

Yöneticilerin Örgütsel Demokrasi Özelliklerinin İş görenlerin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi

Tuğba UÇAN

nildeniz01@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

ALİ DEMİR

alife_01@hotmail.com.tr

Milli Eğitim Bakanlığı

Duygu ERDEM

duygu.erdemm@hotmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Özet

Bu araştırmanın amacı Okullarda bulunan yöneticilerin demokratik davranışları ve alt boyutlarının, öğretmenlerde örgütsel sinizm tutumlarına etkisini araştırmaktır. Araştırmanın Evreni İstanbul ili Sancaktepe ilçesinde 6 farklı kamu ve özel okulda görev yapan 214 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın Örneklemini ise bu okullarda görev yapan rastgele seçilen 141 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmanın sonunda Örgütsel Demokrasi ile Örgütsel Sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel Demokrasinin alt boyutlarında Katılım-Eşitlik, Adalet ve Şeffaflığın örgütsel sinizmi etkilemediği fakat Eşitliğin Örgütsel sinizm ile anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Demokrasi, Örgütsel Sinizm, Öğretmen

The Effect of Organizational Democracy Characteristics of Managers on Organizational Cynicism Behaviors of Employees

Abstract

The aim of this research is to investigate the effects of the democratic behaviors and sub-dimensions of the administrators in schools on the attitudes of teachers towards organizational cynicism. The population of the research consists of 214 teachers working in 6 different public and private schools in the Sancaktepe district of Istanbul. The sample of the study consisted of 141 randomly selected teachers working in these schools. At the end of the study, it was seen that there is a positive and significant relationship between Organizational Democracy and Organizational Cynicism. It was observed that Participation-Equality, Justice and Transparency in the sub-dimensions of Organizational Democracy did not affect organizational cynicism, but Equality had a significant relationship with Organizational cynicism.

Keywords: Organizational Democracy, Organizational Cynicism, Teacher

GİRİŞ

Okullarda ki yöneticilerin Örgütsel Demokratik davranışlarının nasıl artırılacağı sorusu ve bu soruya verilecek yanıtlar günümüzdeki okulların ve kurumların başarısı açısından önem arz etmektedir. Bizde bu gerekçeyle okullardaki örgütsel demokrasinin nasıl artırılacağı sorusuna cevap aramak için örgütsel sinizmin, örgütsel demokrasi üzerindeki etkisini araştırdık. Örgütsel demokrasi üyelerinin yönetime katılmalarının sağlanması (Yazdani, 2010) ve örgütün stratejisi belirlenirken bütün üyelerin katılımı ile oluşturulması gerekir (Crane ve Matten, 2005)Siyaset unsuru olarak görülen demokrasinin örgütsel düzeyde kullanılmasına, örgütsel demokrasi denir. Genellikle devlet yönetim biçimi olarak algılanmasına rağmen demokrasi insanların toplu olarak bir araya geldiği her yerde bir yönetim biçimidir (Toktok 2010).

Değişimin doğasındaki en önemli konu insandır (İnandı ve Gılıç 2016). İnsanların olduğu yerde dikkatle ele alınması gereken konulardan biri eğitim çalışmalarınıdır. Eğitimin hedeflerine ulaşmasında temel faktör öğretmenlerdir. Öğretmenler okullarına olumlu bir bağ ile bağlandıklarında okulun hedeflerine ulaşması daha kolay olur. Bunun tam tersi okullarına karşı olumsuz bir tutum geliştirmişlerse, okulların hedeflerine ulaşması mümkün olmamaktadır. Okullardaki olumsuz hava ve yöneticiler ile öğretmenler arasındaki iletişim kopukluğu, bir çok öğretmenin mesleki bağlılıkları azalmaya başlamakta ve bu kutsal

meslekten uzaklaşmaktadırlar. Okul yöneticileri öğretmenleri okul yönetimine katarak öğretmenleri daha fazla eğitimin içine çekmiş olurlar. Böylece okulun hedeflerinin oluşturulmasında ve bu hedefe ulaşılmasında öğretmenlere büyük bir enerji ve sorumluluk yükleyecektir. Eğitim faaliyetlerinin amacı sadece gelecek nesilleri topluma kazandırmak olarak görülmemelidir. Eğitimi yarıda bırakıp topluma kazandırılmayan her birey topluma zarar verecek bir duruma düşebilir. Bu yönü ile eğitim aynı zamanda toplumun korunmasında ve bireylerin dışlanmadan topluma adapte olmasını sağlamada önemli bir görev icra etmektedir.

Örgütsel Demokrasi iş hayatında daha önemli bir yer tutması gerektiği uzun zamandır tartışılan bir konudur. Küresel Dünya da ekonomik değişimler, örgütlerdeki yönetim anlayışının ve güç dengelerinin tekrar gözden geçirilmesini gerekli kılmıştır. Demokratikleşmenin gereği olarak örgüt üyelerinin kendi kendilerini yönetmeleri ve daha fazla sorumluluk almaları kaçınılmaz olmuştur (Butcher Clarke, 2002). Örgütsel Demokrasi, örgüt üyelerinin kendilerini ilgilendiren konularda karar alınırken karar aşamalarına katılmalarını gerektirir. Örgütlerdeki Demokrasi yaklaşımı çalışanların yönetenlerle birlikte karar alması, alınan kararların uygulama aşamalarını takip etmesi ve sürecin sonunda birlikte denetleme yapılması politikadaki demokrasiden farklılık göstermektedir (Harrison, Freeman 2004).

Örgütsel Demokrasinin bir çok farklı tanımı vardır. Bu tanımlar incelendiğinde de ortak noktalarının, çalışanlarını önemli bir değer olarak görüp insanlara adaletli davranmayı gerektirdiği görülmüştür. En önemli ortak nokta ise örgüt üyelerinin kendilerini ilgilendiren konularda karar alırken her birey özgürce fikirlerini dile getirebilir. Her birey kararlarını açıkça söyledikten sonra birlikte ortak bir fikirde buluşabilir. Bu davranış örgütü daha güçlü kılacaktır. Her birey değerli olduğunu ve örgütün bir parçası olduğunu görecektir böylece güçlü bir bağ ile hedeflere ulaşmak için çalışacaktır. Örgütsel demokrasilerde yöneticilerle çalışanlar arasında çift yönlü güçlü bir iletişim vardır. Örgüt içerisinde ifade özgürlüğünü sağlamak kişilerin daha fazla yönetime katılmalarını sağlayacaktır. Şeffaflık ve adalet kişilerde güven duygusunu perçinleyecektir (Lansbury 2009).

Geçkil ve Tikici (2015) tarafından geliştirilen örgütsel demokrasinin dört alt boyutu mevcuttur. Bu alt boyutları Katılım-Eleştiri, Eşitlik, Adalet, ve Şeffaflıktır. Kurumlarda örgütsel demokrasiden bahsedebilmek için bu alt boyutların her birine önem verilmesi gerekir. Bu alt boyutları sırasıyla şu şekilde açıklayabiliriz.

Katılım-Eleştiri: Örgüt çalışanlarının karar almada aktif rol almaları, alınan kararları rahatlıkla sorgulayabilmeleri ve örgüt içerisinde fikirlerini özgürce dile getirmelerini ifade eder. Çalışanların katılımını önemseyen örgütlerde, problemler tartışarak ve ortak bir fikirde buluşarak çözülür. Böylece örgütteki her birey problemlerini rahatlıkla dile getirip sorunlarına çözüm bulabilir. Bu davranış bireylerin motivasyonlarını artıracaktır (Weber 2009).

Şeffaflık: Örgüt içerisinde alınan bir kararın bütün çalışanlara bildirilmesi ve bu karar hakkında örgüt üyelerin düşüncelerinin alınmasıdır. Şeffaflığın en önemli noktası kişilerin istedikleri bilgiyi tüm yönleri ile öğrenebilmesidir. Kişilerin istedikleri bir bilgiyi öğrenememeleri, çalışanlar ile yöneticiler arasında güven duygusunun azalmasına sebep olmaktadır. Şeffaflık örgüt içindeki işleyiş ile ilgili tüm bilgilerin istenildiğinde ulaşılabilir olmasıdır. Çalışanların kendi sorumlulukları dışında kurumları ile ilgili diğer konularda bilgi alması örgütsel demokrasiyi güçlendirecektir (Bozkurt 2011).

Adalet: Örgütsel düzeyde adalet kavramı kazanımların dağıtım kararlarının alınmasındaki kuralların oluşturulmasında, bireyler arasındaki etkileşime göre hakkaniyet ile ilgili alınan kararlardır. Örgütsel adalet çalışanların iş yerlerinde kendilerine ve diğer çalışanlarına ne kadar adil davranıldığı ile ilgilidir (Yıldırım 2007) Çalışanların hangi kriterlere göre terfi alacakları, ödül ve cezanın nasıl dağıtılacağına dair normlardır (Carmona 2010).

Eşitlik: Örgütsel düzeyde çalışanların tamamı için cinsiyet, yaş, din, dil veya ırk ayrımı yapmaksızın bireylerin çalıştıkları kuruma sağladığı katkıya göre muamele edilmesidir (Bozkurt 2011). Genellikle eşitlik adalet kavramı ile karıştırılmaktadır. Adalet kavramı ile farkı eşit olan her durumun adalet olmadığıdır. Aynı durum adil olan her zaman eşit olmayacağı gibi.

Örgütsel Sinizm

Sinizm kelime anlamı olarak silik davranışlar olarak kolayca tanımlanabilir. Sinizm köken olarak çok eski felsefe okullarına kadar dayanmaktadır. Sinizm ortalama bir insanın yaşam standartlarına göre daha olumsuz hayat görüşüne sahip bireylerdir. Sinizmin anlamı zaman içinde değişmiş olsa da toplum tarafından dışlanmış, toplumdaki kopmuş olan bireyler olarak görülmektedir. Bu insanlar davranışlarını hayal kırıklığı, umutsuzluk veya güvensizlik olarak dışa yansıtmaktadırlar. Tarih öncesine kadar uzun bir geçmişe sahip olan sinizm kavramı , modern toplumlarda artan bir ilgi ile araştırılan bir konu olmaya devam etmektedir.

(Mignonac 2018) Örgütsel Sinizm ile ilgili yapılan çalışmaların ortak noktaları incelendiğinde çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri ve örgüt için olumsuz sonuçlara yol açan olumsuz tutumlar vurgulanmaktadır.

Örgütsel Sinizm'in en açıklayıcı tanımı olarak Dean tarafından kişinin çalıştığı kuruma karşı üç boyuttan oluşan olumsuzluk tutumudur. Bu üç boyut

1. Kurumun dürüstlükten yoksun olduğu inancı
2. Kuruma yönelik olumsuz etkisizlik
3. Çalıştığı kuruma yönelik aşağılayıcı ve olumsuz eleştirel davranış eğilimleri olarak sıralanır (Dean 1998).

Diğer taraftan kurumların ve çalışanlarının hedefleri ve beklentileri uyumlu hale getirilebilirse, çalışanların örgüte karşı olumlu tutum geliştirmeleri sağlanmış olur. Çalışanlar örgütlerin hedefleri ve beklentileriyle uyum sorununu çözdüklerinde, kurumlarına karşı olumsuz tutum geliştirmekten kaçınırlar. Çalışanlar örgütsel demokrasi işleyişinin kendileri için olumlu ve yararlı olduğunu hissettiklerinde kurumlarına daha fazla güvenirler. Bundan dolayı yöneticiler çalışanlarının, örgütsel bağlılıklarını artıracak demokratik davranışlar sergilemelidir. Çalışanlara daha demokratik bir ortam sunulduğunda sinizm düzeyleri azalacaktır (Stanley, Meyer 2005).

Yöneticilerin çalışanlarını görmezden gelmesi, fikirlerine önem vermemesi çalışanların motivasyonlarının düşmesine güvensiz bir ortamın oluşmasına neden olmaktadır. Çalışanların örgütsel sinizme yönelmelerine, örgütün ve çalışanların beklentileri arasında uyumsuzlukların oluşması, örgütte adaletsizlik duygusunun var olması neden olmaktadır. Güven duygusunun olmadığı ortamlarda duyarsızlaşma ve kişilerin daha fazla köşeye çekilmesi gözlemlenir. Bu durum örgütsel sinizm ile sonuçlanmasına neden olur. Örgütün olumlu bir kimliğinin olması ve çalışanların örgütsel destek almaları, örgüt içinde olumlu bir havanın oluşmasına ve bu olumlu durumun sürmesi sinizm yolunu kapatacaktır. Güçlü bir grup bağlılığının olduğu kurumlarda örgütsel başarı için kişiler daha çok çaba göstereceklerdir (Tyler ve Blader 2003).

Örgütsel Sinizmin sonuçlarına baktığımızda hem örgüt hem de çalışanlar için olumsuz sonuçları olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı, takım çalışmalarını ve iş performansını olumsuz etkilemektedir (Abraham 2000). Okullarda öğretmenler tarafından örgütsel sinizmin daha fazla yaşandığı yerlerden biri olarak görülmektedir. Okullar bir toplumun geleceğini şekillendirme işlevi gördüğünden hızla meydana gelen değişim ve gelişmelere sürekli uyum sağlamak zorundadır. Bu süreçte okul yöneticileri ve öğretmenler

başta olmak üzere okul paydaşları etkileşimli bir rol oynamaktadırlar. Okul yöneticilerinin iletişime açık, okul ortamlarının samimi ve dürüst bir ortam oluşturulması durumunda öğretmenlerin kurumlarına karşı olumlu tutum geliştirmeleri sağlanacaktır. Aksi takdirde öğretmenlerin okula ve yöneticilerine karşı olumsuz duygu ve tutumlarının gelişmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu durumdaki bir okulun gelişmelere ayak uydurması imkansız hale gelecektir (Demirçelik –Korkmaz 2017).

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada amaç yöneticilerin örgütsel demokrasi özellikleri ile iş görenlerin örgütsel sinizm davranışlarına etkisini ve iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek olduğundan ilişki tarama modeli kullanılmıştır.



Şekil.1

Şekil-1 Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Hipotezleri

Aşağıdaki Hipotezler yapılan çalışmada geliştirilmeye çalışılmıştır.

H1:Okul yöneticilerinin örgütsel demokratik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları arasında ilişki vardır.

H2: Okul yöneticilerinin Örgütsel Demokratik alt boyutlarından katılım-eleştiri özelliklerinin örgütsel sinizm davranışlarına etkisi vardır.

H3: Okul yöneticilerinin Örgütsel Demokratik alt boyutlarından şeffaflık özelliklerinin örgütsel sinizm davranışlarına etkisi vardır.

H4: Okul yöneticilerinin Örgütsel Demokratik alt boyutlarından adalet özelliklerinin örgütsel sinizm davranışlarına etkisi vardır.

H5: Okul yöneticilerinin Örgütsel Demokratik alt boyutlarından eşitlik özelliklerinin örgütsel sinizm davranışlarına etkisi vardır.

Veri Toplama Aracı

Çalışmadaki veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Anketler yüz yüze uygulanmıştır. Kullanılan ankette 52 soru kullanılmıştır. 1. kısımda Örgütsel Demokrasi ve alt boyutlarını belirlemek amacıyla Örgütsel Demokrasi davranışlarını ölçmek için Geçkil (2016) ve Tikici'nin geliştirip Türkçe ye çevirdikleri 5'li Likert ölçekli 23 sorudan oluşan anket kullanılmıştır. 2. kısımda Örgütsel Sinizm ölçeğinde ise (13 soru) Andersson (2004) tarafından geliştirilen İngilizce Çevirisi kullanılmıştır.3. bölümde ise anketi dolduranların demografik özelliklerini öğrenmek için 6 soru hazırlanmıştır. Demografik sorularda Cinsiyet, Çalıştığı kurum, Medeni Durum, kaç yıldır aynı işte çalıştıkları, Eğitim durumu ve işlerinden ayrılmayı isteyip istemeyeceği soruları yer almıştır. Bütün Ankette 1=Kesinlikle Katılmıyorum- 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

BULGULAR

Demografik Özelliklerine Göre Katılımcıların Frekans Dağılımı

Bu bölümde anket katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları verilmiştir.

Tablo-1 Cinsiyet Frekans Dağılımı

	Sıklık	Yüzdeler	Toplam Yüzdeler
BAYAN	60	42,6	42,6
ERKEK	81	57,4	100,0
Total	141	100,0	

Uygulanan Anket in tablo- 2 de görüldüğü gibi %42,6 sı Bayan, %57,4 ü Erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Ankete katılan Erkek sayısı , Bayan sayısından fazladır.

Tablo-2 Medeni Durumunuz

	Sıklık	Yüzdeler	Toplam Yüzdeler
Bekar	55	39,0	39,0
Evli	86	61,0	100,0
Total	141	100,0	

Medeni Durum Tablo 3 incelendiğinde ankete katılanların %61 i evli, %39 u bekadır. Evlilerin dağılımı daha fazla olduğu görülmüştür.

Tablo-3 Çalıştığımız Kurum

	Sıklık	Yüzdelerik	Toplam Yüzdelerik
KAMU	108	76,6	76,6
ÖZEL	33	23,4	100,0
Total	141	100,0	

Çalıştığımız Kurum durumları Tablo-4 incelendiğinde kamuda çalışanlar %76,6 Özel Sektörde çalışanlar %23,4 olmuştur.

Tablo-4 Kaç yıldır aynı işte / kurumda çalışıyorsunuz

	Sıklık	Yüzdelerik	Toplam Yüzdelerik
1-3 Yıl	58	41,1	41,1
4-7 Yıl	29	20,6	61,7
8-10 Yıl	24	17,0	78,7
11-....	30	21,3	100,0
Total	141	100,0	

Kaç yıldır aynı işte çalışma durumları Tablo-5 incelendiğinde 1-3 yıl %41,1 , 4-7 yıl %20,6 , 8-10 yıl %17 , 11-... yıl dağılımı ise %21,3 olduğu görülmüştür.

Tablo-5 Çalıştığımız Kurumdan Ayrılmayı Düşünüyor musunuz ?

	Sıklık	Yüzdelerik	Toplam Yüzdelerik
EVET	25	17,7	17,7
HAYIR	80	56,7	74,5
KISMEN	36	25,5	100,0
Total	141	100,0	

Çalıştığımız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz durumları Tablo-6 incelendiğinde Evet %17,7 Hayır %56,7 Kısmen ayrılmayı düşünenler ise %25,5 olduğu görülmüştür. Çalışanların çok büyük bir kısmının çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünmedikleri anlaşılmıştır.

Tablo-6 Eğitim Durumu

	Sıklık	Yüzelik	Yüzelik Dağılımı
Ön lisans	19	13,5	13,5
Lisans	98	69,5	83,0
Y. Lisans	24	17,0	100,0
Total	141	100,0	

Eğitim durumları Tablo-7 incelendiğinde Ön lisans %13,5 Lisans %69,5 Yüksek Lisans mezunları ise %17 olduğu görülmüştür. Ankete katılanların çok büyük bir kısmının Lisans mezunu oldukları anlaşılmıştır

Tablo-7 Ölçeklerin Güvenirlik Testleri**Tablo-8 Örgütsel Demokrasi Güvenirlik istatistikler**

Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,937	,938	23

23 sorudan oluşan Örgütsel Demokrasi anket kısmı Cronbach Alfa değeri incelenmiştir. Örgütsel Demokrasi anketleri kısmının güvenirlik endeksi 0,938 dir. Ölçeğe ait olan güvenirlik değeri 0,70 den büyük çıktığı için sorulara verilen cevaplar güvenilir çıkmıştır.

Tablo-8 örgütsel Sinizm Güvenirlik istatistiği

Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,882	,885	13

13 sorudan oluşan Örgütsel Sinizm anket kısmının Cronbach alfa değeri de incelenmiştir. Örgütsel Sinizm anketleri kısmının da 0,70 den yüksek çıktığı görülmüştür. Örgütsel Sinizm sorularına verilen cevaplarda güvenilir çıkmıştır. Anketin her iki kısmının da güvenirligi yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Tablo-9 Basıklık-Çarpıklık

	N	Aralık	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma	Varyans	Çarpıklık Statistic	Std. Hata	Basıklık Statistic	S.Hata
Ö. Sinizm	141	3,77	1,23	5,00	3,5510	,75024	,563	-,474	,204	,032	,406
Ö. Demokrasi	141	3,55	1,17	4,73	3,6910	,73204	,536	-,447	,204	-,167	,406

Basıklık-Çarpıklık değerleri Tablo-10 incelendiğinde -1,5 ile +1,5 değerleri arasında olduğu görülmüştür.

Tablo-10 Korelasyon Analizi

Tablo-11 Değişkenlerin Korelasyon Değerleri		
	Örgütsel Demokrasi	Örgütsel Sinizm
Örgütsel Sinizm	Pearson Correlation 1	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000

Bu çalışmada Tablo-11 incelendiğinde Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Demokrasi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına korelasyon analizi ile bakıyoruz. Bu analize göre iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu görebiliriz. Buna göre **H1** (OkulYöneticilerinin örgütsel demokratik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları arasında ilişki vardır). kabul edilmiştir.

Tablo-11 Regresyon Analizleri

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.	
1	Regression	33,745	4	8,436	25,466	,000 ^b
	Residual	45,055	136	,331		
	Total	78,800	140			

Tablo 12 incelendiğinde sig değeri anlamlı bir etkisi vardır. Örgütsel Sinizm, örgütsel demokrasi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
	1,120	,229		4,896	,000
Katılım- Eşitlik	,127	,103	,139	1,228	,222
Şeffaflık	,107	,117	,126	,919	,360
Adalet	,053	,078	,059	,675	,501
Eşitlik	,377	,087	,418	4,319	,000

Örgütsel Demokrasinin alt boyutları olan Katılım-Eşitlik, Şeffaflık , Adalet ve Eşitlik değerleri incelendiğinde sadece eşitlik alt boyutu ile Örgütsel Sinizm arasında anlamlı bir etkisi vardır. Katılım-Eşitlik, Şeffaflık ve Adalet alt boyutları ile bir etkileri yoktur. Dolayısıyla; **H2** (Okul yöneticilerinin Örgütsel Demokratik alt boyutlarından katılım-eleştiri özelliklerinin örgütsel sinizm davranışlarına etkisi vardır) , **H3** (Okul yöneticilerinin Örgütsel Demokratik alt boyutlarından şeffaflık özelliklerinin örgütsel sinizm davranışlarına etkisi vardır.) ve **H4**(Okul yöneticilerinin Örgütsel Demokratik alt boyutlarından adalet özelliklerinin örgütsel sinizm davranışlarına etkisi vardır) hipotezleri REDDEDİLMİŞ olur. **H5** (Okul yöneticilerinin Örgütsel Demokratik alt boyutlarından eşitlik özelliklerinin örgütsel sinizm davranışlarına etkisi vardır.) hipotezi ise kabul edilmiş olur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel Demokrasinin, Örgütsel Sinizme etkisi incelendiğinde aralarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel Demokrasinin alt boyutları ile örgütsel sinizm arasında sadece eşitlik boyutu ile anlamlı etkisi çıkmıştır. Öğretmenlerin en çok önemsedikleri kavramın eşitlik olduğu ve yöneticilerden herkese eşit davranılmasını bekledikleri anlamına gelmektedir. Diğer alt boyutları olan Katılım-Eşitlik, Şeffaflık ve Adalet boyutları herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Cinsiyet odaklı bakıldığında cinsiyetin dağılımının örgütsel sinizme etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu durum okul yöneticilerin öğretmenlere cinsiyet odaklı yaklaşmadıkları her öğretmene eşit yaklaştığı anlamına gelebilir. Çalıştıkları işten memnun olmayıp işyerini değiştirmek isteyen çalışanların örgütsel sinizmden etkilendikleri ve buna bağlı olarak işlerinden memnun olmayanların örgütsel sinizm değerlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerine örgütsel performansı artırabilmek için öğretmenlerle birlikte okulun yönetilmesi ve dürüst samimi bir okul ortamının öğretmenlerin motivasyonlarını artıracakları anlaşılmıştır. Gelişen toplumlarda sadece toplumun değil kurumlarında buna ayak uydurmaları gerektiği görülmüştür.

Bu çalışmaya ek olarak aynı ortamda çalışan kişilerin örgütsel sinizmleri ölçekleri değerlendirilebilir. Böylece örgütsel sinizm boyutu sadece o kişide mi yüksek çıkıyor yoksa bütün çalışanlarda aynı boyutta mı sorgulanabilir. Sonuç olarak örgütsel demokrasiyi benimseyen ve kurumlarında uygulayan okul yöneticilerinde örgütsel sinizm düzeyleri değişen ölçülerde etkilenmektedir. Bunun için okul yöneticilerinin öğretmenlerine ve paydaşlarına güvenmeleri gerekir. Örgütsel demokrasi yöntemi işbirliği yönetim tarzını kullandığında başarı oranı artacaktır. Bu durum örgütsel sinizmin azalmasına, güven ve başarının artmasına neden olabilir.

KAYNAKÇA

- Yazdani N. (2010) Organizational Democracy and Organizational Structure link. Research Journal Of the Institute of Business Administration 5 (2) 51-73
- Crane A.- Matten D. (2005) What is Stake Holder Democracy ? Perspectives and Issues, Business Ethics A European Review 14 (1) 6-13

- Toktok N.(2010) Türkiye’de Demokrasi Kültürü. Turan Stratejik Araştırmaları Merkezi Dergisi.2 (7) 135-142
- İnanđı Y.- Gılıç F. (2016) Öğretmenlerin Değişime Hazır bulunuşlukları ve Okul Kültürü. Eğitim Araştırmaları ve İncelemeleri 11(8) 823-833
- Butcher D. Clarke M. (2002) The Cornerstone for Organizational Democracy. Organizational Dynamics, Vol 31. No:1, 35-46
- Harrison S.J.-Freeman R.E. Special Topic: Democray in and around Organizations. Academy of Management Executive Vol 18 : 49-53
- Lansbury D.R. Workplace Democracy And The Global Financial Crisis Journal of industrial Relations, Sage Publications 51 ss.1-22
- Sadykova G. Ve Tutar H. (2014) Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. İşletme Bilimi Dergisi 2 (1) ss.1-16
- Weber W.G. (2009) The influence of organizational democracy on Employees socio-moral climate and prosocial behavioral orientations. Journal of Organizational Behavior 30 (8) 1127-1149
- Bozkurt T. (2011) Çalışma İlişkilerinin Evreni. 1. Baskı Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul
- Yıldırım F.(2007) İş doyumunu ile ilgili Örgütsel Adalet İlişkisi. Ankara üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. Cilt 62 s.1 253-278
- Carmona A.(2010) Fusing Family and Firm : Employee Perceptions of Perceived Homophily, Organizational Justice, Organizational in Family Business: Journal Of Family Business strategy Vol 1 210-223
- Mignonac K. (2018) Karasızlıkta Gezinme. Algılanan Örgütsel Prestij ve bunun çalışan sinizmi ve sessizlikle ilişkisi. Yönetim Araştırmaları Dergisi 55(5) 837-872
- Dean J.W. (1998) Örgütsel Sinizm. Yönetim İnceleme Akademisi. 23 (2) 341-352
- Stanley D.J.- Meyer J.P. (2005) Çalışan Sinizmi ve Örgütsel Değişime Direnç. İşletme ve Psikoloji Dergisi. 19 : 429-459
- Abraham C. (2000) Örgütsel Sinizm. Temelleri ve Sonuçları. Sosyal ve Genetik Psikoloji Araştırma Dergisi. 126 (3) 269-292
- Demirçelik E. Korkmaz M. (2017) Ortaokul Öğretmenlerinin algılarına göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi.7(12) 33-53

- Tyler T.R- Blader S.L (2003) Grup Katılım Modeli. Sosyal Kimlik ve İşbirlikçi Davranış. Kişilik ve Sosyal Psikoloji İncelemesi. 7(4) 349-361
- Örücü E.-Hasırcı I.(2021) Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma davranışı üzerindeki etkisi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. C.18 s.285-303
- Turabık T.(2019) Yüksek Öğretim Örgütlerinde Demokrasi ile Politik Davranışlar Arasındaki İlişki. Hacettepe Sosyal Araştırmalar Dergisi. C.4s 110-128