

ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL SINISIZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ¹

Öznur Özlü TEMİZEL²Cem TUNA³

Makale Bilgisi	Özet
Araştırma Makalesi	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.
<i>Makale Geçmişi:</i>	
Başvuru 12.03.2024	
Kabul 14.05.2024	
<i>Anahtar Kelimeler:</i>	
Yönetici ve Öğretmen, Ortaokul, Örgütsel Demokrasi, Örgütsel Sinisizm,	

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

Article Information	Abstract
Research Article	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 survey model, one of the general survey 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.
<i>Article History:</i>	
Received 12.03.2024	
Accepted 14.05.2024	
<i>Keywords:</i>	
Administrator and Teachers, Secondary School, Organizational Democracy Organizational Cynicism	

Kaynakça Gösterimi: Özlü Temizel, Ö. ve Tuna, C. (2024). Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinisizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Yönetimi & Politikaları Dergisi*, 5(1), 11-25.

¹ Bu makale "Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel sinisizm düzeyleri arasındaki ilişki" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Öğretmen, MEB, oznur_ozlu19@erdogan.edu.tr, 0000-0001-9476-6936

³ Prof. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, cem.tuna@erdogan.edu.tr, 0000-0002-6846-8676

1. GİRİŞ

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 (Balci, 2005, s.143).

Toplum içerisinde meydana gelmiş örgütlerin başında eğitim hizmetlerinin gerçekleştirildiği okullar vardır. Eğitim örgütlerinin amacı toplumsal yapının 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, s.67). Ancak eğitim örgütlerin de çalışan bireylerin her biri farklı çevrelerde ve farklı kültürlerde eğitilmiş ve yetişmiş; farklı karakter yapısına sahip olup, amacı ve çıkarları farklılık gösteren bireylerdir (Aytürk, 2003, s.346). Bu durumda okul örgütlerin de okul yönetiminin sorumluluğu, okuldaki tüm madde ve insan gücünü en etkin ve verimli şekilde kullanarak okulu hedeflerine uygun yaşatmaktır (Okutan, 2012, s.2). Paydaşların etkin olduğu bir eğitim girişimi de ancak demokratik bir yapı ve iklimde başarılı olabilir (Bursalıoğlu, 2000, s.172).

Okul örgütlerinde var olması istenen demokratik ortam demokrasi kavramı üzerine durulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Harrison ve Freeman'na (2004) göre demokrasinin örgüt düzeyinde yaşanan şekline örgütsel demokrasi denir ve bu kavram örgütte çalışan bireylerin kurumsal iradeye katılmaları anlamına gelmektedir. Okul yöneticisi, okul örgütlerinde yer alan insanların demokrasinin gerektirdiği gibi yönetime ve yönetim süreçlerine katılmalarını sağlamalıdır (Karlı, 2006, s.145). Bununla birlikte yöneticinin astlarını karar almaya veya kararlara katkıda bulunmaya özendirilmesi beklenir (Izgar ve Altınok, 2013, s.44). Örgütsel demokrasinin okul örgütlerinde oluşturulması öğretmenler arasında dayanışma, paylaşım ve okula aidiyet duygusunu arttıracakı düşünülmektedir.

Okul örgütleri içinde yer alan paydaşların sürece dâhil edilmeyip, pasif bir durum sergilemeleri örgütlerin ulaşmak istedikleri amaca ulaşmalarını zorlaştıracakı gibi örgüt içinde aksaklıklara sebep olabilir. Örgüt yönetimlerinin hatalı ve başarısız uygulamaları neticesinde ortaya çıkan örgütsel problemler, yaşanan kriz ve skandallar, iş görenlerin örgütlerine yönelik ciddi şekilde güvensizlik, yılma, sıradanlık, tedirginlik, şüphe, uzaklaşma ve benzeri olumsuz düşünce, tutum ve davranışların gelişmesine sebebiyet vermektedir. Bu olumsuz düşünce ve tutumların en yaygın görülenlerinin başında sinisizm olgusu gelmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011, s. 28). Sinisizmin örgütsel kaynaklı olabilmesi örgütsel sinisizm kavramını ortaya çıkarmıştır. Örgütsel sinisizmin ortaya çıkmasında aşırı stres, kötü yönetim, karşılanmayan beklentiler, sosyal desteğin yetersizliği, rekabetçi yaklaşım, kararlara katılamama gibi nedenler olabilir.

Okul örgütlerinde yaşanabilecek olumsuzluklar öğretmenlerin ve okul içerisinde yer alan diğer paydaşların okula karşı olumsuz duygular beslemelerine sebebiyet verebilir. Öğretmenlerin sinisizm duygusu ile hareket etmeleri eğitim faaliyetlerinden uzaklaşmalarına, sorumluluk almaktan kaçınmaya ve eğitim öğretim faaliyetlerinin aksamasına neden olabilir. Okul yöneticilerinin sinisizmin farkında olmaları, ortaya çıkabilecek zararların önüne geçilmesinde ve sinizmin çözümüne yönelik stratejilerin geliştirilmesinde önemli bir yer tutmaktadır (Kahveci ve Demirtaş, 2015, s.79).

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. 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 süresi ve mesleki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel sinisizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

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 birbiri ne olan etkisini görmek için kullanılan bir modeldir. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkileri açıklama ve sonuçlarını tahmin etme imkânı sunmaktadır (Özmen ve Karamustafaoğlu, 2019, s.164).

Çalışmanın araştırma kısmı Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 17.11.2020 ve 2020 / 136 sayılı Kararı ile alınan izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci öncesinde “Örgütsel Demokrasi Ölçeği” ve “Örgütsel Sinisizm Ölçeği” ölçeklerini geliştiren ve uyarlayan araştırmacılardan ölçeklere ilişkin kullanım izinleri alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Evreni 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 örneklemini oluşturulmuştur. Araştırma örnekleminin demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Araştırma Örneklemine Demografik Özellikleri

Değişkenler	Alt Değişkenler	N	%
Unvan	Müdür	54	12
	M. Yardımcısı	59	13
	Öğretmen	355	76
	Toplam	468	100
Cinsiyet	Kadın	263	57
	Erkek	205	44
	Toplam	468	100
Yaş	20-30	209	45
	31-40	174	38
	41 ve üstü	85	19
	Toplam	468	100
Medeni Durum	Evli	306	66
	Bekar	162	35
	Toplam	468	100
Öğrenim Durumu	Lisans	420	90
	Lisansüstü	48	11
	Toplam	468	100
Kurumdaki Hizmet Yılı	1-5 yıl	325	70
	6-10 yıl	100	22
	11 yıl ve üstü	43	10
	Toplam	468	100
Mesleki Hizmet Yılı	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 1'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 mezundur. Kurumdaki hizmet yılı 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 yılı 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.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, katılımcıların örgütsel demokrasi algılarını belirlemek amacıyla veri toplama aracı olarak Tutar, Tuzcuoğlu ve Altınöz (2009) tarafından geliştirilen “Örgütsel Demokrasi Ölçeği” ve örgütsel sinisizm düzeylerini belirlemek için Brandes, vd. (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türk diline uyarlanan “Örgütsel Sinisizm Ölçeği” kullanılmıştır.

2.3.1. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik Analizleri

Bu araştırmada kullanılan “Örgütsel Demokrasi Ölçeği” ve “Örgütsel Sinisizm Ölçeği” için güvenirlilik analizi yapılmıştır. 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 2 'de verilmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Demokrasi Ölçeği Güvenirlik Değerleri

Örgütsel Demokrasi Ölçeği	N	A
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 2'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 güvenirlilik 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.

Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile ölçeğin toplamına ait madde sayıları (N) ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (α) Tablo 3 'de verilmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Sinisizm Ölçeği Güvenirlik Değerleri

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

Tablo 3'deki 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.

Okul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel demokrasi ölçeği alt boyutları ve örgütsel sinisizm ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Örgütsel demokrasi ve örgütsel sinisizm alt boyutlarına ait çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 4'de verilmektedir.

Tablo 4: Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Sinisizm Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

		N	Çarpıklık	Basıklık
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 4 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 regresyon analizi ile örgütsel demokrasinin örgütsel sinisizm düzeyi üzerindeki regresyon incelenmiştir.

2.4. 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 Millî Eğitim Müdürlüğü’nden resmi ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlere uygulamak amacıyla izin alınmıştır. Ölçek formları okul müdürlükleri aracılığıyla Google form üzerinden ulaştırılmıştır.

Ölçeklerden elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak 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.

3. BULGULAR

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

3.1. Yönetici ve Öğretmenleri Örgütsel Demokrasi Algısı

Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin boyutlara göre örgütsel demokrasi algıları ilişkin örneklem büyüklüğü (N), aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma (SS) değerleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Alt Boyutlara Göre Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları

Örgütsel Demokrasi Ölçeği	N	\bar{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 $\bar{X}=4,15$ olduğu, demokratik tutum boyutunun aritmetik ortalamasının $\bar{X}=3,99$ olduğu, demokratik yönetim boyutunun aritmetik ortalamasının $\bar{X}=3,73$ olduğu, demokratik davranış boyutunun aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,80$ olduğu, otorite algısı boyutunun aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,37$ ölçek toplamına ait aritmetik ortalamasının $\bar{X}=3,81$ olduğu görülmektedir. Bulgular dikkate alındığında aritmetik ortalaması en yüksek boyut kişisel değerlere saygı boyutudur.

3.2. Çeşitli Değişkenler Açısından Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algısının İncelenmesi

Okul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel demokrasi algıları unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet süresi ve mesleki hizmet süresi değişkenleri açısından incelenmiştir. Araştırma sonunda okul yönetici ve öğretmenlerinin unvan ve cinsiyet değişkeni açısından örgütsel demokrasi algıları anlamlı bir farklılık gösterirken; yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet yılı ve mesleki hizmet yılı değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algılarının Unvan Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Örgütsel Demokrasi	Unvan	N	\bar{X}	ss	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
	Müdür(1)	54	4.16	.54	Gruplar Arası	15.4	2	7.74	16.9	.00	>3
Ölçek Toplamı	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 6' da verilen değerler 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.

Tablo 7: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algısının 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 Toplamı	Kadın	263	3.75	.69					
	Erkek	205	3.89	.69	1.09	.29	2.18	466	0.03

Tablo 7'de verilen değerler 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.

3.3. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeyi

Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin boyutlara göre örgütsel sinisizm algıları ilişkin örneklem büyüklüğü (N), aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma (SS) değerleri Tablo 8'de verilmektedir.

Tablo 8: 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 ortalamasının $\bar{X}=2,40$ olduğu görülmektedir. Bulgular dikkate alındığında aritmetik ortalaması en yüksek boyut davranışsal boyuttur.

3.4. Çeşitli Değişkenler Açısından Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeyinin İncelenmesi

Okul Yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sinisizm düzeyleri unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet süresi ve mesleki hizmet süresi değişkenleri açısından incelenmiştir. Araştırma sonunda okul yönetici ve öğretmenlerinin medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet yılı ve mesleki hizmet yılı değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılrken; Yaş değişkeni açısından yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 9: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Örgütsel Sinisizm	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	p	LSD
Ölçek Toplamı	20-30(1)	209	22.52	.87	Gruplar Arası	5.19	2	2.59	33.47	.03	2>3
	31-40(2)	174	22.34	.87	Grup İçi Toplamı	347.67	465	0.74			
	41-üstü(3)	85	2.26	.81		352.87	467				
	Toplam	468	2.40	.86							

Tablo 9 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.

3.5. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algısı ile Örgütsel Sinisizm Düzeyi 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, s.144).

Tablo 10: Örgütsel Demokrasi Algısı ile Örgütsel Sinisizm Düzeyi Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Sonuçları

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

Tablo 10’da verilen değerler 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 ($r(466) = -,512, p<0.01$).

3.6. Regresyon Analizine İlişkin Varsayımlar

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

3.6.1. Durbin Watson İstatistiği

Genceli (2012) 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; $0 < dL$ ise pozitif otokorelasyon vardır, $dL \leq d \leq dU$ ise karar verilmemektedir, $dU < d < 4 - dU$ ise otokorelasyon yoktur, $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$ ise karar verilmemektedir, $4 - dL < d < 4$ ise negatif otokorelasyon vardır şeklinde yorumlanmaktadır(Yavuz, 2009; 130)

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

3.6.2. Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinisizm Üzerindeki Etkisi

Örgütsel demokrasinin algısının yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizine yapılmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar Tablo 19’da verilmektedir.

Tablo 11: Örgütsel Sinisizmin Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	B	t	P
Örgütsel Demokrasi	4.83	0.19	-.512	25.20	0.00
Örgütsel Sinisizm	-.63	0.04		-12.85	0.00

R=.51 R²=.26
F(466)=165.26 p=0.00

Tablo 11’de verilen değerler incelendiğinde örgütsel demokrasi algısının yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. [R=.51, R²=.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.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

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 anlaşılacağı 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 uyguladıkları 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) ile 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.

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 72 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 Kahrıman (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 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 ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen sonuç Kahveci (2015) ve Aksakal (2020) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

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 anlaşılacağı 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 anlaşılacağı 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.

4.2. 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.

Yayın Etiği Beyanı ve Etik Kurul İzin Bilgileri

Bu araştırmanın planlanması, planlanan çalışmanın uygulanması, bu çalışma ile ilgili verilerin toplanması, bu verilerin analizi ile ilgili tüm süreçte bilimsel araştırma ve etik yönergesinde yer alan tüm kurallara uyulmuştur. Bu araştırmanın yazım sürecinde etik kurallara uyulmuş ve bu araştırma herhangi başka bir akademik yayın ortamında değerlendirilmek üzere gönderilmemiştir. Araştırma için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 17/11/2020 tarih ve 2020/136 nolu toplantısı ile etik kurul izin belgesi alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Aksakal, H.İ. (2020). *İlköğretim okullarında örgütsel sinizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- Aksoy, E. (2019). *Öğretmenlerin okullardaki paylaşılan liderlik uygulamalarına yönelik alguları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasra İli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Aytürk, N.(2003). *Yönetim sanatı başarılı yönetim ve yöneticilik teknikleri* (4.Baskı). Yargı Yayınevi.
- Balcı, Ali. (2005). *Eğitim yönetimi terimleri sözlüğü* (1.Baskı). Tek Ağaç Basım ve Yayın Evi.
- Başaran, O. (2020). *Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- Bektaş, İ. (2020). *Örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisi ve bir araştırma* (Doktora Tezi).İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- Benlioğlu, B. (2021). *Psikolojik güvenin rol içi performans etkisinde çalışan sesliliği ve örgütsel demokrasinin rolü* (Doktora tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- 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.
- Boz, A. (2016). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile okulların akademik iyimserlik ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- 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.
- Bursalıoğlu, Z.(2000). *Eğitimde yönetimi anlamak sistemi çözümlmek* (1.Baskı). Pegem A. Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (28.Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Coşan Erkal, P. (2012) *Örgütsel demokrasi: kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Manisa. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- Çanak, M. (2014). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>
- Çetin, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak İli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- Çopur, Z. (2018). *Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi alguları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir ili merkez ilçeleri örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S., Çinko, M. (2018). *Sosyal bilimlerde SPSS’le veri analizi*(7.Baskı). Beta Yayıncılık.
- Erdal, İ. (2020). *Öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.

- Geçkil, T. (2013). *Örgütsel demokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki: TRB1 bölgelerindeki üniversite hastanelerinde bir uygulama* (Doktora Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- Genceli, M. (2012, Ocak). *Dubrin-watson testinin irdelenmesi. Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuamamk/issue/757/8173> adresinden 23.04.2021 tarihinde edinilmiştir.
- Gökçe, V. (2020). *Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerine 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). Hacettepe Üniversitesi, Ankara. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- Harrison, J.S., & Freeman, R.E. (2004). Is organizational democracy worth the effort. *Academy of Management Executive*, 18(3), 49-53.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler* (Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- Kahveci, G. Ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*.14(52),69.85.
- Kahrıman, U. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- Karlı, D.M. (2006). *Etkili okul yöneticiliği* (1.Baskı). Morpa Kültür Yayıncılık.
- Kılıç, Ş.(2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören İlçe Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Okutan, M. (2012). *Eğitim yönetimi ve denetiminde örnek olaylar* (1.Baskı). Pegem Akademi.
- Oral Ataç. L. (2015). *Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ilişkisi: beyaz yakalılar üzerine bir araştırma*(Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Manisa. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- Özbay, D. (2017). *Örgütsel sinizm ve iş gücü atikliği arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- Şeker, G. (2010). *Yönetici ve öğretmen algılarına göre ilköğretim okullarında örgütsel demokrasinin benimsenme ve uygulanabilme düzeyi* (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- 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.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2001). *Eğitimde toplam kalite yönetimi* (1.Baskı). Pegem A. Yayıncılık.
- Tekbıyık, A. (2019). İlişkisel araştırma yöntemi. H. Özmen ve O. Karamustafaoğlu (Ed.), *Eğitimde araştırma yöntemleri* (ss.164–178). Pegem Akademi.
- Tokgöz, A. (2019). *Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile iş stresi düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- Tokmak, M. (2019). *Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma*. *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,3(53), 183-202.
- Turabik, T. (2019). *Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel demokrasi ile politik davranışlar arasındaki ilişki* (Doktora Tezi) Hacettepe Üniversitesi, Ankara. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).

- 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.
- Ünlü, E.A. (2021). *Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Çorum. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- Üst Can, Ç. (2020). *Örgütsel demokrasi boyutlarının incelenmesine yönelik açıklayıcı bir karma yöntem araştırması* (Doktora Tezi) Akdeniz Üniversitesi, Antalya. [https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi).
- 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.
- Yavuz, S. (2009). Hataların ardışık bağımlı (otokorelasyonlu) olan regresyon modellerinin tahmin edilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 123-140.