanmaktadır(Yavuz, 2009; 130)

Bu araştırmada, örgütsel demokrasi algılarının örgütsel sinisizm düzeyi üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bu kapsamda Dubrin- Watson değeri 1,76 olarak bulunmuştur. Analiz sonucuna bakıldığında değişkenler arasında pozitif otokorelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.4.2. Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinisizm Üzerindeki Etkisi

Örgütsel demokrasinin algısının yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regrasyon analizine yapılmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar Tablo 25’de verilmektedir.

Tablo 25: Örgütsel Sinisizmin Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regrasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Örgütsel Demokrasi	4.83	0.19	-.512	25.20	0.00
Örgütsel Sinisizm	-.63	0.04		- 12.85	0.00
R=.51	$R^2=.26$				
$F_{(466)}=165.26$	$p=0.00$				

Tablo 25: incelendiğinde örgütsel demokrasi algısının yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. [$R=.51$, $R^2=.26$, $F(466)=165,26$, $p=0.00$]. Örgütsel demokrasi değişkeni örgütsel sinisizm düzeyinin %26'sını açıklamaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerinde meydana gelen değişimin %26'sını örgütsel demokrasi algısından kaynaklı olduğu söylenebilir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında cevap aranan araştırma soruları ışığında ilgili alan yazında yer alan diğer araştırmaların bulguları ile karşılaştırılıp, yorumlama ve araştırma sonucuna göre önerilere ver verilmiştir.

Örgütsel Demokrasiye İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında Rize ili ve ilçelerinde bulunan ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere uygulanan örgütsel demokrasi ölçeğinden alınan puanların ortalaması 5’li likert tipindeki katılıyorum aralığı ile örtüşmektedir. Bu veriden anlaşılabacağı üzere yönetici ve öğretmenlerin orta seviyenin üstünde örgütsel demokrasi algısına sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuç yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda orta seviyenin üstünde bir örgütsel demokrasinin varlığına işaret etmektedir. Yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları okul örgütlerinin iş görenleri alınacak kararlarda belli bir seviyede söz sahibi yaptığı söylenebilir. Bu sonuç Çopur (2018), Geçkil (2013), Oral Ataç (2015) ve Wang (2018) ile örtüşürken, Coşan Erkal (2012) ile örtüşmemektedir.

Örgütsel demokrasinin alt boyutları incelendiğinde kişisel değerlere saygı boyutun en yüksek ortalamaya sahip olduğu, otorite algısı boyutunun ise en düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu verilerden yola çıkarak yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda iş görenlerin insani değerlere, kültürel değerlere, insan hak ve özgürlüklerine saygı ve bireysel farklılıklara saygı gibi görüşlerde ortak fikre sahip oldukları söylenebilir. Bununla birlikte yönetici ve öğretmenler tutucu ve her şeyi kontrol altında tutan bir yönetim anlayışının görev yaptıkları okul örgütlerinde düşük seviyede olduğu düşüncesine sahiptirler.

Araştırma kapsamında Rize ili ve ilçelerinde bulunan ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere uygulanan örgütsel demokrasi ölçeği ile örgütsel demokrasi algılarının unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet yılı ve mesleki hizmet yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları unvan değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Müdürlerin puan ortalamasının müdür yardımcıları ve öğretmenlerden yüksek bir ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçların Şeker (2010) ve Tokgöz (2019) araştırma sonuçları ile örtüşmekte olduğu görülmektedir. Müdürlerin örgütsel demokrasi algısının yüksek olmasında yönetici olarak görev yaptıkları okul örgütlerinde demokratik bir yönetim anlayışı uygulandıkları düşüncesinin etkili olduğu söylenebilir.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkeklerin kadınlardan daha yüksek örgütsel demokrasi algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Geçkil (2013) ve Benlioğlu (2021) yaptığı araştırmada örgütsel demokrasi algısının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak araştırma sonucunda farklılaşan durum kadınların örgütsel demokrasi algısının erkeklerden daha yüksek olduğu sonucudur. Erdal (2020) ve Üst Can (2020) ise yapmış oldukları araştırmada örgütsel demokrasi algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucunu elde etmiştir. Örgütsel demokrasi algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermesinde okul yöneticilerinin genellikle erkek olması ve bu nedenle cinsiyete göre farklılık gösterebildiği söylenebilir. Aynı zamanda kadınların mesleki rolleri ve erkeklerin mesleki rollerinde oluşan farklılıklarda örgütsel demokrasi algısı üzerinde etkili olabilir.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları yaş değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmadan elde edilen sonuç Turabik (2019) ve Erdal (2020) araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Çopur (2018) ve Üst Can (2020) araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Çopur (2018) yapmış olduğu araştırmada genç öğretim elemanlarının orta yaş üstündeki öğretim elemanlarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırma sonucu Wang (2018), Turabik (2019), Erdal (2020) ve Üst Can (2020) ile paralellik göstermektedir. Çopur (2018) araştırma sonucu ile farklılaşmaktadır.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları öğrenim durumu değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırma sonucu Şeker (2010) ve Yıldırım (2020) ile örtüşmektedir. Ancak Benlioğlu (2021) paralellik göstermemektedir.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları kurumdaki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Turabik (2019) yaptığı araştırmada kurumda çalışılan hizmet yılı değişkeni açısından farklılık oluştuğu sonuca ulaşmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları mesleki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Şeker (2010) yaptığı araştırmada mesleki hizmet yılının örgütsel demokrasi algısı üzerinde farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak Turabik (2019) mesleki hizmet yılı değişkeni açısından anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucunu elde etmiştir.

Örgütsel Sinisizme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında Rize ili ve ilçelerinde bulunan ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere uygulanan örgütsel sinisizm ölçeğinden alınan puanların ortalaması 5'li likert tipindeki puan aralığına uygundur. Elde edilen veriye göre ortaokulda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel

sinisizm düzeyleri orta seviyenin altındadır. Yönetici ve öğretmenler düşük seviyede örgütsel sinisizm düzeyine sahiptir. Bu sonuç Kılıç (2011), Çetin (2012), Kahveci (2015) ve Gökçe (2020) ile örtüşmektedir. Ancak Kalağan (2009) ve Tokmak (2019) araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir.

Örgütsel sinisizm ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde davranışsal alt boyutun en yüksek ortalamaya duyuşsal boyutun en düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları okul örgütlerine karşı sinisizm tutumlarını davranışları, sözleri ve eylemleriyle ortaya koydukları söylenebilir. Örgüt ortamında karşılaşılan bazı sorunlar veya bireylerden kaynaklı sorunlar sinisizm düzeyini etkileyebilmektedir. Alt boyutlara ilişkin araştırma sonuçları Kahrman (2019) ve Ünlü (2021) ile örtüşmektedir.

Araştırma kapsamında Rize ili ve ilçelerinde bulunan ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere uygulanan örgütsel sinisizm ölçeği ile örgütsel sinisizm düzeyleri unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet yılı ve mesleki hizmet yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri unvan değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmada elde edilen sonuca göre okul örgütlerinde bulunan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin çalıştıkları konum itibarıyla örgütlerine karşı sinik tutum sergilemedikleri anlaşılmaktadır. Çanak (2014) okul yöneticileriyle ilgili yaptığı araştırmada örgütsel sinisizmin duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında herhangi bir farklılık olmadığını, ancak bilişsel alt boyutta okul yöneticileri için anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı Andersson ve Bateman (1997), Bommer, Rich ve Rubin (2005), Kalağan (2009), Polatcan (2012), Kahveci (2015) ve Amasralı (2016) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Yönetici ve öğretmenlerin okul örgütlerine karşı sinik tutumlar göstermelerinde cinsiyet değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir. Demirel

(2015) yaptığı araştırmada cinsiyet değişkeninin önemli bir farklılık gösterdiğini, erkeklerin örgütlerine karşı kadınlardan daha fazla sinik tutumlara sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri yaş değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. 20- 30 yaş arasındaki yönetici ve öğretmenleri örgütsel sinisizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç Gün (2015), Kahveci (2015) ve Çopur (2018) ile örtüşmektedir. Görevin başında olan genç yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine karşı sinik tutumlar göstermekte olduğu söylenebilir. Bu durum meslek hayatlarının yeni başlamış olması, meslek konusunda tecrübesiz olma ve meslekten beklenti ile açıklanabilir. Gökçe (2020) ise yaptığı araştırmada yaş değişkeninin herhangi bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırma sonucu Cansever (2017), Özbay (2017) ve Bektaş (2020) ile örtüşmektedir. Ancak Kahveci (2015) ve Çopur (2018) örgütsel sinisizm düzeyinin alt boyutlarında medeni durum değişkeni açısından farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri öğrenim durumu değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen sonuç Aksoy (2019) araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Boz (2016) yaptığı araştırmada öğrenim durumu değişkeninin örgütsel sinisizm düzeyleri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri kurumdaki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kahveci (2015) ve Başaran (2020) yaptığı araştırmada kurumdaki hizmet yılı değişkeninin örgütsel sinisizm üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kahveci (2015) bu farklılığı çalışanların örgütü ve örgüt çalışanlarını yeni tanımaya başlamış olmalarından kaynakladığını ileri sürmektedir. Çopur (2018) kurumdaki hizmet yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri mesleki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen sonuç Demirel (2015), Kahveci (2015) ve Aksakal (2020) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Sinisizm İlişkisine Yönelik

Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algısının ve örgütsel sinisizm düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Örgütsel demokrasi ve örgütsel sinisizm değişkenleri arasında orta seviyede, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ifadeden de anlaşılabacağı üzere ortaokulda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları arttıkça örgütsel sinisizm düzeyleri orta düzeyde azalmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları arttıkça örgütlerine karşı sinik tutumlar sergileme durumları azalacaktır.

Çopur (2018) öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algılarının örgütsel sinisizm düzeyleri üzerindeki etkisini incelediği araştırmasında öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algısının örgütsel sinisizm düzeyinin alt boyutlarına göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel demokrasi algılarının örgütsel sinisizmin bilişsel ve duyuşsal alt boyutları arasında yüksek düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki gösterdiği; ancak örgütsel demokrasi algısı ile örgütsel sinisizmin davranışsal alt boyutu arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Derin (2016) demokratik liderlik ve örgütsel sinisizm ilişkisi: Balıkesir ili örneğinde demokratik liderlik ile örgütsel sinisizm alt boyutları orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucunu ulaşmıştır. Araştırma sonucundan anlaşılabacağı üzere örgütlerde demokratik liderlik arttıkça örgütsel sinisizm azalmaktadır. Örgütsel demokrasi algısının ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarını belli bir oranda açıkladığı araştırmada elde edilen diğer bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları örgütlere karşı sinik tutumlar göstermemelerinde örgüt ortamındaki

demokratik yönetimin etkisi söz konusudur. Sinisizm olgusu örgütler için olumsuz bir durumdur. Örgütlerin nihai amacına ulaşmak için tüm paydaşları ile ortak hareket etmesi önemlidir. Eğitim öğretim örgütleri olan okullarda örgütsel demokrasi algısı arttıkça örgütsel sinisizm düzeyi azalacaktır. Bu sayede okul örgütleri hedefledikleri amaca ulaşmakta başarılı olacakları söylenebilir.

Öneriler

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik bazı önerilere yer verilmiştir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere örgütsel demokrasinin örgüt ortamında sağlanabilmesi veya demokratik yönetim anlayışının güçlendirilmesi için hizmet içi eğitimler verilmesi sağlanabilir.
- Meslek hayatına yeni başlayan yönetici ve öğretmenlerin kapsamlı bir uyum programına dâhil edilmeleri sağlanabilir.
- Örgütsel sinisizm tutumun azaltmak için örgüt içerisinde uygulamalarda iyileştirmeler sağlanabilir.
- Örgüt içerisinde yer alan tüm paydaşların karar alma sürecine katılımı sağlanabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırma ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenleri kapsamaktadır. Farklı öğretim kademelerinde bu araştırma yürütülebilir.
- Özel okullar ile bir araştırma yürütülerek devlet okulları ile karşılaştırma imkânı sağlanabilir.
- Rize ili ve ilçelerinde bulunan ortaokullar ile yürütülen bu araştırma farklı illerde yapılarak eğitim örgütlerinin örgütsel demokrasi algısı ve örgütsel sinisizm düzeyleri arasında karşılaştırma yapılabilir.

- Bu araştırma nicel bir araştırma olarak yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarını daha detaylı anlayabilmek için nitel bir araştırma planlanabilir.
- Farklı alt değişkenler eklenerek araştırma zenginleştirilebilir.



KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Açmaz Özden, M. (2009). Yenilenen demokrasi modelleri ve planlama yaklaşımları. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 3(5), 161-168.
- Ağaoğulları, M.A. (1994). *Kent devletinden imparatorluğa* (1.Baskı). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Aksakal, H.İ. (2020). *İlköğretim okullarında örgütsel sinizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Aksoy, E. (2019). *Öğretmenlerin okullardaki paylaşılan liderlik uygulamalarına yönelik algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Andersson, L.M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasra İli Örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Atıgan, F. (2017). *Yönetim ve organizasyon* (3.Baskı).Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aytürk, N.(2003). *Yönetim Sanatı Başarılı Yönetim ve Yöneticilik Teknikleri* (4.Baskı).Ankara: Yargı Yayınevi.

- Bakan, İ ve Büyükbeşe, T. (2008). Katılımcı karar verme: kararlara katılım konusunda çalışanların düşüncelerine yönelik bir alan çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 29-56.
- Balcı, Ali. (2005). *Eğitim yönetimi terimleri sözlüğü* (1.Baskı). Ankara: Tek Ağaç Basım ve Yayın Evi.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Barutçu, H. (2019). *Örgütsel demokrasinin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Barutçugil, İ. (2014). *Liderlik* (1.Baskı).İstanbul: Kariyer Developer.
- Başaran, O. (2020). *Öğretmenlerin işe bağlılılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Bektaş, İ. (2020). *Örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisi ve bir araştırma* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Benlioğlu, B. (2021). *Psikolojik güvenin rol içi performansa etkisinde çalışan sesliliği ve örgütsel demokrasinin rolü* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Bommer, W.H., Rich, G:A. & Rubin, R.S., (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal Of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Boz, A. (2016). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile okulların akademik iyimserlik ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Bozkurt, T. (2011). *Çalışma ilişkilerinin evrimi* (1.Baskı) İstanbul: Beta Yayınları.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W.(1999), Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*,150-153.
- Brown, L.H.(1985). Democracy in organizayions: membership participation and organizational characteristics in U.S. retail food co- operatives, *Sage Journals*, 6(4), 313-344.
- Bursalıoğlu, Z.(2000). *Eğitimde yönetimi anlamak sistemi çözümlmek* (1.Baskı).Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (28.Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F., (2020).*Bilimsel araştırma yöntemleri* (29.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., Köklü, N., (2020). *Sosyal bilimler için istatistik*(24.Baskı).Ankara: Pegem Akademi.
- Cansever, S. (2017). *Mobing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze'deki ortaokul öğretmenleri üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Coşan Erkal, P. (2012) *Örgütsel demokrasi: kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Coşan Erkal, P. ve Altın Gülova, A. (2014). Örgütsel demokrasi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(2), 231-248.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Çanak, M. (2014). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çetin, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak İli Örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çiftçi, E. (2013). *Genel sinizmin ve örgütsel sinizmin işe bağlılık düzeyine etkisi: Konya ilindeki otel çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çopur, Z. (2018). *Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Daft, R.L. (2008). *Organization theory & design* (10th ed). Ohio: Cengage Learning.
- Dahl, A.R. (2001). *Demokrasi üstüne*, (Çev. B. Kadioğlu) Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: a study among call centers*. (Unpublished Master's thesis). Retrieved from http://www.studiosus.nl/scripties/organizational_cynicism.pdf.
- Demir, S. (2021). *Algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Demirel, A. (2015). *Yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Demirel, N. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Gaziantep Şehitkâmil İlçesi Örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Demirtaş, H. (2017). *Örgütsel demokrasi bağlamına sendikal demokrasinin, sendikal bağlılığa etkisi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir ili merkez ilçeleri örneği* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Doğan, İ. (2003). *Modern toplumlarda vatandaşlık demokrasi ve insan hakları* (4.Baskı).Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Dunner, J. (1964). *Dictionary of political science* (1th ed.). Oxford: Blackwell.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S., Çinko, M. (2018). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*(7.Baskı).İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Durrah, O., Chaudrhary, M. & Gharib, M.(2019). Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7),1-16.
- Erdal, İ. (2020). *Öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Elden, J. M. (1981). Political efficacy at work: The connection between more autonomous forms of workplace organization and a more participatory politics. *American Political Science Review*, 75(1), 43-58.
- Erdost, H.E.,Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007, Mayıs)*Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye’deki bir firmada test edilmesi*. National Mahagament and Organization Congress’de sunulan bildiri. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Ersoy Kart, M .(2015).*Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeolojisi*(2.Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Forcadell, F.J. (2005). Democracy, cooperation and business success: the case of modragon corporacion cooperativa. *Journal of Bussiness Ethics*, 56, 255-274.

- Geçkil, T. (2013). *Örgütsel demokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki: TRB1 bölgelerindeki üniversite hastanelerinde bir uygulama* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Geçkil, T. ve Tikici, M. (2015). Örgütsel demokrasi ölçeği geliştirme çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(4)41-78.
- Genceli, M. (2012, Ocak). *Dubrin-watson testinin irdelenmesi*. Maliye Araştırma Merkezi Konferansları. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iumamk/issue/757/8173> adresinden 23.04.2021 tarihinde edinilmiştir.
- Göztepe, E. (2010, Haziran). *Çoğunlukçu demokrasi anlayışına karşı çoğulcu demokrasi modelleri: normatif düzenleme olanakları ve bunun sınırlılığı üzerine bazı düşünceler*. Çoğulcu Demokrasi Çoğunlukçu Demokrasi İkilemi ve İnsan Hakları Toplantısı'nda sunulan bildiri. Türkiye Barolar Birliği, Ankara.
- Gökçe, V. (2020). *Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Güçyetmez, M. (2017). Karşılaştırmalı demokrasi modelleri ve hükümet sistemleriyle ilişkisi. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 479-496.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gün, F. (2015). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Güven, A. (2010). Demokratik vatandaşlık ve tarih eğitimi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12(2), 337-350.
- Harrison, J.S., & Freeman, R.E. (2004). Is organizational democracy worth the effort. *Academy of Management Executive*, 18(3), 49-53.
- Heywood, A. (1997). Demokrasi. *Liberal Düşünce Dergisi*, 2(8), 108-121.

- Işık, M. (2017). *Örgüt iklimi ve örgütsel sinizm ilişkisi: kamu hastanesinde bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Izgar, G. ve Altınok, V. (2013). Okul yöneticilerinin karar verme stratejileri. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.8(2),41-55.
- Judkins, B.M. (2003). Workplace democracy and occupational health. *Humanity and Society*, 27(4), 443-460.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2010). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*(12.Baskı).İstanbul: Evrim Yayıncılık.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kahveci, G. Ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*.14(52),69.85.
- Kahriman, U. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C.O. (2010) Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,27(27),83-97.
- Karakullukçu, Ö.F. ve Eroğlu, O. (2020). *Örgütsel değişim sinizmi ve spor*. (1.Baskı).Ankara: Nobel yayıncılık.
- Karakütük, K. (2001). *Demokratik laik eğitim* (1.Baskı). Ankara: Anı Yayınları
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*(36.Baskı).Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Karslı, D.M. (2006). *Etkili okul yöneticiliği* (1.Baskı).İstanbul: Morpa Kültür Yayıncılık.
- Kerr, A. (2004). The limits of organizational democracy. *Academy of Management Executive*, 18(3), 81-97.
- Kesen, M. (2017). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerinde etkileri: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 535-562.
- Kılıç, Ş.(2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören İlçe Örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kondakçı, Y. ve Zayim, M. (2013). Yönetim süreçleri. S. Özdemir (Ed), *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama* (ss.10– 62).Ankara: Pegem Akademi.
- Korkmaz, C.İ. (2011). *Kişilik sinizmi ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Mayo, H.B. (1960) *An introduction to democratic theory* (11th ed). Newyork: Oxford Un.Press.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel davranış* (Çev. A. Günsel ve S. Bozkurt).Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mahmood, S.M.R. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Memduhoğlu, H.B. ve Yılmaz, K. (2017). *Yönetimde yeni yaklaşımlar* (3.Baskı).Ankara: Pegem Akademi.
- Nafei, W.A.(2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical.Study on Teaching Hospitals in Egypt, *International Business Research*,6(7),52-69.

- Okutan, M. (2010). Türk eğitim sistemi'nde demokrasi eğitimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 938-946.
- Okutan, M. (2012). *Eğitim yönetimi ve denetiminde örnek olaylar*.(1.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Oral Ataç. L. (2015). *Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ilişkisi: beyaz yakalılar üzerine bir araştırma*(Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özbay, D. (2017). *Örgütsel sinizm ve iş gücü atikliği arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özbudun, E. (1989,Aralık). *Tarihsel gelişim içinde demokrasi ve eğitim*. Türk Eğitim Derneği XIII. Eğitim Toplantısı'nda sunulan bildiri. Türk Eğitim Derneği, Ankara.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*(4.Baskı). Ankara: Pegen A.Yayıncılık.
- Özdemir, M. (2018). *Eğitim yönetimi*(1.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özer, İ. (1996). Siyasal kültür, demokrasi ve demokratik değerler. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.14(1), 71-98.
- Özgöker, U. ve Mert, E. (2018). *Teknoloji ile gerçeğe dönüşen hayal doğudan demokrasi* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özkan, M.B. (2010). *Demokrasinin kurumsallaşması üzerine bir deneme:1982'den sonra Türkiye'de demokrasi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özler, D.E., Atalay, C.G. ve Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikler mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*,2(2), 47-57.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobing ve örgütsel sinizm* (1.Baskı).Ankara: Detay Yayıncılık.
- Polatcan, M. (2012). Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük İli Örneği) (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational behavior* (8th ed). New Jersey: Prentice Hall.

- Sabancılar Eren, S. (2019). Demokrasinin iki farklı yorumu: liberal ve sosyal demokrasinin kuramsal temelleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 396-406.
- Sadykova, G. ve Tutar, H. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Sezgin, O.B., Tolay, E. ve Sürgevil, O. (2016). Örgütsel değişim sinizmi: çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.
- Smith, M.P. (1976). Barriers to organizational democracy in public administration. *Administration & Society*, 8 (3), 275-317.
- Stohl, C. & Cheney, G. (2001). Participatory processes/paradoxical practices: communication and the dilemmas of organizational democracy, *Management Communication Quarterly*, 14(3), 349-407.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şeker, G. (2010). *Yönetici ve öğretmen algılarına göre ilköğretim okullarında örgütsel demokrasinin benimsenme ve uygulanabilme düzeyi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şeker, G. ve Topsakal, C. (2011). Yönetici ve öğretmen algılarına göre ilköğretim okullarında örgütsel demokrasinin benimsenme ve uygulanabilme düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(3), 1203-1227.
- Şen, İ.G. (2010). *Doğrudan demokrasi: kurumlar, hukuki ve siyasi sorunlar* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şimşek, M.Ş ve Çelik, A. (2012). *Yönetim ve organizasyon* (4.Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2001). *Eğitimde toplam kalite yönetimi* (1.Baskı). Ankara: Pegem A. Yayıncılık.

- Tekbıyık, A. (2019). İlişkisel araştırma yöntemi. H. Özmen ve O. Karamustafaoğlu (Ed.), *Eğitimde araştırma yöntemleri* (ss.164–178).Ankara: Pegem Akademi.
- Tekeli, İ. (1997). Bir demokrasi projesi olarak yerel(bölge) planlama. *Planlama Dergisi*, 97(1), 11-16.
- Tilly, C. (2014). *Demokrasi* (Çev. E. Arıcan) Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Tokgöz, A. (2019). *Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile iş stresi düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Tokmak, M. (2019).Örgütsel sinizim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,(53), 183-202.
- Tunç, H. (2008) Demokrasi türleri ve müzakereci demokrasi kavramı. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.100(12),1113–1132.
- Turabik, T. (2019). *Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel demokrasi ile politik davranışlar arasındaki ilişki* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Turhan, M. (1988). Çoğunluk ilkesi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(4), 45-85.
- Tutar, H., Tuzcuoğlu, F. ve Altınöz, M. (2009, Eylül). *Kurumsal demokrasinin algılanması üzerine karşılaştırmalı bir inceleme*. Uluslararası Davraz Kongresi’nde sunulan bildiri. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar. S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*,20(2),285-302.
- Ulutaş, M. (2011). Örgütsel Demokrasi(1.Baskı).Konya: Ulvita Yayıncılık.
- Unterrainer, C., Plagi, M., Weber, W.G., Iwanowa, A. & Qesterreich, R. (2011). Structurally anchored organizational democracy. *Hogrefe Econtent*, 10(3),2190-5150.
- Uygun, O. (2003).*Demokrasinin Tarihsel, Felsefi, Ahlaki Boyutları* (1.Baskı). İstanbul: İnkılap Yayınevi.

- Ünlü, E.A. (2021). *Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Ünsal, E. (2011). Endüstriyel demokrasi ve sosyalist ülkeler denemesi. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(22-23), 69-88.
- Üst Can, Ç. (2020). *Örgütsel demokrasi boyutlarının incelenmesine yönelik açıklayıcı bir karma yöntem araştırması* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Wang, F. (2018). The perceived effectiveness of democratic management, job performance and citizenship behavior: evidence from large Chinese state-owned petrochemical company. *Frontiers of Business Research in China*, 12(13), 1-25.
- Weber, W.G., Unterrainer, C. & Schmid, B.E. (2009). The influence of organizational democracy on employees' socio-moral climate and prosocial behavioral orientations. *Journal Of Organizational Behavior*, 30(8), 1127-1149.
- Yağcı, E. (1998). Eğitim ve demokrasi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22(107), 15-22.
- Yavuz, B. (2009). Çoğulcu demokrasi anlayışı ve insan hakları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1), 283-302.
- Yavuz, S. (2009). Hataların ardışık bağımlı (otokorelasyonlu) olan regresyon modellerinin tahmin edilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 123-140.
- Yavuz, N., Duman, T. ve Karakaya, N. (2020). *İnsan hakları ve demokrasi* (4.Baskı). Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Yazdani, N. (2010). Organizational democracy and organizational structure link: role of strategic leadership environmental uncertainty. *Research Journal Of The Institute of Business Administration*, 5(2), 51-73.
- Yıldırım, M. (2020). *Çalışanların örgütsel demokrasi algılarının örgütsel muhalefet davranışı ve işle bütünleşme düzeyine etkisi: bir alan araştırması* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

EKLER

Ek-1: Kişisel Bilgi Formu

ORTAOKULDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ALGILARI VE ÖRGÜTSEL SINISIZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırma, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans programında yürütülen bir çalışmadır. Bu anket Rize ili ve ilçelerinde bulunan Resmi Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel demokrasi ve örgütsel sinisizmin ilişkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Üç bölümden oluşan anketin, birinci bölümde Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölümde “Örgütsel Demokrasi Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “Örgütsel Sinisizm Ölçeği” yer almaktadır.

Ankette yer alan ifadelere, görev yaptığınız okuldaki durumu göz önünde bulundurarak içtenlikle cevap vermeniz çalışmanın amacına ulaşması bakımından önemlidir. Katılımınız tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız. Anketten elde edilen veriler yalnızca bu araştırma için kullanılacak olup herhangi bir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Yardım ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Tez Danışmanı:

Prof.Dr. Cem TUNA
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Yüksek Lisans
Öğrencisi

Öznur ÖZLÜ TEMİZEL

BÖLÜM 1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Lütfen size en uygun seçeneği (x) işareti koyarak belirtiniz.

1	Unvan	Müdür ()	Müdür Yardımcısı ()	Öğretmen ()
2	Cinsiyet	Kadın ()	Erkek ()	
3	Yaş	20-30 ()	31-40 ()	41-50 ()
		51 ve üstü ()		
4	Medeni Durum	Evli ()	Bekâr ()	
5	Öğrenim Durumu	Lisans ()	Lisansüstü ()	
6	Kurumda Hizmet Yılı	1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl () 16 yıl ve üstü ()
7	Toplam Hizmet Yılı	1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl () 16 yıl ve üstü ()

Ek-2: Örgütsel Demokrasi Ölçeği

BÖLÜM 2

ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ÖLÇEĞİ						
Açıklama: Aşağıda öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız. ÇALIŞTIĞIM KURUMDA;		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	İnsan birey olarak değerli kabul edilir.					
2.	İnsan çeşitli grupların üyesi olarak değerli kabul edilir.					
3.	İnsan kurumun bir üyesi olarak görülür ve değerli kabul edilir.					
4.	İnsanın hak ve özgürlüklerine saygı gösterilir.					
5.	İnsanın kişiliğine saygı gösterilir.					
6.	Farklı kültürlerin ve inançların yaşam biçimlerine saygı gösterilir.					
7.	Kişilerin inanç ve değerlerini özgürce yaşamasına hoşgörü gösterilir.					
8.	Her tür düşünce ve inanca eşit mesafede saygı gösterilir.					
9.	Kurumsal kültürün inşasında bireysel inanç ve değerler göz önünde bulundurulur.					
10.	“İnsanın özgürlük algısının yükselmesine” özen gösterilir.					
11.	İrk, din, cinsiyet, toplumsal sınıf vb. ayrımı yapmadan her insanın değerli olduğuna inanılır.					
12.	Kişinin hak arama anlayışına saygı gösterilir.					
13.	Hak eşitliği ve insan hakları konusunda özel bir duyarlılık vardır.					
14.	Kişinin kendisine ve başkalarına karşı sorumluluk duygusu geliştirmesine hoşgörü gösterilir.					
15.	İnsanlara adalet ve eşitlik duygusuna göre davranılır					
16.	Eleştirel düşünebilmeye hoşgörüyle bakılır.					
17.	Kurumsal kararlarda kişilerin bireysel hedefleri dikkate alınır					
18.	Bireyler arası dayanışma teşvik edilir.					

19.	Demokratik katılım göstermeye özen gösterilir.					
20.	Yaratıcı düşünme teşvik edilir.					
21.	Yöneticiler sorunların çözümünde yönetilenlerle karşılıklı olarak tartışır ve onların çözüm önerilerine değer verir.					
22.	Yöneticiler, yetkilerini astlarıyla paylaşma konusunda isteklidir.					
23.	Yöneticilerle iletişimin önünde herhangi bir engel yoktur.					
24.	Değişime açık bir yönetim anlayışı vardır.					
25.	Bireyler ve gruplar arası işbirliği teşvik edilir					
26.	Faaliyetlerin kararlaştırılması ve planlanması konusunda katılmalı bir yönetim anlayışı vardır					
27.	Bireyin kendini yönetme ve inisiyatif geliştirmesine izin verilir.					
28.	Yöneten-yönetilen ilişkileri demokratik bir zeminde yürür.					
29.	Yöneten-yönetilen arasında iletişim zayıf ve hiyerarşiktir.					
30.	Kurum eleştiriye açık ve bunu gelişmenin fırsatı olarak görür.					
31.	Denetim hata bulma amacıyla değil, kişiyi geliştirme amacıyla yapılır.					
32.	Çalışanlar mesailerinde üzerlerinde “yönetim baskısı” hissetmeden çalışırlar					
33.	İnsanlar önyargılardan arınmış olarak dinlenir.					
34.	Kurumsal imkanların paylaşımında adaletli davranılır.					
35.	Herkesin gelişme ve mutlu olma hakkına saygı gösterilir.					
36.	İyi bir yönetim geliştirmek için demokratik karar sürecine etkin katılabilme olanağı vardır.					
37.	Demokratik hayat için davranış tutum ve anlayış örüntüleri geliştirmeye izin verilir.					
38.	Kurumsal imkanların paylaşımında ayırım yapılmaz.					
39.	Kurumum bireysel farklılık ve yeteneklere göre farklı yaşam olanakları sunar.					
40.	Yeniliklere açık, esnek ve merkezi olmayan bir sistem mevcuttur.					
41.	Tutucu ve her şeyi kontrol altında tutan merkezi bir yönetim anlayışı vardır.					
42.	Kişiler yakından izlendiği hissine kapılırlar.					
43.	İnisiyatifi değil, itaati vurgulayan bir yönetim anlayışı vardır.					
44.	Kurumum vesayetçi ve otoriter bir yönetim anlayışına sahiptir.					

45.	Yakından denetlendiğim ve vesayet altında olduğum hissine kapılmam.					
46.	İnsanlar inanç ve düşüncelerini başkalarıyla paylaşma konusunda çekingenlik göstermezler.					



Ek-3: Örgütsel Sinisizm Ölçeği

BÖLÜM 3

ÖRGÜTSEL SİNİSİZM ÖLÇEĞİ						
Açıklama: Aşağıda öğretmenlerin örgütsel sinisizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız. ÇALIŞTIĞIM KURUMDA;		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır					
3.	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.					
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11.	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakarız.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

Ek-4: Ölçek İzinleri

Örgütsel Demokrasi Ölçeği İzni



HASAN TUTAR

26.10.2020

Ynt: Ölçek Kullanım İzni

Kullanabilirsiniz. kolaylıklar dilerim

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: "özNr özlü"

Kime:

Gönderilenler: 26 Ekim Pazartesi 2020 14:12:59

Konu: Ölçek Kullanım İzni

Sayın Hasan Tutar Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi programı Yüksek Lisans öğrencisiyim ismim Öznur Özlü Temizel. Tezimde Ortaokul okul yöneticileri ve öğretmenlerinin Örgütsel demokrasi algılarıyla ilgili bir Araştırma yapacağım. Veri toplama aracı olarak Örgütsel Demokrasi Ölçeğinizi izninizle kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

Örgütsel Sinisizm Ölçeği



ben 25 Eki 2020

alıcı:



Sayın Gamze KALAĞAN Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi programında Yüksek Lisans öğrencisiyim ismim Öznur ÖZLÜ TEMİZEL. Tezimde Ortaokul okul yöneticileri ve öğretmenlerinin örgütsel sinizim düzeyleriyle ilgili bir araştırma yapacağım. Veri toplama aracı olarak Türkçeye uyarlanmış olduğunuz ÖRGÜTSEL SİNİZİM ÖLÇEĞİ'ni sizinde izniniz olursa kullanmak istiyorum. Saygılarımla.



Gamze Kalagan Kasalak 26 Eki 2020

alıcı: ben ✓



Sayın Temizel,
Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

Ek-5: Etik Kurul Değerlendirme Raporu



T.C.
RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 17-11-2020

Toplantı No: 2620/116

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitimi Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi **Öznur ÖZLÜ TEMİZEL** "Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Sınırsızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli projesi için çalışmalar yapmayı planlamaktadır. Bu çerçevede yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulunuzca değerlendirilmiş olup;

☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.

☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.

☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

		Uygundur	Uygun Değildir*	Değişikliklerle Uygundur*
Prof. Dr. Atıf İshak DEMİR	(Başkan)			
Prof. Dr. Yılmaz Geçit	(Üye)			
Prof. Dr. Alattın KIZILTAŖ	(Üye)			
Prof. Dr. Ali Sait ALBAYRAK	(Üye)			
Prof. Dr. Hasan Ali ESİR	(Üye)			
Prof. Dr. Şekket TOPAL	(Üye)			
Prof. Dr. Zehra ASLAN	(Üye)			

* Uygun bulunmaması halinde gerekçelerini içeren bir raporun sunulması gerektirir.

* Değişiklik önerisini içeren raporun sunulması gerektirir.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fenler Mah. Zihni Derin Yerleşkesi 53100 RİZE

Tel: 0 464 223 81 00 Faks: 0 464 223 63 28

www.erdogan.edu.tr

Ek- 6: Araştırma Uygulama İzin Belgesi



T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 57774812-619-E.17400227
Konu : Tez Çalışması İzni

30.11.2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün
24/11/2020 tarihli ve 1764 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890
(2020/2) sayılı Genelgesi.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması, Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Öznur ÖZLÜ TEMİZEL'in "Okullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Sinisizm Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu bilimsel araştırması kapsamında ekte sunulan form ve testleri 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında ilimiz genelinde bulunan öğretmen ve yöneticilere uygulama isteği ilgi yazı ile bildirilmektedir.

Söz konusu form ve testlerin 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında denetimi okul idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ilimiz genelinde bulunan öğretmen ve yöneticilere uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Selçuk TORPİL
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
30.11.2020

Engin EMEN
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü



Adres: Valilik Hizmet Binası Kat:3
Elektronik Ad: www.rize.meb.gov.tr
e-posta: irtge53@meb.gov.tr

Bilgi için: Strateji Geliştirme Şubesi Ar-Ge Birimi
Tel:(464) 280 53 77
Faks:(464) 280 53 16

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f1a6-8b34-31ec-b16a-f84a kodu ile teyit edilebilir.