

T.C.
KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL DEMOKRASİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM
ÜZERİNE ETKİSİNİN ANALİZİ: AFGANİSTAN'DAKİ
DEVLET EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ

Hazırlayan
Yaser RAHMATY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Doç. Dr. Muhammed MARUF

KIRŞEHİR-2023



©2023- Yaser RAHMA

T.C.

KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL DEMOKRASİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM
ÜZERİNE ETKİSİNİN ANALİZİ: AFGANİSTAN'DAKİ
DEVLET EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL DEMOCRACY ON
THE ORGANIZATIONAL CYNICISM
ANALYSIS: THE CASE OF GOVERNMENT EDUCATIONAL
ORGANIZATIONS IN AFGHANISTAN

Hazırlayan

Yaser RAHMATY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Doç. Dr. Muhammed MARUF

KIRŞEHİR-2023

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Yaser RAHMATY tarafından hazırlanan “*Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisinin Analizi: Afganistan’daki Devlet Eğitim Kurumları Örneği*” adlı tez çalışması 04/09/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği/oyçokluğu ile **YÜKSEK LİSANS** olarak kabul edilmiştir.

Danışman(İmza)

Doç. Dr. Muhammed MARUF

Üye.....(İmza)

Doç. Dr. Ertuğrul Güreşçi

Üye.....(İmza)

Doç. Dr. Ejder AYÇİN

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

.../.../2023

(İmza)

Unvanı Adı Soyadı

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../2023

Yaser RAHMATY

İmza

ÖZET

ÖRGÜTSEL DEMOKRASİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE ETKİSİNİN ANALİZİ: AFGANİSTAN'DAKİ DEVLET EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Yaser RAHMATY

Danışman: Doç. Dr. Muhammed MARUF

2023– (CLXIII- 110)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Jüri

Doç. Dr. Muhammed MARUF

Doç. Dr. Ertuğrul GÜREŞÇİ

Doç. Dr. Ejder AYÇİN

Bu çalışmada, Afganistan'daki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin örgütsel sinizme etkisi Bamyan İli örneğinde analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bamyan İlinin çalışma için örnek olarak seçilmesinde ildeki eğitim kurumları ile olan iletişim kolaylığı ve veri akışının sağlanabilir olması etkili olmuştur. Bu amaç doğrultusunda çalışmada Afganistan'ın Bamyan İlindeki devlet eğitim kurumlarında 2023 yılı bahar döneminde görev yapan öğretmenler çalışmanın evrenini oluşturmuştur. Evren içinde rastgele seçilen 500 katılımcıya anketler dağıtarak çalışmanın uygulama aşaması gerçekleştirilmiştir. Toplamda 341 öğretmen anketleri doldurmuş, ancak bu dönüşler arasında 41 eksik anket olduğu tespit edilmiştir. Analiz için kullanılan veri seti, eksiksiz ve doğru cevapları içeren 300 öğretmenin verilerini içermektedir. Bu örneklemin, nicel bir araştırma deseni temelinde çalışmanın analiz aşamasında kullanıldığı belirtilmektedir. Elde edilen veriler, SPSS 28.00 ve AMOS 26.00 paket programı bağımsız t testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, Bamyan İl'indeki öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Cinsiyete göre yapılan t-test analizi sonuçları, duyuşsal ve bilişsel sinizm boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığını gösterirken, davranışsal sinizm boyutunda ise erkekler ile kadınlar arasında anlamlı bir fark saptanmıştır P (0.038). Medeni duruma göre ölçek alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. "Duyuşsal Sinizm" boyutundaki tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, yaş gruplarına göre anlamlı farklar tespit edilmiştir. Özellikle 20-25 yaş ile 26-30 yaş, 31-35 yaş ve 36 yaş üstü yaş grupları arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Gelir seviyelerine göre ise sadece belirli gruplar arasında anlamlı farklar bulunmuştur. "1000-5000 AFN" gelir grubu ile "6000-10000 AFN" ve "11000-15000 AFN" gelir grupları arasında anlamlı farklar saptanmıştır. Diğer gelir grupları arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Yapılan yapısal eşitlik analizi sonuçları, örgütsel demokrasinin özellikle "Şeffaflık" ve "Adalet" alt boyutlarının davranışsal, bilişsel ve duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğunu göstermektedir. "Şeffaflık" alt boyutunun davranışsal sinizm üzerindeki etkisi için P (0.029), bilişsel sinizm için P (0.027) ve duyuşsal sinizm için P (0.021) olarak hesaplanmıştır. "Adalet" alt boyutunun davranışsal sinizm üzerindeki etkisi için P (0.027), bilişsel sinizm için P (0.030) ve duyuşsal sinizm için P (0.033) olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, örgüt içi sinizmle mücadelede "Şeffaflık" ve "Adalet" alt boyutlarının güçlendirilmesinin etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Afganistan, Bamyan, Eğitim kurumları, Örgütsel demokrasi, Örgütsel sinizm

ABSTRACT

ÖRGÜTSEL DEMOKRASİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE ETKİSİNİN ANALİZİ: AFGANİSTAN'DAKİ DEVLET EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Yaser RAHMATY

Danışman: Doç. Dr. Muhammed MARUF

2023– (CLXIII- 110)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Jüri

Doç. Dr. Muhammed MARUF

Doç. Dr. Ertuğrul GÜREŞÇİ

Doç. Dr. Ejder AYÇİN

In this study, the impact of organizational democracy on organizational cynicism in government educational institutions in Afghanistan was analyzed, using the example of Bamiyan Province. The selection of Bamiyan Province as the study area was influenced by the ease of communication with educational institutions in the province and the feasibility of data collection. The study focused on teachers working in state educational institutions in Bamiyan Province as the target population in the spring semester of 2023. A total of 500 participants were randomly selected from this population and surveys were distributed to them for the implementation of the study. In total, 341 teachers completed the surveys, but 41 incomplete surveys were identified among the responses. The dataset used for analysis comprised data from 300 teachers with complete and accurate responses. This sample was utilized in the analysis phase of the study, based on a quantitative research design. The collected data were analyzed using SPSS 28.00 and AMOS 26.00 software, employing independent t-tests, one-way ANOVA, correlation analysis, and structural equation modeling.

The research findings indicated that there was no significant relationship between teachers' perceptions of organizational democracy and demographic variables in Bamiyan Province. The t-test analysis by gender showed no significant difference between affective and cognitive cynicism dimensions, while a significant difference was found in the behavioral cynicism dimension between males and females ($P = 0.038$). No significant differences were found among sub-dimensions based on marital status. One-way ANOVA results for the "Affective Cynicism" dimension revealed significant differences among age groups, particularly between the 20-25, 26-30, 31-35, and above 36 age groups. Regarding income levels, significant differences were observed only between specific groups: the "1000-5000 AFN" income group and the "6000-10000 AFN" and "11000-15000 AFN" income groups. Structural equation modeling results indicated that organizational democracy, particularly the sub-dimensions of "Transparency" and "Justice," had significant effects on behavioral, cognitive, and affective cynicism. The effect of the "Transparency" sub-dimension on behavioral cynicism was calculated with $P = 0.029$, for cognitive cynicism with $P = 0.027$, and for affective cynicism with $P = 0.021$. The effect of the "Justice" sub-dimension on behavioral cynicism was determined with $P = 0.027$, for cognitive cynicism with $P = 0.030$, and for affective cynicism with $P = 0.033$. These findings indicate that improving the sub-dimensions of "Transparency" and "Justice" can be useful in preventing organizational cynicism.

Keywords: Afghanistan, Bamiyan, Educational institutions, Organizational democracy, Organizational cynicism

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Afganistan'ın Bamyan İlindeki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin örgütsel sinizme etkisini incelemeyi amaçlayarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın odak noktası, Bamyan İl'inde bulunan devlet eğitim kurumlarının öğretmenleri üzerinde yapılan bir analizdir. Çalışma kapsamında, Afganistan'ın Bamyan İl'inde faaliyet gösteren devlet eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri ve algıları temel alınmıştır. Bu çalışma, örgütsel demokrasinin alt boyutları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri anlamak ve özellikle "Şeffaflık" ve "Adalet" alt boyutlarının örgüt içi sinizm üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Bu çalışmanın sonuçları, örgüt içi sinizmle mücadelede "Şeffaflık" ve "Adalet" alt boyutlarının güçlendirilmesinin etkili bir strateji olabileceğini ortaya koymaktır. Bu çalışmanın ortaya koyduğu bulguların, eğitim kurumları ve benzer organizasyonlar için yönetim ve politika oluşturma süreçlerinde rehberlik edebileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasında katkıları olan birçok kişi ve unsur bulunmaktadır. İlk olarak, ailem ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım; destekleri ve anlayışları benim için her zaman motive edici olmuştur. Aynı şekilde, öğretmenlerimin bilgi ve rehberlikleri sayesinde bu çalışmayı başarıyla tamamlayabildim. Danışmanım Sayın Doç. Dr. Muhammed Maruf'a, değerli yönlendirmeleri ve destekleri için teşekkür etmek istiyorum. Ayrıca, anketin toplanmasında emeği geçen arkadaşşıma da minnettarlığımı belirtmek isterim. Bu çalışma, onların katkıları olmadan bu noktaya gelemezdi. Her birine içtenlikle teşekkür ederim.

Kırşehir 2023

Yaser RAHMATY

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	ii
BİLDİRİM	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
ÖNSÖZ	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLER LİSTESİ.....	xiii
SİMGELER VE KISITLAMALAR	xiv
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ	1
1.1. ARAŞTIRMA PROBLEMİ	3
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	3
1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	4
1.4. VARSAYIMLARI	5
1.5. TANIMLAR	6
BÖLÜM II	7
2. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ	7
2.1. DEMOKRASİ VE DEMOKRASİNİN ÖZELLİKLERİ	7
2.2. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ İLKELERİ	8
2.2.1. Amaç ve Vizyon	11
2.2.2. Dürüstlük	12
2.2.3. Diyalog ve Dinleme.....	12
2.2.4. Sosyal Sorumluluk.....	13
2.2.5. Gücün Paylaşımı.....	14
2.3. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİNİN ALT BOYUTLARI	14
2.3.1 Katılım ve Eleştiri.....	14

2.3.2. Şeffaflık	15
2.3.3. Adalet.....	16
2.3.4. Eşitlik.....	17
2.3.5. Hesap verebilirlik	18
2.4. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİNİN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI	18
2.5. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR	20
3. ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	24
3.1. SİNİZM KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	24
3.2. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ.....	27
3.2.1. Beklenti Kuramı	27
3.2.2. Atfetme Kuramı.....	28
3.2.3. Tutum Kuramı	29
3.2.4. Sosyal Değişim.....	30
3.3. ÖRGÜTSEL SİNİZM TÜRLERİ.....	30
3.3.1. Kişilik Sinizmi.....	30
3.3.2. Toplumsal ve Kurumsal Sinizm	31
3.3.3. Çalışan Sinizm.....	31
3.3.4. İş ve Meslek Sinizmi	32
3.3.5. Örgütsel Değişime Yönelik Sinizm.....	32
3.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI	33
3.3.1. Bilişsel Boyut	34
3.3.2. Duyuşsal Tepki Boyutu	34
3.3.3. Davranışsal Boyut.....	35
3.4. ÖRGÜSEL SİNİZMİN NEDENLERİ VE SONUÇLARI.....	36
3.4.1. Kişisel Nedenleri	37
3.4.2. Örgütsel Nedenleri.....	38
3.5. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI.....	39

3.6. ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR	40
BÖLÜM IV	44
4. YÖNTEM	44
4.1.1. Amaç.....	44
4.1.2. Yöntem	44
4.1.3. Evren ve Örneklem.....	45
BÖLÜM V	53
5. BULGULAR	53
BÖLÜM VI	66
SONUÇ	66
ÖNERİLER	70
KAYNAKÇA	72
EKLER	83
ÖZGEÇMİŞ	84

TABLolar LİSTESİ

<i>Tablo 2. 1. Örgütsel Demokrasinin Örgütlere Sağaldığı Avantaj Ve Dezavantajları.....</i>	<i>19</i>
<i>Tablo 4. 1. $\alpha = 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri.....</i>	<i>45</i>
<i>Tablo 4. 2. Örgütsel Demokrasi Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Değerleri</i>	<i>49</i>
<i>Tablo 4. 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Değerleri</i>	<i>51</i>
<i>Tablo 4. 4. Literatürde Kabul Edilen Güvenilirlik Değerleri.....</i>	<i>52</i>
<i>Tablo 4. 5. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....</i>	<i>52</i>
<i>Tablo 5. 1. Örgütsel Demokrasi Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri (çarpıklık ve basıklık)</i>	<i>53</i>
<i>Tablo 5. 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri (çarpıklık ve basıklık)</i>	<i>54</i>
<i>Tablo 5. 3. Demografik Bilgiler.....</i>	<i>54</i>
<i>Tablo 5. 4. Örgütsel Demokrasi Ölçeği Alt Boyutlarının Değerlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterme Durumunun Analizi</i>	<i>56</i>
<i>Tablo 5. 5. Örgütsel Sinizm ölçeği Alt Boyutlarının Değerlerinin Cinsiyete Göre farklılık gösterme durumunun analizi.....</i>	<i>56</i>
<i>Tablo 5. 6. Örgütsel Demokrasi algısının gelir düzeyine göre farklılık analizi (Tek yönlü Varyans Analizi).....</i>	<i>57</i>
<i>Tablo 5. 7. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Farklılık Gösterme Durumu.....</i>	<i>59</i>
<i>Tablo 5. 8. Örgütsel Sinizm ile Gelir açısından Tablosu (Tek yönlü Varyans Analizi)</i>	<i>60</i>
<i>Tablo 5. 9. Örgütsel Demokrasi Alt Boyutları ve Örgütsel Sinizm Alt Boyutları arasındaki İlişki</i>	<i>61</i>
<i>Tablo 5. 10. Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizme Üzerindeki Etkisine Ait Oluşturulan Yapısal Eşitlik</i>	<i>62</i>
<i>Tablo 5. 11. Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Ait Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları</i>	<i>63</i>
<i>Tablo 5. 12. Çalışmanın Hipotezlerine İlişkin Kararlar</i>	<i>64</i>

ŞEKİLER LİSTESİ

<i>Şekil 4. 1. Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel sinizm alt boyutları.</i>	<i>47</i>
<i>Şekil 4. 2. Örgütsel demokrasinin ölçeğine yönelik doğrulayıcı faktör analizi yol diyagramı</i>	<i>49</i>
<i>Şekil 4. 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Diyagramı.....</i>	<i>51</i>
<i>Şekil 5. 1. Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli</i>	<i>62</i>



SİMGELER VE KISITLAMALAR

KISITLAMALAR

AÇIKLAMALAR

AFN	Afganistan'ın Para Birimi
AMOS	Analysis of Moment Structure
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
CFI	Karşılaştırma Uyum İndeksi
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	Uyum İyiliği İndeksi
OED	Oxford İngilizce Sözlüğü
ÖD	Örgütsel Demokrasi
ÖDÖ	Örgütsel Demokrasi Ölçeği
ÖS	Örgütsel Sinizm
ÖSÖ	Örgütsel Sinizm Ölçeği
RMR	Ortalama Hataların Karekökü
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
Sig.	Anlamlılık Düzeyi
χ^2/df	Ki-Kare/ Degree of Freedom
TDK	Türk Dil Kurumu

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Örgütler, hükümet, tedarikçiler, finansörler, ortaklar, rakipler ve ulusal/-uluslararası toplum gibi daha geniş bir çevre ile ilgili oldukları ve insan faktörü yapısına sahip oldukları için hem sosyolojik hem de psikolojik yapılardır. Örgütün çevresiyle olan ilişkisi sosyolojik bir özellik getirirken, örgüt ile çalışan arasındaki ilişkiye odaklanması sonucunda daha çok psikolojik bir nitelik ortaya çıkmaktadır (Meyer, 2000).

TDK Kurumu Sözlüğü demokrasi kavramını “halk egemenliğine dayalı rejim” olarak tanımlamaktadır. Örgütsel demokrasi ile örgütsel kararlara katılım, örgütsel politikaların eleştirilmesi, örgütte bilgiye anında erişim, görevlerin adil dağılımı talebi, terfi talebi ve yönetsel faaliyetlerde eşit muamele gibi yasal çalışanların olduğu söylenebilir.

Örgütsel demokrasi süreci, çalışanların iş süreçlerine katılımını ve memnuniyetini, artan inovasyonu, artan paydaş katılımını ve nihayetinde artan örgütsel performansını ilişkilendirme sürecini içerir. Örgütler ve örgütü oluşturan kişiler, demokrasinin nimetlerinden yararlanarak sosyal ve ekonomik hedeflere ulaşmak için demokrasiyi benimsemektedir. Bu sayede hedeflerine ulaşmayı ve bu hedeflere ulaşırken organizasyonun tüm üyelerini sürece dahil etmeyi ve istikrarı sürdürmeyi amaçlanmaktadır (Locke, 1976).

Çalışan ilişkisinde tartışılan konulardan biri de örgütteki demokratik uygulamaları anlatan “örgütsel demokrasi” kavramıdır. Bu kavramın ilk olarak 19. yüzyılın sonlarında Paris'te ortaya çıktığını belirtmektedir. Bir süre sonra sosyal kültürel gelişmelerin yaygınlaşması, iletişim olanaklarının teknoloji ile gelişmesi gibi nedenlerle örgütlerde bu uygulama birçok ülkede kullanılmaya başlanmıştır. Konsept ile ilgili detaylı bilgilere ilerleyen bölümlerde değinilecektir.

Genel olarak, 1900'lü yılların ilk dönemlerinde işçiler, örgütlerin makineleri olarak görülmekte olup sosyal varlıklar olarak görmezden gelmekteydi. Örgütsel yapıları değiştirerek ve örgütlerde örgütsel demokrasiyi uygulayarak, çalışanlar zaman içinde örgüt içinde yasal haklar kazanmışlardır.

Kavram örgütsel bağlamda nispeten yeni görünse de sinizm teriminin kökeni antik Yunanistan'a kadar çok eski dayanmaktadır. Dean (1998) araştırmalarına göre Yunanlıların din

ve hükümet gibi kurumların varlığını sorgulayan bir düşünce okuluna sahip olduklarını bildirmiştir. Bu insanlar çok farklı bir yaşam tarzına sahiptirler ve bu dünyada gerçekten dürüst insanlar bulmanın zor olduğunu düşünüyorlardı.

Sadece kendi çıkarlarına inanan ve herkesin bencil olduğunu kabul edenlere yönelik empatiye “sinizm” denir. Sinizm düşünceyi açıklamaya çalışan bir terimdir. Şüphencilik, güvensizlik, güvensizlik, karamsarlık ve olumsuzluk eşdeğer anlamlarına sahip olmasının yanı sıra, artık sansür, gürültücü ve eleştirel insanları temsil etmek için daha yaygın olarak kullanılmaktadır.

Alaycıların kavramın kişilik özelliklerini araştıran Graham (1994) göre sinik kişilik özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır. Bu sinizm, bu kişilik özelliklerine sahip bireyler tarafından teşvik edilmektedir. (Graham, Dienesch, & Van Dyne, 1994)

Örgütsel sinizm, mutsuzluk, güven eksikliği, umutsuzluk, öfke, kurumlara veya bireye, gruba, ideolojiye ve sosyal yeteneklere karşı güvensizliğe yönelme yoluyla sembolize edilen standart veya kesin tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Anderson, 1996). Tamamen tercih edilen bir tanıma göre örgütsel sinizm, birini işverenine kullanarak geliştirdiği boyuttan oluşan olumsuz bir zihniyettir. Örgütsel sinizmin ilk boyutu, girişimde dürüst olmayanın öfke, küçümseme ve kınama gibi olumsuz duygularla sonuçlandığı düşüncesidir. Bu bağlamda sinizm, hareketlerle, insan içgüdüsünün iyiliğiyle ve samimiyetle ilişkilendirilen inançsızlığa daha yakın bir eğilimdir. Bu nedenle sinikler, bu tür standartların, adaletin, dürüstlüğün ve samimiyetin eksikliğinden dolayı işletmelerin paydaşlarının kendilerine ihanet ettiğini kabul etmektedir. Sinizm, zihin ve inançların yanı sıra işverene yönelik nesnel bir yargı içermeyen öfke ve küçümseme gibi güçlü duygusal tepkilerden oluşur. Sinik bireylerin kendi gruplarına girdiklerinde yüksek düzeyde örgütsel sinizm sorunları yaşadıkları, tikslenme hatta rezillik yaşadıkları belirtilmektedir.

Çalışan şüphencilikinde önemli bir belirleyicisi etken örgütün güç tercihidir (Altinkurt, 2013). Yöneticiler tarafından tercih edilen güç kaynakları, karar verme süreçleri, yetki ve sorumluluk dağılımının çalışan davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğuna inanılmaktadır. Bu durumda, kendimizi şüphencilik olumsuz sonuçlarına maruz bırakmamak için örgütsel demokrasinin önemi bir kez daha vurgulanabilir. Örgütsel şüphencilik, örgütsel demokrasinin egemen olduğu örgütlerde daha az yaygın olduğuna inanılmaktadır. Bu çalışmada, demokratikleşmenin önemli olduğu yükseköğretim kurumlarındaki öğretim

elemanlarının örgütsel demokrasi dereceleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki ve örgütsel demokrasinin örgütsel sinizme etkisi ele alınmıştır.

Bu bakış açısıyla çalışmanın ilk bölümünde, çalışmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve terminoloji tanımı yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde örgütsel demokrasi, üçüncü bölümünde ise örgütsel sinizm, Dördüncü bölümünde yöntem, beşinci bölümünde bulgular analizi gerçekleştirmek için SPSS programını kullanılmaktadır. Altıncı bölümünde, sonuçlar ve öneriler yer alınmaktadır.

1.1. ARAŞTIRMA PROBLEMİ

Çalışan yapılmasında planlanan ve sonucunda çözümler geliştirecek olan sorunlara araştırma problemi denir (Gurbetoğlu, 2018). Bu çalışmada, Afganistan'ın Bamyan İlindeki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin örgütsel sinizme olan etkisinin analizi, eğitim sistemlerinin etkinliği ve çalışanların tutumları açısından önemli bir araştırma alanını oluşturmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel demokrasi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin doğası ve gücü, eğitim kurumlarının yönetimi ve işleyişi üzerinde derinlemesine anlaşılması gereken bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma kapsamında, şu ana kadar Afganistan'ın Bamyan İlindeki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini anlamaya yönelik kapsamlı bir analiz gerçekleştirilmemiştir. Bu nedenle, öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin örgütsel demokrasiye dair algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin nitel ve nicel olarak incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca, Afganistan Bamyan İlinde eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin hangi şekilde uygulandığı, yönetimdeki katılım düzeyi ve bu sürecin çalışanların örgütsel sinizm algısını nasıl etkilediği henüz yeterince araştırılmamış bir konudur. Bu bağlamda, örgütsel demokrasinin eğitim kurumlarının iç dinamiklerine ve çalışanların tutumlarına olan etkilerini daha iyi anlamak amaçlanmaktadır.

Bu araştırma probleminin çözümü, eğitim politikalarının ve yönetim stratejilerinin şekillendirilmesinde ve iyileştirilmesinde önemli bir adım olabilir. Bu nedenle, Afganistan'daki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin örgütsel sinizme etkisinin derinlemesine analizi, eğitim alanında daha sürdürülebilir. Etkili bir gelişme sağlama yolunda önemli bir adım olarak görülmektedir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışma, Afganistan'ın Bamyan İlindeki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin örgütsel sinizme etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle, öğretmenler

örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek hedeflenmektedir. Bu amaç doğrultusunda, çalışma aşağıdaki alt amaçları taşımaktadır:

- a. . Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Afganistan'daki devlet eğitim kurumlarında faaliyet gösteren öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin niteliği ve gücü incelenecektir.
- b. Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi: Araştırma, örgütsel demokrasinin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm düzeyleri üzerindeki etkilerini ayrı ayrı değerlendirecektir.
- c. Eğitim Sistemi ve Kurumlarının Geliştirilmesine Katkı Sağlama: Elde edilen bulguların Afganistan'ın Bamyan İlindeki eğitim sisteminin ve devlet eğitim kurumlarının daha iyi anlaşılmasına ve geliştirilmesine yönelik politika önerilerine temel teşkil etmesi hedeflenmektedir.

Araştırmanın Önemi:

Bu çalışmanın önemi çeşitli açılardan ortaya çıkmaktadır:

- a. Eğitimde Demokratik Yaklaşımların Anlaşılması: Çalışma, eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin ne şekillerde algılandığını ve uygulandığını anlamamıza yardımcı olacaktır. Bu da daha demokratik ve katılımcı eğitim modellerinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.
- b. Örgütsel Sinizmin Azaltılması: Eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin belirlenmesi ve nedenleri üzerine yapılan bu çalışma, olası çözüm yollarını bulma konusunda temel sağlayabilir. Bu da eğitim çalışanlarının motivasyonunu ve verimliliğini artırabilir.
- c. Eğitim Politikalarına Katkı: Araştırma sonuçları, Afganistan'daki eğitim politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında yol gösterici olabilir. Eğitimde daha adil, şeffaf ve demokratik bir yapı oluşturulmasına yönelik adımlar atılabilir.
- d. Bilimsel Literatüre Katkı: Bu çalışma, örgütsel demokrasi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine anlamamıza ve bu alandaki bilimsel literatüre yeni bir perspektif kazandırmamıza yardımcı olabilir.

1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi sürecinde bazı sınırlılıklar ve kısıtlamalar dikkate alınmalıdır. Bu sınırlılıklar aşağıda belirtilmiştir:

1. Yetersiz Benzer Çalışmalar: Afganistan'daki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin örgütsel sinizme etkisi konusunda mevcut literatürde sınırlı sayıda benzer çalışma bulunmaktadır. Bu durum, çalışmanın mevcut çalışmaların eksikliklerini tam olarak ele alabilme yeteneğini sınırlayabilir.
2. Bütçe Eksikliği: Araştırmanın her aşaması, finansal kaynak gerektiren bir süreçtir. Bu nedenle, araştırma için yeterli bütçe eksikliği, özellikle öğrenci araştırmalarında sıkça karşılaşılan bir sınırlılıktır. Bu durum, veri toplama ve analiz aşamalarında bazı kısıtlamaların oluşmasına neden olabilir.
3. Anket Yöntemi: Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Ancak anketlerde katılımcıların gerçek duygularını tam olarak ifade edememe, cevapları manipüle etme veya gerçek olmayan bilgiler sunma olasılığı vardır. Bu durum, elde edilen sonuçların bazı açılardan sınırlı güvenilirliğe sahip olabileceği anlamına gelir.
4. Örneklem Seçimi: Bu çalışmada belirlenen örneklem, zaman ve kaynak kısıtlamaları nedeniyle sınırlı sayıda katılımcıdan oluşmaktadır. Bu durum, elde edilen sonuçların genelleme yapılabilirlik kabiliyetini düşürebilir.

1.4. VARSAYIMLARI

Araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Örgütsel demokrasi ilgili varsayımları:

- a. Afganistan'da eğitim kurumlarında uygulanan örgütsel demokrasi, çalışanların katılımını ve iş birliğini artırmaktadır.
- b. Örgütsel demokrasi eğitim kurumlarında karar alma süreçlerinin şeffaflığını ve hesap verilebilirliğini artırarak öğrenci ve öğretmen memnuniyetini olumlu etkilemektedir.
- c. Örgütsel demokrasi Afganistan'daki eğitim kurumlarında liderlik tarzını daha paylaşımcı hale getirerek öğretmen motivasyonunu artırmaktadır.

2. Örgütsel sinizm ilgili varsayımları:

- a. Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm düzeyi yüksekse, çalışanlar arasında güvensizlik ve iş tatminsizliği yaygın olarak görülmektedir.
- b. Örgütsel sinizm, eğitim kurumlarında performansın düşmesine ve işten ayrılma isteğinin artmasına neden olmaktadır.

c. Örgütsel sinizm, Afganistan'daki eğitim kurumlarında etik dışı davranışların artmasına ve kurumsal değerlerin zayıflamasına yol açmaktadır.

1.5. TANIMLAR

Örgütsel Demokrasi:

Örgütsel demokrasi, örgüt üyelerinin örgütün yönetim ve karar alma süreçlerine katılımı olarak temsil etmektedir. İşyerinde sistematik demokrasi ile, çalışanlar arasında örgütsel bağlılık, sadakat ve işçi barışının geliştiği görülmektedir (Geçkil, 2013).

Örgütsel Sinizm:

Örgütsel sinizm, genellikle kişinin işyerinde haklarını savunma konusundaki isteksizliği ile karakterize edilen, işverene karşı genel bir olumsuzluk ve hayal kırıklığı duygusu olduğu söylenmektedir. Örgütsel sinizm, genellikle bir güvensizlik veya hayal kırıklığı hissi ile karakterize edilen, kişinin işverenine karşı olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Altinöz, Serdar, & Siğindi, 2011).

Afganistan'daki devlet eğitim kurumları:

Afganistan'daki devlet eğitim kurumları, Afgan hükümeti tarafından finanse edilen ve işletilen eğitim kurumlarını ifade eder. Bu kurumlar ilkokul, ortaokul ve lise gibi çeşitli formal eğitim seviyelerini sunarken üniversite ve kolej gibi yükseköğretim kurumlarını da içerebilir (Kazu, 2008).

BÖLÜM II

2. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ

2.1. DEMOKRASİ VE DEMOKRASİNİN ÖZELLİKLERİ

Yönetim biçimi olarak demokrasi fikrinin temeli, Yunan filozoflarından dayanmaktadır. Demokrasinin birçok tanımı vardır. Farklı araştırmacılar ve akademisyenler, demokrasinin tanımı, anlamı ve iç işleyişi hakkında farklı görüşlere sahiptir. Bu fikirlerin kabul edilebilirliği, taraftarın felsefi, ideolojik, siyasi, kültürel, sosyal ve ekonomik görüşlerine bağlıdır (Huntington, 1993). Siyasi ve ekonomik ilerlemenin yanında gelişmiştir. Artık modern toplumun önemli bir parçasıdır. Demokrasinin tanımı, önemi ve gerekliliği konusunda hala tartışmalar vardır. Bu uygulamanın yaygın olarak tanınması ve uygulanması mümkün değildir. En iyi demokrasi basitçe; "siyasi gücün toplumun kendisi için ve toplum (Paksoy, Özbezek, & Gül, 2020).

Demokrasi kavramı oldukça eskilere dayanmaktadır. Demokrasi kavramı etimolojik olarak eski Yunancadan gelmektedir. Halkın egemenliği anlamına gelen "demos" (kamu) ve "kratos" (egemenlik) kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır (Powley, 2004). Demokrasi fikri Antik Yunanistan'da başlamıştır. Bu öneri, MÖ 507 yılında Yunan filozof Kleisthenes tarafından yapılmıştır. "Demokrasi" kelimesinin dilsel kökenleri, Yunanca "demos" ve "kratos" kelimelerinden gelmektedir. Kratos ismi gücü, demos ise halkı temsil etmektedir. Birlikte, gücün halka verildiği bir hükümet sistemi olan demokrasinin temelini oluşturulmaktadır. Antik Yunanistan döneminden günümüze kadar yaygın olarak kabul edilen bir hükümet biçimi haline gelmiştir. Demokrasi, halk tarafından yönetim anlamına gelmiştir Seçim, denetim ve hesap verebilirlik ilkelerine dayanan demokrasi kavramı, zamanla toplumsal örgütlerin inandığı ve değer verdiği bir kavram haline gelmiştir. Demokrasi kavramının birçok olumlu yönü vardır. Kardeşlik, eşitlik, sevgi, barış, inanç ve vicdan özgürlüğü gibi kavramlar demokrasi ile örtüşen kavramlardır. Demokrasiye sahip olmamız, herkesin hukuk önünde aynı muameleye tabi tutulması anlamına gelmektedir. Bu durum kişilerin bireysel özellikleri ne olursa olsun birbirlerine karşı hoşgörülü ve saygılı olmalarını sağlamaktadır. Demokrasinin ideali, bir örgütün tüm üyelerinin karar alma sürecinde eşit söz hakkına sahip olmasıdır (Maruf & Altıntaş, 2021).

Demokrasi çoğu kişinin bilen ve tanımış olduğu bir kelimedir. Ancak diktatörlerin, tek parti rejimlerinin ve askeri darbe liderlerinin demokrasi mantosu iddiasında bulunarak halk desteğini öne sürdükleri bir dönemde hala yanlış anlaşılabilir ve yanlış kullanılan bir kavramdır.

Yine de demokratik fikrin gücü, uzun ve çalkantılı bir tarih boyunca hüküm sürülmüştür. Devam eden zorluklara rağmen demokratik yönetim dünya çapında gelişmeye devam etmektedir. Özgürlük ve demokrasi genellikle birbirinin yerine kullanılır, ancak ikisi eş anlamlı değildir. Demokrasi gerçekten bir dizi liberal fikir ve ilkedir, ancak aynı zamanda uzun ve çoğu zaman dolambaçlı bir süreç tarafından şekillendirilmiş uygulamaları ve prosedürleri de içermektedir. Demokrasi, özgürlüğün kurumsallaşmasıdır. Nihayetinde, demokratik toplumlardaki insanlar, özgürlüğün nihai koruyucuları olarak hareket etmeli ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin önsözünde belirtilen ideallere giden kendi yollarını bulmalıdır (Lincoln, 1861).

Demokrasi, insanlara, insanlığa ve insan doğasına inanan bir yaşam görüşüdür. Demokrasi şüphesiz çok tartışmalı bir konudur. Modern siyaset bilimcilerinin çoğu "demokrasi" kelimesinin "temsili demokrasi" anlamına geldiğini kabul etse de "demokrasi" kelimesinin gerçekte ne anlama geldiğine dair farklı fikirler vardır. Bu fikirlerin her birinin demokrasinin neyle ilgili olduğunu gösterme iddiası olduğu söylenmektedir (Finley, 2018).

Demokrasinin temel özellikleri olarak aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- Egemenlik halktadır.
- Her yurttaşın seçme ve seçilme hakkı bulunmaktadır.
- Hükümetler önceden belirlenmiş olan süreler için seçilerek gelirler.
- Yargı yetkisi bağımsız mahkemeler tarafından kullanılır.
- Yaşama yetkisi halkın temsilcileri olan milletvekilleri veya senatörler tarafından kullanılır.
- Demokrasilerde muhalefete iktidara gelebilmek için yasal olanaklar tanınmıştır.
- Demokrasilerde yurttaşların hak ve özgürlükleri güvence altına alınmıştır.

2.2. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ İLKELERİ

Örgütlerde demokratik ilkelerin uygulanmasını ifade eden örgütsel demokrasi, 1970'li yıllardan günümüze kadar örgütsel davranış alanında ilgi çeken bir konu olmuştur. Bu çok boyutlu ve çok taraflı kavramının kökleri ekonomi, siyaset, psikoloji ve emek tarihine dayanmaktadır. Yönetim literatüründe “endüstriyel demokrasi”, “çalışan sahipliği”, “katılımcı liderlik”, “ortak karar”, “çalışan kontrolü” ve “öz-yönetim” terimleri örgütsel demokrasi ile ilişkileri terimlerdir. Örgütsel demokrasi, örgütün amaçlarının yanı sıra insanların amaç ve

duygularını da dikkate alan bir yönetim sistemi olarak tanımlanabilir. Bireyleri kuruluş tarafından alınan önemli kararlara katkıda bulunmaya teşvik etmektedir. Grupların kuruluşun faaliyetleri ve politikalarında söz sahibi olmasına da izin vermektedir (Cheney, 1995). Literatürde yer alan çalışmalarında karar alma süreçlerine mümkün olduğunca çok sayıda ilgili tarafı dahil etmeyi içeren örgütsel demokrasinin ilkelerini tartışmaktadır. Örgütsel demokrasi, paydaşların örgüt hakkında birlikte karar vermelerine olanak tanıyan ve örgütsel etkilenenlerin kolektif iradesini dikkate alan bir yönetim yaklaşımıdır. Bir örgütün üyelerinin toplu karar vermesini ifade eden örgütsel demokrasi, çalışan katılımının resmileştirilmesi ile karakterize edilmektedir. Bu, istişare, ortak karar verme veya kendi kaderini tayin etme şeklini alabilmektedir. Örgütsel demokrasi ilkeleri iki başlık altında özetlenebilir: Çalışanların katılımını sağlayan yönetim uygulamaları örgütsel başarı için kritik öneme sahiptir. Çalışanların seslerini duyma yeteneği, işyerinde etkili iletişimin önemli bir yönüdür. Örgütsel demokrasi, örgütsel hedeflerin belirlenmesi ve stratejik planlama için gücün çalışanlarla paylaşıldığı bir yönetim yaklaşımıdır. Örgütsel demokrasi, çalışanların karar vermedeki rolünü ve kişisel haysiyetlerinin önemini vurgulayan bir yönetim türüdür. Örgütsel demokrasinin temeli eşitlik, katılım, tartışma fikir birliği, paylaşılan örgütsel değerlere destek ve insanlığın ortak değerlerine saygıdır. Örgütsel demokrasi, özgürlük, saygı ve eşitlik gibi ilkelere dayanan katılımcı bir karar alma sistemi olarak görülebilir. Böyle bir sistemde çalışanlar kendilerini hem önemli hem de değerli hissetmektedir.

Demokrasi, dünyada bir siyasal yönetim biçimi olarak ortaya çıktıkça, sadece bir yönetim biçimi olmakla kalmamış sosyal bilimlerin birçok alanında da incelenen bir kavram haline gelmiştir. Örgütsel demokrasi, otoriter olmayan liderlik tarzlarından, karar alma süreçlerine ılımlı işçi katılımına ve işçilerin kendilerini yönettikleri işletmelere kadar birçok biçim alabilmektedir (Smith, 1996). Kurumsal demokraside, örgütün bütün üyeleri, örgütü bir bütün olarak etkileyen kararlarda eşit söz hakkına sahiptir. Bu, karar verme sürecinde eşit haklara sahip olmayı içermektedir. Herhangi bir örgütün toplu karar alma süreci de demokratik ilkelerle ilgilidir (Beetham & Boyle, 1998). Örgütsel demokraside gücün merkezden uzaklaştırılması ve çalışanların kendileri ile ilgili yapılanlar üzerinde kontrol sahibi olması gerektiğini savunmaktadır. Örgütsel demokrasi eşitlik, katılım, tartışma ve fikir birliği ilkelerine dayanmaktadır. Aynı zamanda ortak örgütsel değerleri destekler ve insanlığın ortak değerlerine saygı duyması sonucunu doğurur (Hoffman, 2002). Örgütsel demokrasi, ekonomik değer üretirken, çalışanların katılımı, kolektif mantığa inanç, bireysel özgürlük, saygı ve örgütlerin

yapısında, işlevinde, politikalarında ve prosedürlerinde eşitliğe dayalı bir değerler sistemi olarak tanımlanabilmektedir.

Demokrasi siyasi bir sistem olarak geniş çapta kabul edilse de onu işyerinde uygulamak hala zorluklar içermektedir. Örgütsel demokrasinin genellikle süreçte tüketilen zaman ve kaynaklar nedeniyle verimsiz karar verme ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Örgütsel demokrasiyi daha iyi anlamak için yapılan işin anlamı ile bağlantısını araştırmak önemlidir. Günlük hayatımız boyunca ortaya çıkan değişiklikler sürekli olarak birbirini etkilemektedir. Bu, ekonomik alandaki değişimlerin siyasi, kültürel ve ideolojik alanlardaki değişimlerle meydana geldiği anlamına gelir (Duman, 2008). Organizasyon yapısı ve çalışma yöntemleri de bu değişimden etkilenmektedir. Bu, yönetim bilimini ilgilendirmektedir. Teknolojinin ve internetin yaygınlaşması beraberinde sosyal-kültürel değişiklikleri getirmiş ve modern çağın kabul ettiği değerler post-modern dönemde reddedilebilir hale gelmiştir. Yönetim bilimi anlamında; günümüz teşkilat yapısının ve çalışma usullerinin 1990'lı yıllara göre bile büyük değişimler geçirdiği söylenebilir. 20. yüzyılın sonlarına doğru örgüt-çalışan ilişkilerinde yeni konular tartışılmaya başlanmıştır. Bu konulardan biri de örgütlerde demokratik uygulamaların devreye girmesi ve bu bağlamda ortaya çıkan “örgütsel demokrasi” kavramıdır.

Örgütsel demokrasi, örgüt üyelerinin örgütün yönetim ve karar alma süreçlerine katılımını temsil etmektedir. İşyerinde sistematik demokrasi ile, çalışanlar arasında örgütsel bağlılık, sadakat ve işçi barışının geliştiği görülmektedir (Geçkil, 2013). Sadykova (2014)'e göre örgütsel demokrasi, iş tatmini, çalışan performansı ve örgütsel üretkenlik ve etkililiğe ulaşmak için kritik öneme sahiptir. Bir örgütün demokrasisinin bir örgütte sağlıklı işlemesi için örgütte yapıcı muhalefet geliştirmek, yıkıcı muhalefeti önlemek gibi birçok fayda sağlanabilir (Tutar & Sadykova, 2014).

Örgütte demokrasi, çalışanların örgütün yönetim ve karar alma süreçlerine katılımıdır ve bu kavramı sınırlamak doğru değildir. Çalışanların örgütte bazı demokratik hak ve özgürlüklere sahip olması gerekir. Örgütsel demokrasi Azınlıkların haklarına saygı, ödül ve ceza sisteminde adil yargılama, çalışanların siyasi faaliyetlere özgürce katılması, kurum içinde şeffaf bilgi paylaşımı, çalışanların kendi kendini yönetmesi ve kurum içinde fırsatlar sağlaması gibi demokratik hak ve özgürlükleri göstermektedir (Lale & Sevinç, 2017). Örgütsel demokrasi, kararlardan etkilenecek kişilerin birlikte karar almalarına olanak sağlayan bir yönetim yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, çalışanlara kendilerini etkileyen kurumsal kararlarda söz hakkı verir. Başka bir deyişle, ortak bir amaca ulaşmak için ilgili taraflarca örgütsel gücün

kullanılması anlamına gelir. Örgütsel demokrasi, paydaşların örgütsel iradesini kullanan ve hukukun üstünlüğüne inanan bir yönetim anlayışıdır. Ayrıca insan haklarına saygılıdır ve kurumsal olanaklarını çalışanları lehine kullanmaktadır. Örgütsel demokrasi, çalışanları örgüt içinde sosyal sorumluluk almaya teşvik eden ve örgütün görev tanımını genişleten bir yaklaşımdır. Örgütsel demokrasi, çalışanların hak ve çıkarlarına yönelik örgütsel duyarlılığı artırmaya çalışan bir anlayışı ifade etmektedir. Bu duyarlılık, işyerinde fırsat eşitliği, yenilik ve yaratıcılığın önündeki engellerin kaldırılması, inisiyatif kullanılması gibi normatif düzenlemeleri zorunlu kılmaktadır (Sadykova & Tutar;, 2014).

Örgütler, amaçlarına ulaşmak için çalışanların iş memnuniyetini artırmaya odaklanmalıdır. İnsanlar işlerinden daha memnun olduklarında performansları artar ve şirket hedeflerine daha hızlı ulaşabilir. Kesen (2014)'e göre örgütsel demokrasi, çalışan performansının iyileştirilmesi için hayati öneme sahiptir. Örgütsel tercihlere katılmasına izin verilen ve örgütle ilgili işleri eleştiren çalışanlar, eleştirilerinin dikkate alındığını fark ettiklerinde, kendilerini daha kolay ifade edebilir ve örgütsel kusurların üstesinden gelmek için daha fazla girişimde bulunur (Kesen, 2015). Örgütlerin iç süreçlerinde önemli rol oynayan çalışanlara söz hakkı verildiği ve kararlara katılımlarının sağlandığı, eşit, adil ve şeffaf bir çalışma ortamı oluşturulduğunda, emeklerinin boşa gitmediği algısı ortaya çıkmakta, çalışanlara söz hakkı tanınmaktadır. Girişimci olarak hareket edebilir ve ekstra katma değer üretebilecekleri iş çıktıları sağlanabilir (Öge & Çiftçi, 2017).

Örgütsel demokrasinin temelini oluşturan birkaç temel ilke vardır. Bu ilkeler, kuruluştaki herkesin şirketin nasıl yönetildiği konusunda söz sahibi olmasını ve kararların demokratik bir şekilde alınmasını sağlamaya faydalı olmaktadır. Bu, daha adil ve verimli bir iş yeri oluşturmaya yardımcı olabilmektedir. Örgütsel demokrasinin ilkeleri aşağıda başlıklar halinde ele alınmıştır.

2.2.1. Amaç ve Vizyon

Bir örgütün amacı ve vizyonu, üyeleri örgütün neden var olduğunu ve nereye gitmek istediğini bildiğinde ortaya çıkarılmaktadır. İki tür amaç vardır: birincisi bugüne veya misyona yönelik ve ikincisi geleceğe veya vizyona yöneliktir. Bir kuruluşun misyon beyanı hem kısa vadeli hem de uzun vadeli hedeflerini ana hatlarıyla belirten, amacının açık bir açıklamasıdır. İnsanlara bir organizasyonun gelecekte nasıl olmayı planladığı hakkında bir fikir verilmektedir. Vizyon, kuruluşun uzun vadeli hedeflerini özetlemektedir. Vizyon, kuruluşun misyonunun gelecekte ne olacağını tanımlanmaktadır (Hartzer, 2022). Vizyon sadece stratejik rehberlik sağlamakla kalmaz, aynı zamanda çok çalışmak için motivasyon sağlanmaktadır. Stratejik

düşünme, bir organizasyonun vizyonunun gelecekteki hedefleriyle uyumlu olmasını ve bu hedeflere ulaşmak için kullanılan kaynakların optimal olmasını sağlamak için kullanılan bir süreçtir. Farklı becerilere sahip ve dünyanın farklı bölgelerinden insanların, yaratıcılıklarını ve uzmanlıklarını kullanarak "buradan" "oraya" ulaşmak için birlikte çalışmalarını sağlar yöntem, her zaman anında tatmin etmeye yönelik değil, daha ziyade elde edilebilecek uzun vadeli faydalara odaklanan davranışları teşvik etmektedir (Wills, 2022).

2.2.2. Dürüstlük

Dürüst bir insan, takip edilme durumundan bağımsız olarak ahlaki ve etik ilkelere uygun davranmaktadır. Dürüst olma yeteneği, güven ve ilişkilerin temeli olduğu için iş arkadaşlarının ve işverenlerin yeni bir çalışanda aradıkları en önemli özelliklerden biridir. Dürüst bir kişi, kendini bilen, hesap verebilir, sorumlu ve dürüst olan kişidir. Birinin dürüstlüğü olduğunda, çalışanlarının, müşterilerinin ve diğer paydaşların onlara güvenmesi daha kolaydır. Kuruluşlar, potansiyel çalışanlarında dürüstlüğe yüksek bir değer verir ve bu, herhangi bir başarılı ortaklığın önemli bir bileşenidir. Dürüstlük, zekâ ve enerji faktörleri birini işe alınması ile ilgili aranmağa olan faktörlerdir (Susan, 2022).

- Zeki, enerjik ama dürüst olmayan birini işe aldığınızda, gerçeklik bir hırsız işe almış olursunuz.
- Akıllı ve dürüst ama çok aktif olmayan birini işe alırsanız, işinizin büyümesine yardımcı olacak biri değil, bir dükkân sahibi olursunuz. Bunun nedeni, işe aldığınız kişinin işinizi büyütmenize yardımcı olamayacağıdır.
- Enerjisi yüksek ve dürüstlüğü olan ancak zekâsı düşük birini işe aldığınızda, çalışkan ancak genellikle sorunu veya nasıl çözüleceğini anlamadan talimatları körü körüne takip eden bir çalışanla karşılaşabilirsiniz.

2.2.3. Diyalog ve Dinleme

"Diyalog" terimi, bireyler ve kuruluşlar arasında karşılıklı anlayışı ve saygıyı teşvik etmek için kullanılan çeşitli iletişim biçimlerini ifade etmektedir. Bu, beden dili ve yüz ifadeleri gibi hem sözlü hem de sözsüz iletişimi içerir. "Diyalog" terimi, genellikle ekip çalışmasını veya karar vermeyi geliştirmek için kullanılan bir tür sohbeti ifade etmek için kullanılır. Okullar ve çevredeki topluluklar arasındaki diyalog, önerilen bir okul politikası hakkında topluluktan geri bildirim almak veya topluluk katılımını artırmak gibi birçok farklı biçimde olabilir. Diyalog, farklı sanatlar arasında bağlantı bulma, sorgulama ve tartışma yoluyla öğrenme ve katılımcılar arasında ortak bir anlayışa ulaşma sürecidir. Diyalog, saygılı bir şekilde görüş ve fikir

alışverişini içeren bir iletişim sürecidir. Farklı bakış açılarını ve inançları keşfetmenin bir yoludur ve anlayış ve iş birliğini teşvik etmek için değerli bir araç olarak görülebilir. Bu şekilde fikir alışverişinde bulunma ve birbirinden öğrenme fırsatı verir. Diyalog, insanların daha akademik bir şekilde konuşmayı öğrenmelerine ve sadece fikir alışverişini içeren tartışmanın aksine ortak bir anlayış geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bir tartışma sırasında insanlar genellikle orijinal fikirlerini korurlar. Gruptaki en güçlü ve en etkili kişiler genellikle tartışmanın sonucuna karar verir. Diyalogda, katılımcılar ortak bir ilkeler dizisine bağlı kalırlar. Katılımcıların amacı bir fikir birliğine varmak ve bakış açılarını standart hale getirmektir (Osagie, Wesselink, Blok, & Mulder, 2022).

Çalışanların fikirlerini dile getirmekte özgür oldukları bir işyerinde dinleme, görevlerin etkili ve verimli bir şekilde tamamlanmasını sağlamanın anahtarıdır. Çalışanların etkili bir şekilde dinleme yeteneği, bir şirketin veya organizasyonun müşteriler ve rakiplerle ilgilenme şekli üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Dinleme, örgütsel bir ortamda bilgi toplamak ve yargıda bulunmak için önemli bir beceridir. Güven oluşturmak ve çatışmayı azaltmak, herhangi bir ilişkide önemli hedeflerdir. Güven oluşturmaya çalışarak ortaya çıkan çatışma miktarını azaltabilir ve daha uyumlu bir ilişki yaratabiliriz. İyi dinleme yeteneği, bir kuruluşun itibarını olumlu veya olumsuz etkileyebilir. Dinlediğinizde, kuruluşunuz için doğru kararları vermenize yardımcı olacak gerçekleri öğrenebilirsiniz. Çalışanlar, yöneticilerinin onları gerçekten dinlediğini ve endişelerini dikkate aldığını hissettiklerinde, düşüncelerini ve duygularını paylaşma olasılıkları daha yüksektir (Kluger & Itzhakov, 2022).

2.2.4. Sosyal Sorumluluk

Sosyal sorumluluk, genel olarak politika yapıcıların toplumun çıkarları doğrultusunda hareket etme ve bir bütün olarak topluma fayda sağlayacak eylemlerde bulunma taahhüdünü ifade etmektedir. Kuruluşların, bir bütün olarak topluma faydalı olacak şekilde hareket etme konusunda yasal bir yükümlülüğü vardır. Bu tanım, çalışanların, müşterilerin ve diğer paydaşların ihtiyaçlarını karşılamayı da içerir. Kuruluşların çevreye zarar vermelerini, işçilere adaletsiz davranmalarını veya tehlikeli ürünler üretmelerini önlemek için önlemler alma sorumluluğu vardır. Ayrıca çalışanların şirketin elçileri olarak hareket etmeleri ve şirketin halka tanıtılmasında rol oynamaları da dikkate değerdir. Bir kuruluş, çalışanları için sessiz ve rahat bir çalışma ortamı sağlayabilirse, çalışanların kuruluşu sosyal ağlarına tanıtmaya olasılıkları daha yüksek olacaktır. Bu, kuruluşun görünürliğini artıracak ve potansiyel olarak yeni çalışanları çekecektir (Geradts & Alt, 2022).

2.2.5. Gücün Paylaşımı

Güç kavramı, genellikle bir bireyin veya grubun diğeri üzerinde etki uyguladığı bir durumu tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu, fiziksel baskı, zorlama veya basitçe terimleri dikte etme yeteneği şeklinde olabilir. Güç kavramı, genellikle bir organizasyon içindeki diğerlerini etkileme yeteneği açısından düşünülür. Bu, iş ve işlemler hakkında karar verme, kaynakları dağıtma ve kurumsal görevlere kimlerin katılacağını belirleme becerisini içerir. Güç ayrıca ödül veya ceza verme yetkisini de içerir. Güç, bir bireyin ait olduğu organizasyondaki konumundan elde ettiği resmi güçtür ve kişisel özelliklerden kaynaklanan kişisel bir güç olarak veya kişisel bilgi, beceri ve deneyimden kaynaklanan profesyonel bir güç olarak ortaya çıkabilir. Son yıllarda, alanındaki yönetim bilim adamları, değişen çalışma ortamlarına ve iş modellerine uyum sağlayabilmek için organizasyonlar içinde gücün dağıtılmasının önemini giderek daha fazla kabul etmişlerdir (Eren E. , 2015). Demokratik değerlere aykırı bir örgütte güç paylaşımının kurulması örgütün hiyerarşik yapısı ile yakından ilgilidir. Dikey hiyerarşik yapıya sahip işletmelerde, en üstteki kişilerin en fazla güce sahip olması durumu yaygındır (Geçkil & Tikici, 2015).

Bu teoriye göre, demokratik örgütlerde güç ve sorumluluk daha eşit dağıtılacak, liderlik daha az merkezileşecek ve kararlar kendi kendini örgütleyen birimler tarafından alınacaktır. Gücün çalışanlar arasında nasıl dağıldığına bakarak bir örgüt içindeki demokrasi düzeyinin bir göstergesini elde etmek mümkündür. Gücün yalnızca bir yaratıcının elinde olması daha az demokratik bir organizasyona işaret ederken, gücün birden fazla çalışan arasında paylaşılması daha demokratik bir organizasyona işaret etmektedir. Demokrasinin sosyal ve örgütsel boyutlarının her biri demokrasi için esastır. Her boyutun uygulanabilirlik derecesi bir bütün olarak demokrasinin düzeyini etkilediği için bunu unutmadan uygulanmalıdır (Woods & Gronn, 2009).

2.3. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİNİN ALT BOYUTLARI

Örgütsel demokrasi kavramının genel olarak beş alt boyutu belirlenmiş olup aşağıdaki gibi sıralanmıştır. Bu faktörlerin her biri, kuruluşların örgütsel demokrasiye ulaşmasını sağlamaktadır.

2.3.1 Katılım ve Eleştiri

Katılım, örgütlerde meydana gelen problemlerin analizi için örgütteki tüm çalışanların katılımı ve bu problemlerin çözümü için gerekli stratejilerin oluşturulması ve çözümlerin

uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Eren, Tokgoz, & Saylan, 2014). Örgütsel demokrasi, katılımcı yönetim yöntemlerini gerektirir. Yapılarında ve süreçlerinde demokratik uygulamaları hayata geçirmek isteyen kuruluşlar, karar alma modellerini bir veya daha fazla kişinin oluşturduğu yapılardan, bağlantılı kararlardan etkilenenlerin doğrudan veya dolaylı olarak karar alma süreçlerine katılımını sağlayan yapılara değiştirmelidir. Karar verme süreçlerine katılanlar, tercihlerine fikir beyan ederek göre düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilecek ve karar verme sürecinde önemli bir rol alabileceklerdir (Geçkil & Tikici, 2015). Çalışanların işe yönelik tutumları, başarı bilgisi, motivasyon ve onlar için işin anlamı, karar verme sürecine katılmaları arttıkça olumlu yönde değişir. Ayrıca, insanların örgütsel seçimlere katılmasına izin verildiğinde, örgütün üretkenliğinin ve yaratıcılığının artabileceği ve dolayısıyla örgütün başarılı olabileceğinden bahsedilmektedir (Foley & Polanyi, 2006).

Örgütsel demokrasi, çalışanların resmi bir organizasyon içinde karar verme sürecine dahil olduğu bir durumu ifade etmektedir (Yağcı, 1998). Demokratik örgütler, karar verme gücünün çalışanlar arasında daha eşit bir şekilde dağıtıldığı daha yatay bir örgütsel yapıya sahip olma eğilimindedir. Ayrıca daha kolektif ve kapsayıcı bir kültüre sahiptirler ve çalışan sahipliği genellikle daha yaygındır. Örgütsel demokrasinin sağlanması için tüm paydaşların katılımının sağlanması ve ortak kararlar alınması hayati önem taşımaktadır. Bilge'ye (2008) göre katılım, bireyin başlangıçta o topluluk içindeki güç eksikliğiyle orantılı olarak bir topluluğun yönetiminde artan gücü olarak tanımlanabilir. Bir organizasyonda yöneticileri, çalışanları bireysel olarak ilgilendiren ve yapabileceklerine inandıkları kararlara katılmalarını sağlayarak, çalışanların yeteneklerine olan güvenini göstermekle kalmaz, aynı zamanda daha sağlıklı kararların alınmasını sağlar ve en önemlisi demokratik bir örgütsel ortamın oluşur.

Eleştiri, örgütün tüm seviyelerindeki personel tarafından örgütsel politika ve prosedürlerin, iş ve faaliyetlerin değerlendirilmesi ve bu görüşlerin onlar tarafından basit bir şekilde ifade edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Ancak eleştirmenin, eleştirilen kişi veya kişilerin kişilik haklarına ve toplumsal konumuna saygı göstermesi gerekir. Çalışanlar ve dış gözlemciler, kuruluşun inançlarını ve operasyonlarını eleştirebilmeli ve tartışabilmelidir (Geçkil & Tikici, 2015).

2.3.2. Şeffaflık

Açıklık ve aleniyet gibi kavramlarla tanımlanan şeffaflık, çalışanların yönetimin yaptığı işlem ve işlemlerden haberdar olması, gerekli bilgi ve belgeleri alması, ne olduğunu

kontrol etmesi gibi demokratik, temiz ve dürüst bir yönetim anlayışını ifade eder. Günlerinin büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanların örgütle ilgili bilgilere tam ve zamanında ulaşabilmesi örgütsel demokrasi için önemlidir (Akpınar, 2011).

Şeffaflık hem olumsuz hem de olumlu olan bilgileri erişilebilir kılmak için kasıtlı bir girişimdir. Örgütler, günümüz dünyasında ayakta kalabilmek için performanslarını sürekli gözden geçirmek ve iyileştirmek zorundadırlar. Şeffaflık ve serbest bilgi akışı, güveni ve iş birliğini artırmaktadır. Performans açısından şeffaflık, insanlara enerji veren ve ilham veren katılımcı bir çalışma ortamı geliştirmek için kritik öneme sahiptir. Şeffaflık eksikliğinin bir sonucu olarak çalışan motivasyonu, performansı ve hatta kurumsal gelirler zarar görecektir. Günümüz kurumsal ortamında başarılı bir kurum, çalışanlarına bilgi vermelidir. Diğer bir deyişle, emeği bir sırdaş olarak görmeli ve katılımcı yönetimi güçlendirmelidir (Andrew, 2016).

Geçlik (2013), şeffaflığı bir kuruluş hakkındaki bilgilerin mevcudiyeti veya dış paydaşların kuruluşun işleyişini ve performansını izleme yeteneği olarak ele almıştır. Şeffaf organizasyonlarda, tüm üyeler, organizasyonun iş ve işlemleri hakkında bilgiye erişebilir ve karar alma süreçlerine katılabilir. Alınan kararların ilgililer tarafından kendi çabalarıyla öğrenilmediğini, kararların ilgililerin haberdar olmasını sağlayacak şekilde duyurulduğunu belirtmekte fayda vardır. Özellikle demokratik örgütlerde, bilgilerin paylaşılmasının ve çalışanların görüşlerinin düzenli olarak dikkate alınmasının sağlanması örgütler için önemlidir. Demokratik örgütlerde soruşturmalar çalışanlar, tedarikçiler ve müşteriler için kritik öneme sahiptir (Forcadell F. J., 2005). Etkili ve verimli bir iş fırsatı sağlanmasının yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışını, bağlılığı ve aidiyeti artırma gibi psikolojik etkilerin de örgütsel performansı olumlu yönde etkileyeceği söylenmektedir. Bu, kurum kültürünün iletişim ve açıklık açısından olumlu etkisi sayesinde.

2.3.3. Adalet

Adalet kavramı, genel olarak herkesin yasaların sağladığı haklara ve korumalara erişiminin sağlanması olarak anlaşılmaktadır. 1964 yılında Fransızlar tarafından ilk kez örgütsel anlamda kullanılan adalet kavramı, 1987 yılında Greenberg tarafından insanların adalet algıları üzerine tartışılmıştır (Fortin, 2008). Örgütsel adalet, çalışanların bir örgüt içinde kendilerine adil davranıldığını hissetme derecesidir (Greenberg, 1990).

Harmon (1974) adaletin sadece bireyler arasında eşitliği sağlamakla ilgili olmaması gerektiğini, aynı zamanda bir toplumdaki örgütsel yapı ve ilişkileri de kapsamaması gerektiğini savunmaktadır. Gillind ve Chana (2009) araştırmalarına göre çok sayıda araştırma, çalışma

ortamını adil olarak algılayan çalışanların olumlu tutum, duygu ve davranışlar sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğunu gösterdiğini ifade etmektedir. Örgütlerdeki adil uygulamaların demokratik ilkeleri teşvik ettiği ve demokrasi algısı oluşturduğu, demokrasi için gerekli olan örgütsel katılımı sağladığı, verimliliği artırdığı ve kurumsal hedeflere ulaşmayı kolaylaştırdığı söylenmektedir.

Örgüt ve işyerinde adaletin varlığı, çalışanların tutumları ve ilerlemeleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanların örgütsel prosedür ve kararların geçerliliğine ilişkin algıları ve bu inançların çalışanlar üzerindeki sonuçları örgütsel adalet kapsamındadır. Çalışanların terfi veya görev dağılımındaki kısmi yönetici davranışları, kurumun performans değerlendirme sistemindeki eşitsizlikler, çalışanlarla açık ve dürüst iletişim geliştirememesi çalışanları yeterince ödüllendirememesi, çalışanların örgütsel adalet algılarına zarar verebilir (İçerli, 2010).

Örgütsel adalet üç boyut olarak ele alınmaktadır.

1. Dağıtım adaleti: bu, hesaplama ve tahsis sonuçlarına yol açar.
2. Davranış adaleti: örgütsel süreçlere ve prosedürlere atıfta bulunur.
3. Etkileşim adaleti: Kişiler arası ilişkilerin dikkate alınmasını gerektirir.

2.3.4. Eşitlik

Eşitlik ilkesi, herkesin aynı hak ve avantajlara sahip olması gerektiğini ve bireylerin cinsiyet, ırk, dil, din, dünya görüşü gibi unsurlar nedeniyle ayrımcılığa uğramaması gerektiğini ifade etmektedir. Herkes aynı kaynaklara veya fırsatlara erişmek için eşit fırsata sahip olmalıdır. Yöneticiler, kendileriyle çalışanları arasında yüksek düzeyde bir güç mesafesini koruduğunda, çalışanlara sürekli olarak aşağıda olduklarını hatırlattığında, kuruluş uzun vadede zarar görecektir (Fenton, 2012).

Sonuç olarak, eşitlik teorisi, diğerlerine kıyasla adil davranıldığımızı öne sürerken, eşitsizlik teorisi, diğerlerine kıyasla adaletsiz davranıldığımızı öne sürmektedir. Adams'ın eşitlik teorisi, insanların kendilerini başkalarıyla karşılaştırma yollarından sadece biridir. Eşitlik teorisine göre, çalışanlar kendilerine adil davranılıp davranılmadığına karar vermeden önce kazançlarını oranını emek, zaman ve bilişsel kaynaklar gibi sağladıkları katkılarla karşılaştırmalıdır. Bu teori, haksızlığa uğradıklarına inanan çalışanların adalet aramaya motive olduklarını öne sürmektedir. Adalet teorisinin yeni versiyonuna göre, bireyler kendi algılarını başkalarının algılarıyla karşılaştırırsa ve örgütün çalışanlarına görece adaletsiz davrandığı sonucuna varırsa, kendilerini matafyonlarını kaybeder (Akbolat, 2015). Eşitlik kavramı, örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmalarla başladı ve bireylerin iş hayatlarında başardıklarına

karşı tepkilerine odaklanmıştır. Teorinin temel yaklaşımı, örgütlerdeki eşitsizlik algılarının çalışanlar üzerinde yarattığı baskının iş verimliliğini nasıl etkileyebileceğini incelemektir. Çalışanların eşitlik algısı yüksekse, örgütsel bağlılıkları ve iş mutlulukları ve karar alma süreçlerine katılımları artacaktır (Sözen, Fikret, & Yeloğlu, 2009).

2.3.5. Hesap verebilirlik

Hesap verebilirlik, personelin, bir temsilcinin veya diğer herkesin kendilerine atanan görevden veya tamamlanan işten sorumlu olduğunu göstermektedir. Hesap verebilirlik, herhangi bir kişi ya da örgütün yerine getirdiği işlem veya eylemlerden dolayı kendisi dışında yer alan başka bir kişi ya da gruba açıklama yapması, savunabilmesi veya buna zorunlu olması anlamındadır. Örgütsel hesap verebilirlik, tüm çalışanlar yükümlülüklerinin etkin ve zamanında yerine getirilmesini destekleyecek şekilde hareket ettiğinde gerçekleşmektedir (Eryılmaz & Biricikoğlu, 2011). Hesap verebilirlik, "herhangi bir kişi veya grubun eylem ve çabalarına ilişkin olarak kendisinden başka bir kişi veya gruba açıklama yapmak veya yanıt vermek" olarak tanımlanmaktadır (Koç, 2017).

Bu fikir, sorumlulukları kabul etmek, sosyal değerlendirme, eleştiriye açık olmak kadar, cevap vermeyi, raporlamayı ve yükümlülükleri açıklamayı da içerir. Sorumluluk kavramı sadece kuruluşların yıl sonundaki mali tablolarını açıklamakla sınırlı kalmamalıdır. Ayrıca, kurumsal faaliyetlere başlamadan önce hedefleri, niyetleri ve nedenleri muhataplara açıklayan hesap verebilirlik uygulamaları da var olduğu söylenmektedir (Eser, Demirkiran, & Keklik, 2011). Hesap verebilirliğin kuruluşun kamuoyu üzerinde önemli bir etkisi vardır; bu nedenle sadece finansal hesap verebilirlik düzeyinde kalmakla kalmayıp aynı zamanda "yönetimsel hesap verebilirlik" düzeyine de ilerlemek daha doğru olacaktır. Günümüz dünyasında örgütlerin her alanda başarılı olabilmeleri için toplumsal beklentilere ve etik kurallara uygun olarak cevap vermeleri, iş ahlakını ve sosyal sorumluluğu gözeterek bu beklentileri örgütün ekonomik hedefleri ile en iyi şekilde birleştirerek mümkün olan en yüksek hedeflere ulaşması gerekmektedir (Sinclair, 1995).

2.4. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİNİN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI

İşletmeler, demokratik yönetim ilkelerini kuruluşlarına dahil ettiklerinde, çalışanlar için üretkenliği ve yaratıcılığı artırabilecek daha eşit bir oyun alanı yaratabilmektedir. Farklı bilim adamları, organizasyonlarda örgütsel demokrasiyi aşılmanın bazı olumlu etkileri ile birlikte olabileceğini, olumsuz sonuçları da olabileceğini ifade etmiştir. Örgütsel demokraside,

çalışanlara fırsat eşitliği ve şeffaflık ile karar alma sürecine katılma fırsat verilmiştir. Örgütlerde demokrasinin avantajları ve dezavantajları aşağıda tablo olarak verilmiştir.

Tablo 2. 1. Örgütsel Demokrasinin Örgütlere Sağladığı Avantaj ve Dezavantajları

Avantajları	Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demokratik yönetim tekniklerini uygulamak, bir organizasyonun verimliliğini ve üretkenliğini artırabilir. Uzun vadede performans ve yaratıcılık için de önemlidir. Farklı gruplar bir anlaşmaya vardığında farklı çıkarlar arasında bir denge sağlanır (Forcadell F. , 2005). ✓ İşverenlerinin karar verme sürecine dahil olan çalışanlar, artan iş tatmini, örgütsel bağlılık ve motivasyon gibi bazı faydalar elde edebilir. Bu, daha olumlu bir çalışma ortamına ve artan üretkenliğe yol açabilir (Bakan, Güller, & Ergün, 2017). ✓ Demokratik yönetime inanan ve onu kullanan örgütlerde, çalışanlar yönetimde yer alabilecekleri ve kararların nasıl alınacağı konusunda söz sahibi olabilecekleri için daha yaratıcı olacaktırlar. Çalışanlara ait olduklarını hissettirerek, kuruluş da onların tam desteğini alacaktır. Bu, organizasyonun pazar payını daha büyük hale getirir. ✓ Uvalic (1996) ve Cervellati ve diğerlerinin (2006) bulgularına göre, demokrasi düzeyi yüksek olan 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bir örgüte demokrasi yerleştirildiğinde, bu yetki, karar vermede iyi olmayan, resmin tamamını göremeyen veya bu gücün kriterlerini karşılayacak bilgi ve deneyime sahip olmayan alt düzey çalışanlar tarafından kötüye kullanılabilir. ✓ Demokratik süreçler çok zaman aldığından, kuruluşun üretkenliği düşebilir. ✓ Demokrasinin kural ve ilkelerini uygulamak, bir örgütün çalışmasını zorlaştırabilecek bazı değişiklikleri gerektirebilir. ✓ Orta ve üst kademelerdeki yöneticiler, alt kademelerdeki çalışanlarla güçlerini paylaşmak istemeyebilirler ve alt kademelerdeki çalışanlar daha fazla sorumluluk kattıkları için demokratik uygulamalara karşı çıkabilirler. ✓ Demokrasi, bir örgütü yönetmenin her zaman en iyi yolu olmayabilir. Örneğin, örgütün demokratik bir ortamda mümkün olmayan hızlı kararlar alması gereken zamanlar olabilir.

işletmelerin ekonomik başarısı daha
yüktir.

- ✓ Demokratik sistemlere sahip
örgütlerde çalışanlar düşüncelerini
dile getirebilir ve bilgilerini
geliştirebilir. İşlevsel olmayan çalışan
davranışlarını azaltır ve örgütsel
bağlılığı, üretkenliği ve performansı
artırır (**Geçkil, 2017**).

Kaynak: (Forcadell F. , 2005)

Örgütsel demokrasinin farklı avantajları olmasına rağmen, tablo 1'den de görüleceğı üzere dezavantajları da vardır. Ancak, demokratik uygulamaların makul ve ihtiyatlı bir şekilde uygulanması, örgütlerin ve çalışanlarının demokrasiye hazırlıklı olması ve kuruluşlar için gerekli ön koşullar sağlanarak dezavantajlar en aza indirilmektedir.

2.5. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Örgütsel demokrasi konusu yönetim biliminde güncel bir konu olarak çok sayıda çalışmada ele alınmıştır. Örgütsel demokrasi üzerine yapılan çalışmaların çoğunun teorik olduğunu ve ampirik çalışmaların çoğunun nicel yöntemler kullanılarak yürütüldüğünü belirtmek gerekir. Ampirik çalışmalar incelendiğinde genel olarak örgütsel demokrasinin örgütsel bağlılık, güven, iletişim, örgüt iklimi, örgütsel sinizm, vatandaşlık, işten ayrılma niyeti, adalet ve demografik özellikler üzerinde farklı etkileri olduğu görülmektedir.

Sadykova ve Tutar, (2014) örgütsel demokrasi algısı ile örgütsel muhalefet arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Örgütlerde kişisel değerlere saygı ve demokratik yönetim, açık muhalefeti (yapıcı muhalefet) olumlu etkilemektedir. Araştırmanın bulguları, örgütsel demokrasinin yapıcı muhalefeti teşvik etmenin ve yıkıcı muhalefeti önlemenin anahtarı olduğunu gösterilmiştir.

Kesen, (2015) çalışanların örgütleriyle ne ölçüde özdeşleştiğinin örgütsel demokrasinin aracılık ettiği performans üzerinde dolaylı bir etkiye olduğu sonucu elde edilmiştir. Örgütler demokrasiyi kurduklarında örgütsel özdeşleşmenin daha kolay olacağı ve bunun çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkisi olacağı tespit edilmiştir.

Şenol ve Aktaş, (2017) örgütsel demokrasi algısının örgütsel sessizliğe yönelik tutum üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Araştırma, demokratik ortamın sessizlik

davranışını beklendiği gibi azaltmadığını göstermiştir. Aksine daha da arttırdığı sonucu elde edilmiştir. Ancak bu durum araştırmaya katılan katılımcı sayısının sınırlı olmasından kaynaklanmaktadır.

Geçkil ve Koçyiğit (2017), Örgütsel demokrasi ile psikolojik sosyal sermaye ilişkisi üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre çalışanların örgütsel demokrasi algıları ile psikolojik sosyal sermaye düzeyleri (dayanıklılık ve umut) arasında orta düzeyde bir ilişki vardır. Demokratik olarak yönetildiği algılanan işletmelerin, bireylerdeki olumlu psikolojik davranışların bir sonucu olarak çalışanlarda psikolojik sosyal sermayeyi geliştirdiği gözlemlenmiştir.

Safari (2018)'e göre iş birliğine, katılımcı örgüt kültürü tipine ve daha yatay hiyerarşik düzene dayalı bir örgütsel yapının örgütsel demokrasiyi geliştirmede kilit faktörlerden biri olduğunu göstermektedir. Örgütsel demokrasinin örgütsel bağlılık, öz yeterlilik, iş ilişkilerinin gelişimi, örgütsel öğrenme ve örgütsel çeviklik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu gösterilmiştir.

Barutçu'ya (2019) göre, örgütsel demokrasinin alt boyutları (şeffaflık, adalet, eşitlik ve hesap verebilirlik) ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır. Örgütsel demokrasi algısında cinsiyete göre farklılık görülmekle birlikte yaş, medeni durum, eğitim ve deneyime göre farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ahmedi, (2019) çalışmasında örgütsel demokrasinin, çalışanların işe bağlılığını ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği gösterilmiştir. Ayrıca, örgütsel demokrasinin işten ayrılma niyetini azalttığı gösterilmiştir. Demokratik boyutun güçlendirilmesi sadakat ve vatandaşlık davranışlarını önemli ölçüde etkilenmektedir. Örgüt içinde adalet sağlandığında örgütsel demokrasinin çalışanlar üzerindeki etkisi güçlenmektedir. Uysal (2019) çalışmasında örgütsel demokrasi algısının örgütsel bağlılık üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Örgütlerin artan demokratikleşmesi, daha yüksek düzeyde çalışan bağlılığına, daha fazla terfi fırsatına ve artan motivasyon ve duygusal bağlılığa yol açmaktadır.

Tokgözün'e (2019) göre örgütsel demokrasinin adalet ve eşitlik boyutu, yöneticiler için iş stresi üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Örgütsel demokrasinin hesap verebilirlik boyutunun iş stresi düzeyleri üzerinde etkisi vardır. Olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Ankara'da altı üniversitede yardımcı doçent ve araştırma görevlileri ile yapılan Turabi, (2019) yılın araştırmasına göre, akademisyenler arasında örgütsel demokrasi algısı orta düzeyde olduğu (=3.16) olarak sonuçlanmıştır. Araştırmada vakıf üniversitesindeki öğretim üyelerinin

kurumdaki hizmet süreleri, cinsiyet, yaş ve medeni duruma göre demokrasiyi farklı algıladıkları tespit edilmiştir. Statü, akademik unvan, fakülte ve mesleki kідeme göre fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularından biri akademisyenlerin örgütsel demokrasi algılarıdır. Sıklık ne kadar yüksek olursa, politik davranışlarla karşılaşma sıklığı o kadar düşük olmaktadır.

Weber (2019) göre demokratik işletmelerdeki çalışanların, doğası gereği stratejik ve taktiksel kararlar alma olasılıkları daha yüksektir. Çalışanların kurumsal karar alma süreçlerine katılma biçimleri onların iş tatminlerini, motivasyonlarını ve olumlu sosyal çalışma davranışlarını etkilenmektedir. Sivil ve demokratik davranışları teşvik eden destekleyici bir iklim, çalışanların işlerinden genel olarak tatmin olmalarına da katkıda bulunmaktadır.

Günden, (2019) çalışanların örgütsel demokrasi ve örgütsel vatandaşlık algıları, davranışları ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel bağlılık, bir örgütün kendi saflarında demokratik değerleri ve uygulamaları teşvik etmeye olan bağlılığını ifade eder. Bu bağlılık, çalışanların karar alma süreçlerinde söz sahibi olmasını sağlamak, açık iletişim ortamını teşvik etmek ve çalışanları örgütsel yaşama katılmaya teşvik etmek gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Liderler, kararlı ve demokratik bir organizasyon yaratarak, çalışanların işlerine yatırım yapmalarını ve organizasyonun başarısına katkıda bulunmak için motive olmalarını sağlamaya yardımcı olabilir.

Kuşçu ve Karatepe, (2019) göre, Çalışma, politik olarak daha duyarlı olan hemşirelerin, özellikle bilgi ve adalet alanlarında daha iyi bir örgütsel demokrasi algısına sahip olma eğiliminde olduğu sonuca ulaşılmıştır. Özel hastanelerde çalışan personalar arasında bekarların ve hemşirelerin örgütsel demokrasi algılarının daha yüksek olduğu sonucuna başlıklı bir çalışma yapmıştır.

Adahor'a (2020), göre açık stratejilerin uygulanma oranı ne kadar düşükse, karar alma süreçlerinde merkezileşme ve hiyerarşi o kadar yüksek olmuştur. Örgütsel demokrasi ve açıklık pozitif ilişkilerine rağmen, bir örgüt içindeki demokratikleşme düzeyi arttıkça açıklık düzeyi de artmaktadır. Bir kuruluşun karar verme gücü ne kadar fazlaysa, açık stratejiler kullanma olasılığı o kadar yüksektir.

Kara (2020) çalışmasında göre, Örgütsel demokrasi algıları ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel demokrasi algısı düşük olanların örgütten ayrılma niyeti bildirme olasılıkları daha yüksek olarak elde edilmiştir. Buna göre İnsanların örgütsel demokrasi algıları arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Aynı zamanda, elde

edilen sonuçlar demokratik bir işyerinin, çalışanların daha fazla iş tatmini ve bağlılığı ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada, örgütsel olarak daha demokratik algılayan çalışanların ayrılma niyetinin daha düşük olduğunu sonuç elde edilmiştir.

Maruf ve Altıntaş, (2021) “Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Mutluluğa Etkisi: Bir Kamu Üniversitesi Örneği” başlıklı bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel demokrasinin örgütsel mutluluk üzerindeki etkisini incelemektir. Regresyon modeline göre sadece “Şeffaflık” boyutunun bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, diğer boyutların ise bağımlı değişkeni anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Kurumdaki şeffaflık algısının, çalışanların kurum hakkındaki olumlu düşüncelerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.



BÖLÜM III

3. ÖRGÜTSEL SİNİZM

3.1. SİNİZM KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM

Sadece kendini önemseyen ve başkalarını bencil gören kişilere "sinik" olarak ve düşünme biçimleri "sinizm" olarak açıklanmaktadır (İnce & Turan, 2011). Şüphencilik, şüphe, güvensizlik, inançsızlık, karamsarlık ve olumsuzluk ile karşılaştırılabilir tanımlara ek olarak, artık daha genel olarak sansürcü, seçici veya eleştirel olan bir kişiyi ima etmek için kullanılmaktadır. Sinizmin eski tanımlarından birinde, öğrenilmiş bir tutum olarak tanımlanmaktadır. "İnsanlar, beklentileri karşılanmadığında hayal kırıklığına uğradıklarını düşünürler ve bu hayal kırıklığı düşüncesi, küçümseme, aldatma, ihanet, sömürü duygulara neden olur (Kanter & Mirvis, 1989)."

Sinizm, küçümseme, öfke, sinir, utanç, sıkıntı gibi güçlü olumsuz duyguları ve duygusal unsurları harekete geçirme olarak adlandırılmaktadır (Abraham, 2000). Bir kavram olarak sinizm, çok eski bir kavram olmasına rağmen, günümüz toplumunda yeni yeni popülerlik kazanmıştır. Sinizmle ilgili araştırmalar, diğerlerinin yanı sıra, sosyal bilimler çatısı altına giren felsefe, din, siyaset bilimi, sosyoloji, yönetim ve psikoloji alanlarında bulunabilir. Sinizm kavramı antik antik Yunan dönemine dayanmaktadır. Sinizm teriminin, ilk alaycı okulun kurulduğu Atina dışındaki "Sinusarges" kelimesinden türediğini iddia etmektir. Amerikan Psikologlar Birliği, sinizmi "her şeyin ters gideceğine ve insanların arzularının veya isteklerinin gerçekleşmesinin muhtemel olmadığına dair inanç" olarak tanımlamıştır. Sinizm, belirli bir senaryo için kötü bir sonucu öngören olumsuz bir zihinsel tutumdur. Sinikler tipik olarak hayatın kötü yanlarını vurgularlar ve bakış açılarını desteklemek için sıklıkla "gerçekçi" ifadesini kullanırlar (Hassanpour, Nouri, & Kiai, 2009).

Sinizm kavramı oldukça eskilere dayanmakta olup birçok kültürde yaygındır. Ancak son yıllarda daha yaygın hale gelmiştir. Sinizm üzerine araştırmalar, felsefe, din, siyaset bilimi, sosyoloji, yönetim ve psikoloji dahil olmak üzere çeşitli akademik disiplinlerde bulunmaktadır. Sinizm, ilgisizlik, teslimiyet, yabancılaşma, iyimserlik kaybı, başkalarına güvenmeme, güvensizlik, depresyon veya düşük performans, kişilerarası farklılıklar, devamsızlık ve yorgunluk gibi özelliklerle ilişkileri söylenebilmektedir (Andersson, 1996). Sinizm, başkalarına

karşı genel bir güvensizlik ve insanların genellikle bencil ve dürüst olmadığı inancı ile karakterize edilen bir kişilik özelliğidir (Kanter & Mirvis, 1989). Bu noktada sinizm, diğerlerinden hoşlanmama, güvensizlik, otorite, kurumlara karşı olumsuzluk, umutsuzluk, hayal kırıklığı, faaliyetlerinin iyiliğine ve samimiyetine inanmama ile karakterizedir. Sinizm, genellikle, boş vaatlerde bulduklarında veya kendilerini yanlış bir şekilde sunduklarında, başkalarına karşı şüphecilik veya güvensizlik ile karakterize edilmektedir. Oxford İngilizce sözlüğünde, sinizm motive edici eylemlerde nezaket ve samimiyetten yoksun olma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan Abraham, (1996) sinizmi hor görme, utanma, sıkıntı ve öfkeyi içeren bir dizi duygu olarak görmektedir. Sinizmin daha genel olarak olumsuz duyguları da harekete geçirdiğine inanmaktadır. Sinizm, çok boyutlu olarak kavramsallaştırılmıştır. Sinizm, din, felsefe, sosyoloji, siyaset, psikoloji ve yönetim gibi çeşitli alanlarda incelenmiştir. Sinizm, karamsarlık, olumsuzluk, güvensizlik, inançsızlık ve şüphecilik ile yakın kavramları da içermektedir. Modern anlamda sinizm, bir kişinin hata bulma, seçici ve eleştirel olduğunu belirtmek için kullanılmaktadır (Ergen, 2015).

Örgütsel sinizmin genellikle kişinin işyerinde haklarını savunma konusundaki isteksizliği ile karakterize edilen, işverene karşı genel bir olumsuzluk ve hayal kırıklığı duygusu olduğu söylenmektedir. Örgütsel sinizm, genellikle bir güvensizlik veya hayal kırıklığı hissi ile karakterize edilen, kişinin işverenine karşı olumsuz tutumu olarak tanımlanmaktadır. Sinizm tarihini incelerken, çeşitli dönemlerde edebiyattaki sıklıkla bahsedilen uzun bir geçmişi olan bir kavram olduğu görülmektedir. Bu kavram akademik literatürde daha yaygın hale gelmiş olup, artık önemli bir örgütsel kavram olarak kabul edilmektedir. Örgütsel sinizm, geçmişte yaygın olarak tartışılmasa da son yıllarda daha fazla ilgi göstermektedir. Bu kavram, çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlarını ifade eder ve bu konudaki literatür giderek büyümektedir (Altınöz, Serdar, & Siğindi, 2011).

Örgütsel sinizm, işverenin çalışanlara karşı adil veya eşit olmadığına dair bir inanç olarak tanımlanmıştır. Çalışanların örgütlerine karşı olumsuz duygulara sahip olduklarında, örgüte zarar verecek şekilde tepki vereceklerine dair bir inanç olduğu söylenmektedir. Bu, kuruluşun gücünü zayıflatabilir ve olumsuz sonuçlara neden olabilir. Literatürdeki çalışmalar Örgütsel sinizmin, azalan iş tatmini örgütsel bağlılık artan işten ayrılma niyetleri dahil olmak üzere bir dizi olumsuz sonuçla ilişkili olduğu göstermiştir. İşyerine yönelik olumsuz tutum ve davranışların üç boyut içermektedir. Söz konusu boyutlar bilişsel boyut (olumsuz tutumlardan oluşan), duygusal boyut (işyerinde yaşanan olumsuz deneyimler sonucunda ortaya çıkan) ve

davranışsal boyut (işyerine yönelik olumsuz davranışlardan oluşan) olarak kabul edilmektedir (Altınöz, Serdar, & Siğindi, 2011).

Bir örgütteki çalışanlar arasındaki sinizm, genel olarak işyerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu olumsuz tutum, işyerinde bütünlük olmadığı inancı ile karakterize edilmektedir. Çalışanların örgüte karşı hissettikleri ve davranış biçimleri, örgütü küçümsemenin ya da onunla dalga geçmenin bir yolu olarak görülebilmektedir. Sinizmi duygusal bir bakış açısıyla incelediğimizde, oluşumuna katkıda bulunan bir dizi olumsuz tetikleyici tespit edebilmektir. Bu etkiye sahip bazı olumsuz duygular; Öfke, mahcubiyet, kırgınlık ve küçümseme gibi son derece olumsuz ifade etmektedir (Abraham, 2000).

Dean ve diğeri (1998) göre, örgütsel sinizm “kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren olumsuz bir tutumdur. Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanan kişiler, örgüte karşı olumsuz duygular besleme, aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar sergileme eğilimindedir. Örgütsel sinizm, işverenin çalışanlara karşı adil veya eşit olmadığına dair bir inanç olarak tanımlanmıştır. Çalışanların örgütlerine karşı olumsuz duygulara sahip olduklarında, örgüte zarar verecek şekilde tepki vereceklerine dair bir inanç olduğu söylenmektedir. Bu, kuruluşun gücünü zayıflatabilir ve olumsuz sonuçlara neden olabilir. Örgütsel sinizmin, azalan iş tatmini, örgütsel bağlılık ve artan işten ayrılma niyetleri dahil olmak üzere bir dizi olumsuz sonuçla ilişkili olduğu gösterilmiştir. İşyerine yönelik olumsuz tutum ve davranışlar üç boyut içermektedir. Bilişsel boyut (olumsuz tutumlardan oluşan), duygusal boyut (işyerinde yaşanan olumsuz deneyimler sonucunda ortaya çıkan) ve davranışsal boyut (işyerine yönelik olumsuz davranışlardan oluşan) boyutlar kabul edilmektedir (Altınöz, Serdar, & Siğindi, 2011).

Örgütsel sinizminin örgütler için performansın düşmesi, örgütsel vatandaşlık davranışlarında isteksizlik, etik dışı davranışların artması, moral ve motivasyonun düşmesi, kişilerarası çatışmaların artması, daha fazla şikâyet, devamsızlık ve daha fazla şikâyet gibi olumsuz sonuçlar doğurabileceği çeşitli araştırmalarla gösterilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve tatmin azalabilirken işten çıkarma, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık ve işten ayrılma oranları artabilmektedir. Çalışanların kurallara uymamasının veya itaatsiz olmalarının olumsuz sonuçları, azalan örgütsel performansı, artan devamsızlığı ve yöneticilerin etik olmayan taleplerine uymayı içerebilmektedir. Ek olarak, çalışanlar organizasyona karşı olumsuz tutumlar, düşük motivasyon ve artan aşağılanma duyguları geliştirebilmektedir. Bu sonuçlar,

çalışanlar ve organizasyon arasındaki ilişkilere zarar vererek güven ve iletişimin azalmasına neden olabilmektedir (Türköz , Polat, & Coşar, 2013).

Örgütsel sinizmin ilk aşaması, öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine “ihamet” ettiklerine inanmaktadırlar. Bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci aşamasını oluşturmaktadır (Özler, Atalay, & Şahin, 2010). Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilecekleri belirtilmektedir. Örgütsel sinizmin son aşaması olumsuz davranışlara yönelme eğilimidir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifade dayanır. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili aşama görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır. Örgütsel sinizmi inceleyen çoğu araştırmada sinizmin bireysel ve örgütsel etkinlik üzerinde negatif yönlü önemli ve sürekli bir etkisinin olduğu öne sürülmektedir. Örneğin, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon ve değişim yaratma niyetini azaltmakla ilişkilendirilmektedir (Dhar, 2009).

3.2. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ

Bu bölümün amacı, kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlamak için örgütsel sinizmin teorik yapısına kapsamlı bir bakış sağlamaktır. “Örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalar genellikle Beklenti Kuramı, Atfetme Kuramı, Tutum Kuramı, Sosyal Değişim Kuramı, Duygusal Olaylar Kuramı ve Sosyal Güdülenme Kuramına dayanmaktadır” (Demir, Ayas, & Yıldız, 2018).

3.2.1. Beklenti Kuramı

Beklenti teorisi, 1964'te Victor H. Vroom tarafından geliştirilen bir karar verme teorisidir. Teori, insanların belirli bir durumun algılanan yararlarına ve risklerine dayanarak kararlar aldıklarını varsaymaktadır. Bu teoriye göre, bireyler kendilerine en çok fayda sağlayacak seçeneği seçerek ekonomik olarak kendilerine avantaj sağlayacak şekilde hareket etmektedir. İnsanlar sonuçlara ulaşmak için motive olmasına rağmen, beklenti teorisini, belirli bir davranışın belirli bir amaç ile sonuçlanmasının muhtemel olduğuna dair bir inanç olarak ifade etmektedir. Birey, beklediğinden daha az ödüllendirilirse, memnuniyetsizlik ve mutsuzluk

duygularına yol açmaktadır. İstenen sonucun elde edilmesi, beklenen ödülün alınmasıyla gerçekleşebilir (Cihangiroğlu & Şahin, 2010).

Beklenti teorisi, insanların davranışlarının, bu davranışın bir sonucu olarak ne olacağına dair beklentileri tarafından motive edildiğini varsaymaktadır. Beklenen sonuç ne kadar çekici olursa, insanların davranışa katılma olasılığı o kadar yüksek olur ve teori, üç farklı ilişki türüne dikkat etmemizi gerektirir. Birincisi çaba ve performansı arasındaki ilişki anahtardır. İkincisi bir insan belli bir seviyede performans gösterirse, istediğinin karşılığını alacağına inanır. Son olarak, bir kuruluş tarafından sunulan ödüller veya potansiyel ödüller bireyler için çekicidir. Bu çabalardan elde edilen fayda, çabanın maliyetini aştığı sürece bireylerin çaba göstermeye devam edecekleri söylenmektedir (Biroğlu, 2018).

Sinizmin ileriye dönük bir bakış açısı olduğunu düşündüğümüzde beklentilerimiz daha olumsuz hale gelecektir. Birinin beklentileri karşılanmadığında, muhtemelen motivasyonunu kaybedecektir. Örgütsel değişim çabasının gelecekte başarısız olacağı bu durumun ve örgütsel sinizmin bir örneğidir. Örgütsel değişim sinizmi üzerine yapılan çalışmalarda, sinik tutumların geleceğe yönelik olumsuz beklentilerden kaynaklandığı varsayılmaktadır. Beklenti teorisi, bireyin motivasyonu ile performansı arasında nedensel bir ilişki olduğunu varsayılmaktadır. Sinizm ise kişi veya kurumlara karşı olumsuz bir bakış açısı ile karakterize edilir. Bu nedenle, daha alaycı olan bireylerin daha az motive olmalarını beklemek mantıklıdır (Biroğlu, 2018).

3.2.2. Atfetme Kuramı

İnsanların davranışlarına nedenler atfetme şeklimiz, organizasyonlar hakkında ne kadar ciddi olduğumuzu belirleyebilir. Örneğin, birinin kötü davranışını kişisel kusurlarına bağlarsak, çalıştığı kurum hakkında daha alaycı olmaktadır. İnsanlar, olayı nasıl algıladıklarına ve kimin suçlanacağını düşündüklerine bağlı olarak, olumsuz durumlara duygusal olarak tepki verme eğilimindedir. Örneğin, öfke, sempati veya umutla tepki verebilirler. Kuruluşların, başarılı veya başarısız sonuçlara doğru bir şekilde atıfta bulunabilmeleri için çalışanlar arasında sinizmin önlenmesi önemlidir (Öztop, 2021). Örgütsel sinizm, çalışanların geçmiş başarılarına veya başarısızlıklarına yanlış atıfta bulunmalarına neden olarak çalışan performansı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Bu nedenle örgüt içinde sinizmin önlenmesine yönelik tedbirlerin alınması önemlidir (Taslak & Dalgın, 2015).

Weiner (1985) tarihli çalışması, sosyal motivasyon teorisinin örgütsel sinizm ve atfetme teorisi ile nasıl ilişkili olduğuna çalışmıştır. Olumsuz bir olaydan sonra, bireyler olayın nedenini kendilerine bağlama eğilimindedirler. Birine belirli nitelikler atfettiğimizde, onun belirli

şekillerde davranmasını bekleriz ve bu da farklı duygulara yol açabilmektedir. Bir organizasyonun olumsuz olaylardan sorumlu olduğu inancı, insanları onu suçlamaya yöneltebilir. Örgütsel sinizme yönelik durumsal yaklaşımlarda, örgütün çalışan sinizminin gelişiminde önemli bir etkisinin olduğu varsayılmaktadır. Bu yaklaşım, kuruluşların meydana gelen olumsuz olaylardan sorumlu inanmaktadır (Eaton, 2000).

Kontrol odağı, insanların tutulduğuna olaylara sebepleri nasıl attettikleri ile ilgili bir diğer önemli kavramdır. İç kontrol odağına sahip insanlar, kendi geleceklerini şekillendirmek için daha güçlü bir dürtü, daha fazla özgüven, özsaygı ve kendi konumlarını anlamak için çevreden aktif olarak bilgi toplama eğilimi gibi niteliklere sahiptir. Öte yandan, bir dış kontrol merkezli olan insanlar, mevcut durumlarını değiştirmek için çaba göstermezler, kaderci bir anlayışla koşulları pasif bir şekilde kabul etmektedirler. Birisi başarısızlığını dış etkenlere bağlıyorsa, muhtemelen gelecekteki başarısızlıklardan kaçınmak için fazla çaba sarf etmeyecektir. Ancak, başarısızlığın nedeni olarak çaba eksikliğini görürlerse, başarı için gereken çabayı gösterme olasılıkları daha yüksek olacaktır. Nedensellik göz önüne alındığında, insanlar genellikle bilinçli hareket etmemektedir. İnsanların belirli davranışların iyi veya kötü olduğunu düşünmelerinin nedenleri genellikle geçmiş deneyimlerinden kaynaklanmaktadır (Taslak & Dalgın, 2015).

3.2.3. Tutum Kuramı

Bireylerin tutumları, dış dünyaya karşı davranışlarını şekillendirir. Tutumların genellikle bilişsel aktivitenin bir sonucu olarak ortaya çıktığı bilinmektedir. Tutumların nasıl oluştuğunu ve nasıl değiştiğini açıklamaya çalışan çeşitli teorik yaklaşımlara göre bir tutumun üç unsuru vardır: bunlar zihinsel, duygusal ve davranışsal unsurlardır. Genellikle bu unsurların kendi içinde tutarlı ve organize olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayıma göre, bilişsel ve duygusal faktörler, bireyin belirli bir uyarana davranışsal tepkisini belirlemektedir (Biroğlu, 2018). Örgütsel sinizmin, çalışanların tutumlarının bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlarıyla bağlantılı olduğu bulunmuştur. Bu nedenle, tutumların kendiliğinden geliştiği ve değişime direndiği bilinmektedir. Tutumların oluşumu, insanların çevredeki nesnelere olumlu ya da olumsuz olarak nasıl değerlendirdikleri ile ilgili olarak, sosyal psikolojide uzun süredir ilgi duyulan bir konudur. Bir tutumu oluşturan bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlar sinizmin kaynağıdır. Örgütsel sinizm, bireyin örgütüne karşı sahip olduğu olumsuz tutum olarak tanımlanmaktadır (Diktaş, 2018).

3.2.4. Sosyal Değişim

Sosyal değişim teorisi, işyeri davranışını anlamının oldukça etkili bir yol olduğu söylenmektedir. Bu teori, yükümlülüklerle yol açan bir dizi etkileşim olduğunu varsaymaktadır. Birbirine bağlı değiş tokuşlar, yalnızca belirli koşullar altında ortaya çıkabilmelerine rağmen, yüksek kaliteli ilişkiler üretme potansiyeline sahiptir. Sosyal mübadele teorisi, bireysel katılımı yalnızca ekonomik ihtiyaçlarla değil, aynı zamanda daha fazla sosyal ihtiyaçla da ilişkilendirilmektedir. (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Sosyal mübadele teorisi, insanların ödülleri almak için belirli şekillerde davrandıkları eski fikrine dayanmaktadır. Bu teori, insanların ilişkilerine maliyet ve fayda açısından baktıklarını ve bu ilişkilerin ekonomik değiş tokuşlar gibi olduğunu öne sürmektedir. Karşılıklılık inancı yüksekse, insanlar bir değiş tokuş konusunda daha hevesli olacaklardır. Sosyal mübadele maliyetinin her zaman ödeneceğinin garantisi olmadığı ve ilişkiyi düzenleyen bir anlaşma yoktur. Bu, sosyal mübadele ile ekonomik mübadele arasındaki önemli farktır (Bolat, Bolat, & Seymen, 2009).

Sosyal değişim teorisi, örgütsel sinizm kavramının temelleri ile ilişkilendirilebilir. Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm. Söyledikleri şey, örgütlerin psikolojik sözleşmeyi ihlal eden çalışanları daha çok önemseydiği çünkü bu onların davranışlarını olumsuz etkilenmektedir. Bu arada çalışanlar, duygusal olarak tükenmiş hissetmek gibi örgütsel sinizmin kişisel sonuçlarıyla uğraşmalıdır (Diktaş, 2018).

3.3. ÖRGÜTSEL SINİZM TÜRLERİ

Örgütsel sinizm, iş ortamlarında yaygın olarak görülen çeşitli sinizm türlerini içeren nispeten yeni bir kavramdır. Literatürde yer alan çalışmalarda sinizmin beş temel türü vardır. Bunlar aşağıda boşluklar halinde ele alınmıştır (Dean Jr, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

3.3.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, insan davranışına genel olarak olumsuz bir bakış açısıyla karakterize edilen bir sinizm türüdür. Kişilik sinizmi, çoğu insanın sahtekâr olduğu ve sosyal etkileşimlerde hoş olamayacaklarına dair genel bir inanca dayalı olarak, insanlara karşı derin bir şüphe ve güvensizlik duygusuyla karakterize edilebilmektedir. Bu, alaycı küçümseme ve zayıf kişilerarası ilişkilere yol açabilir. Abraham'ın (2000) teorisine göre kişilik sinizmi, kişinin doğuştan gelen muhalefetiyle ilişkilidir ve çalışmasında kişilik sinizminin örgütsel sinizmin güçlü bir öncülü olduğu belirlenmiştir. Kişilik sinizminin diğer sinizm türlerinin kaynağı

olduğunu da belirtmiştir. Bunun nedeni, doğal olarak alaycı olan kişilerin hayata olumsuz bakma eğiliminde olmaları ve bu nedenle adalet konularına daha duyarlı olmalarıdır. Örneğin, çalışanlar adaletsizliğin kurbanı olduklarını hissettiklerinde veya yeteneklerini kullanma fırsatlarından mahrum bırakıldıklarını hissettiklerinde iş durumları hakkında alaycı olabilmektedir. İnsanlar toplumları tarafından reddedildiklerini veya dışlandıklarını hissettiklerinde sosyal ve kurumsal sinizm de gelişebilmektedir. (Abraham, 2000).

Kişilik sinizmi, insan davranışının olumsuz görüşleri ile karakterize edilen bir sinizm biçimidir. Sinik kişilik, insanları küçümseme ve aşağılama, onlara tepeden bakma, onlara saygısız bir şekilde yaklaşma ve başkalarıyla kopuk bağlar kurma eğilimi ile karakterizedir. Bu noktada kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm yapısal olarak birbirinden farklıdır. Örgütsel sinizmin, bireysel sinizmin önemli bir yor dayıcısı olduğu bulunmuştur (Görkem, 2022).

3.3.2. Toplumsal ve Kurumsal Sinizm

Bir ülkedeki insanların hükümetlerine ve kurumlarına güvenmediğinde ortaya çıkan örgütsel sinizm, sosyal veya kurumsal sinizm olarak adlandırılmaktadır. Bir başka tanıma göre ise sosyal sinizm, birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlali sonucu ortaya çıkan bir kavram olarak görülebilir. Sosyal sinikler, içinde buldukları çıkmazdan sorumlu tuttıkları sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıyla karakterize edilir. Çalışanların gelecekle ilgili umutsuzluğu, kısa vadeli çıkarları göz önünde bulundurulması, işle ilgili görev ve fırsatlara odaklanması, çıkarıcı bir bakış açısına işaret etmektedir. Bu tutum nedeniyle, işlerinde sınırlı ilgi ve kederle karşı karşıya kalacaklardır (Kanter & Mirvis, 1989). Sosyal sinizm, bir birey ile toplum arasında var olan sosyal sözleşmeyi bozma eylemini tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Bireyler sisteme olan inancını kaybettiklerinde, genellikle yoğun bir hayal kırıklığı ve hayal kırıklığı yaklaşılmaktadır (Görkem, 2022).

3.3.3. Çalışan Sinizm

Çalışanların sinizmi genellikle organizasyona, üst yönetime ve çalışma ortamının diğer yönlerine karşı olumsuz tutumlar olarak kendini göstermektedir. Çalışan sinizmi, şirket hedeflerine yönelik küçümseme, hayal kırıklığı ve umutsuzluk duygularıyla karakterize edilebilmektedir. Çalışanlar, işverenlerinin psikolojik sözleşmeyi bozduğunu hissettiklerinde, alaycı olabilmektedir (Dean Jr, Brandes, & Dharwadkar, 1998). Çalışan sinizmi, kişilere, kurumlara ve ideolojilere karşı olumsuzluk, güvensizlik ve umutsuzluk duyguları olarak tanımlanmaktadır. Bu genellikle hayal kırıklığı ile karakterizedir (Çelik, 2020).

Bir araştırmaya göre, çalışan sinizminin daha yüksek yönetim ücreti, daha düşük örgütsel performans ve ani işten çıkarma ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Çalışan sinizmi, bir çalışanın işvereni tarafından gereğinden fazla çalıştırıldığını, az değer verildiğini veya başka bir şekilde kötü muamele gördüğünü hissettiğinde ortaya çıkabilecek bir durumdur. Bu, şirkete karşı bir kopukluk ve kırgınlık hissine yol açabilir ve üretkenliği ve morali olumsuz etkileyebilir. İşverenler ve çalışanlar arasındaki psikolojik sözleşme, her iki tarafın da ilişkiye yatırım yaptığı karşılıklı bir yatırım olarak görülebilir. İşveren, işçiye iyi bir çalışma ortamı sağlamaz, hak ettiği ücreti ödemezse, onu ağır bir iş yükü altında bırakırsa, çalışan muhtemelen sinizm geliştirecek ve yaptığı işten memnun olmayacaktır (Andersson & Bateman, 1997).

3.3.4. İş ve Meslek Sinizmi

Sinizm bireyin mesleki yeterlilik kazanmasını engelleyen faktörlere karşı başa çıkma stratejisi olarak açıklanabilir. Sağlık sektörü gibi yardım etmeyi amaçlayan mesleklerde etkileşim ve iletişim kurmak zor olabilir. Çalışanlar işlerini doğru yapsalar da bazen hizmet bölümünde memnuniyet sağlanmamaktadır. Bu bulgu, çalışan bireylerin işleri hakkında daha sinik olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bazı mesleklerde, müşterilerle etkileşime girmeye ilişkili yüksek stres seviyeleri, çalışanların duygusal ve fiziksel olarak tükenmiş hissetmelerine neden olabilir. Örneğin, yardım mesleklerinde (hemşirelik, vb.) sağlık bakım ortamlarında etkileşim genellikle sorun odaklıdır ve geri bildirimlerin çoğu olumsuzdur. Başarısızlıklar abartılmakta olup hastalarla iş birliği çoğu zaman mümkün olmamaktadır. İş ve profesyonel sinizm, kişinin işle ilişki kurma yeteneğini engelleyen, insanların tüketicilerden uzaklaşmasına ve onları birey olarak görmemesine neden olan bir tür başa çıkma stratejisidir. Ticari sinizm, duyarsızlık, kopukluk ve duygusuzluk ile karakterizedir.

3.3.5. Örgütsel Değişime Yönelik Sinizm

Örgütsel değişim sinizmi, örgütsel değişimi sağlamaktan sorumlu olanlar isteksiz ve/veya yetersiz görüldüğünden, değişim çabalarına ilişkin karamsar bir bakış açısı olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacılar, başarısız örgütsel değişim çabalarının çoğunun, çalışanlar arasında sinizm ve şüpheciliğe yol açan önceki başarısızlıklara kadar dayanabileceğini bulmuştur. Bir örgüt içinde yaygın bir sinizm varsa, en iyi niyetli değişim çabaları bile dirençle karşılanacaktır (Tolay, Surgevil, & Sezgin, 2017).

Örgütsel değişime sıklıkla eşlik eden sinizm, değişimi gerçekleştirecek liderlere yönelik ciddi bir güven kaybıdır. Bu durum büyük olasılıkla, tamamen veya açıkça başarılı olmayan geçmişteki değişiklik girişimlerinden kaynaklanmaktadır. Bu, değişimden sorumlu çalışanların

iyi niyetine rağmen, refahlarını ve itibarlarını düşünen ve mantıklı kararlar veren insanlar olduğunda bile olabilir. Çalışanlardan uygun destek olmadan, organizasyonlarda değişim girişimleri başarısızlığa mahkumdur ve başarı potansiyellerine asla ulaşılmamaktadır. Böylece başarısızlık, tekrar deneme arzusunun engelleyebileceği alaycı düşüncelere yol açabilir. Ayrıca, üst yönetimin ve çalışanların desteği olmadan bazı değişiklik girişimleri başarılı olmuştur. Birçok yeniliğin başarısı, gönüllü bağlılığa ve bunun devamına bağlıdır. Sık çalışanlar, kuruma bağlılıklarını veya işlerine karşı motivasyonlarını kaybedebilir, devamsızlık ve şikayetler artabilir. Bu, organizasyonel değişimi planlama ve yönetme sürecinde kritik bir faktördür. Sinizm, insanları değişimin mümkün olmadığına inandırdığı için örgütlerde değişimin önünde önemli bir engeldir (Reichers, Wanous, & Austin, 1997).

Reichers vd. (1997), yılın araştırmalarına göre, değişimle ilgili sinizmi azaltmanın ve yönetmek için atılacak adımlar aşağıda verilmiştir.

- Çalışanları kendilerini etkileyecek kararlara dahil etmek, herkesin aynı fikirde olmasını ve ortak bir hedef doğrultusunda çalışmasını sağlamaktadır.
- Çalışanlarıyla etkili bir şekilde iletişim kurmak için zaman ayıran denetçiler, çabaları için tanınmalı ve ödüllendirilmelidir.
- İnsanları bir şeyleri değiştirmek için devam eden çabalar hakkında bilgilendirmek.
- Zamanlamada verimliliği artırmak.
- Sürpriz değişiklikleri en aza indirmek
- Geçmişle ilgilenmek (hataları kabul etmek, özür dilemek, zararı telafi etmek).
- Güvenilirliği artırmak.
- Başarılı değişim çalışmalarını ilan etmek.
- Değişikliklere çalışanlar açısından bakmaya çalışmak.
- Çalışanlara duyguların ifade etmeleri için fırsatlar sağlamak.

3.3. ÖRGÜTSEL SINİZMİN BOYUTLARI

Örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyutu vardır. Bu boyutların her biri, bir organizasyon içinde sinizmin kendini gösterebileceği farklı bir yolu temsil etmektedir. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

3.3.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu, bilişsel sinizm boyutuna göre, sinik bireyler bu ilkelerin büyük ölçüde kaybaldığına, ilkesiz davranışlarda ahlaksız tutumların geliştiğine ve insanların davranışlarında güvenilmez ve tutarsız olduklarına inanmaktadır. Çalışanların örgütleri hakkında nasıl düşündükleri ve inandıklarıdır. Bu boyut, örgütün dürüst olmadığı ve uygulamalarının adil, dürüst veya samimi olmadığı inancını ifade etmektedir (Şamdan, 2022). Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, çalışanların örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna inanmalarıdır. Dürüstlük, ahlaki kodunuzda sağlam, erdemli ve doğru olmaktır. Ayrıca hak ve adalet konusunda dürüst ve samimi olmaktır. Örgütsel sinizm, bir kuruluştaki insanların diğerlerinin içtenlikle veya iyi niyetle hareket ettiğine inanmamasıdır. Örgütsel bilişsel boyutu, çalışanların örgütsel kararlara karşı güvensizliklerini ve inançsızlıklarını ifade etmektedir. Çalışanlar, ücret artışlarının adalet, dürüstlük ve samimiyet duygularının eşlik etmediğini algıladıklarında bilişsel bir eksiklik yaşamaktadır (Uğurlu, 2022).

Oxford İngilizce Sözlüğü (OED) dürüstlüğü şu şekilde tanımlar: sağlam ahlak, bozulmamış erdem, doğruluk, dürüstlük ve samimiyet, özellikle gerçek ve adalet konusunda. Örgütsel sinizmin sözlük tanımını alıp bu bilgiye uygularsak, sinizmin insanların güdülerinde ve hareketlerinde samimiyet ve iyiliğe inanmama olarak tanımlandığını görülmektedir. Diğer bir deyişle, sinizm, insanlığın iyiliğine ve niyetlerine olan inanç eksikliğidir. Örgütsel sinizm iş yerlerinin adaletsiz, dürüst olmayan ve samimiyetsiz olduğunu düşünen kişilerdir. Sinikler, insanların yalnızca kendilerini önemseydiğini ve dürüst olmayan davranışların yaygın olduğunu düşünülmektedir. Sinikler genellikle diğer insanların eylemlerinin arkasında gizli güdüler olduğundan şüphelenmektedir (Dean Jr, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

3.3.2. Duyuşsal Tepki Boyutu

Örgütsel sinizm, örgüte yönelik olumsuz duygu ve düşünceleri ifade etmektedir. Bireylerin örgütleri hakkında düşündüklerinde üzüntü, öfke, iğrenme ve utanç gibi bir dizi olumsuz duygu yaşayabilmesi bir gerçektir. Duygusal yönler, alaycı inançlarla ilişkili düşüncelerden kaynaklanan yoğun duyguları içermektedir.

Sinizm, sadece örgütlerle ilgili yargıları değil, aynı zamanda güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Dolayısıyla sinizm, bireyin olumsuz duygularıyla ilişkilidir. Sinik insanlar, örgütleri hakkında düşündüklerinde sinirlenebilir veya sıkılabilmektedir. Aynı zamanda Nefret, endişe ve utanç hissedebilmektedir. (İçerli & Yıldırım, 2012). Örgütsel sinizmin ikinci boyutu, örgüte karşı olumsuz duygular ifade eden duygusal tepki boyutudur. Sinizm, bir

organizasyonun bağımsız bir değerlendirmesi değildir, daha çok güçlü duygusal tepkileri içermektedir. Birçok duygu da duygusal tepki boyutunun bir parçasıdır. Sinizm genellikle öfke ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygularla ilişkilendirilmektedir. Örgütlerini kendi standartlarına göre yargılayan ve onları yetersiz bulan insanlarda garip bir ironi vardır. Bazı yönlerden, bu insanların kendi üstünlüklerinden gizli bir zevk aldıkları görülmektedir. Sinikler sadece örgütleriyle ilgili belirli inançlara sahip olmakla kalmaz, aynı zamanda bu inançlar hakkında da bazı duygular yaşamaktadır. Böylece, siniklerin inançlarının sadece soyutlamalar olmadığı, gerçek deneyimlere dayandığı görülmüştür. (Dean Jr, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

Örgütsel sinizm, öfke, hayal kırıklığı ve kırgınlık gibi olumsuz duygular olarak da kendini göstermektedir. Bu boyutta çalışan duyguları ön plana çıkmaktadır. Duygular, birine yönelik güçlü, anlamlı duygulardır. İnsanların kendilerini duygularıyla tam olarak ifade etmeleri mümkündür. Sinizm gelişiminin, örgütlerine karşı olumsuz tutumlarla karakterize edilen bireyler üzerinde olumsuz duygusal etkileri olduğu gösterilmiştir. Örgütsel sinizm, sadece örgütlere yönelik olumsuz eleştiriler değil, aynı zamanda çalışanların örgütlere karşı duygularını da içermektedir. İnsanların yaşayabileceği olumsuz duygulardan bazıları öfke, nefret, can sıkıntısı, utanç ve güvensizliktir. Örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşen insanlar, örgüt eleştirildiklerinde genellikle üzüntü ve utanç, övüldüğünde ise sevinç ve mutluluk hissedilebilmektedir (İyem, 2022).

Dean ve diğerleri (1998) Örgütsel sinizmin duygusal boyutunu ve bunun İzhardın belirttiği dokuz temel duyguyla nasıl bağlantılı olduğunu tartışılmaktadır. Duyuşsal boyutu açıklamaya yardımcı olan duygular, zevk ve neşe, şaşkınlık ve ilgi, öfke ve sıkıntı, korku ve can sıkıntısı, utanç ve aşağılanma duygularıdır. Bunlar bireyler tarafından olumlu ya da olumsuz olarak deneyimlenebilir. Bir çalışan zorlu bir görevi tamamladıktan sonra gurur duyabilir, ancak çabalarının takdir edilmediğini hissederse sinirlenebilmektedir.

3.3.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizm davranışsal üçüncü ve son boyutu, çalışanların işverenlerine karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimini ifade eden davranışsal boyuttur. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, olumsuz ve genellikle aşağılayıcı davranışa ifade etmektedir. Davranışsal boyuta göre, sinik çalışanlar, örgütleri içinde gelişen olaylar hakkında karamsar tahminlerde bulunma eğiliminde olabilmektedir. Olumsuz ve çoğu zaman alçaltıcı davranışlar sergileyebilmektedir. Çalışanlar zaman zaman şikâyet etme veya alay etme gibi kuruma karşı olumsuz davranışlar sergileyebilmektedir. Örgütlerdeki sinik davranış, sözel olmayan ipuçları

yoluyla da gösterilebilir. Çalışanlar arasındaki alaycı davranışlar, anlamlı bakışlar, alaycı gülümsemeler ve küçümseyici gülümsemeler gibi çeşitli şekillerde kendini gösterebilir. Çalışanlar, sinizmlerini ifade etmek için mizahı alaycı bir şekilde kullanmaktadır. Şüpheli kişiler, çalıştıkları organizasyonun hedeflerini küçümseyebilir, misyon beyanlarını yeniden yazabilir ve yıkıcı açıklamalar yapabilir (Karacaoğlu & İnce, 2012). Çalışanlar, sinizmlerini ifade etmek için genellikle mizahı, özellikle de alaycılığı kullanmaktadır. (Dean Jr, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

Brandes (1997) sinik tutumlara sahip bireylerin örgütlerinin amaçlarıyla alay etme, misyon açıklamalarını yeniden yazma ve alaycı yorumlar yapma olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu davranışlar gizli, açık veya doğrudan bir şekilde gerçekleştirilebilir. Ayrıca çalışanlar, örgütlerine karşı sinizm ve küçümseme ifade edebilecekleri gibi, onları eleştirirken mizah da sergileyebilmektedir. Bu boyuttaki çalışanlar, bu durumu olumsuz algılamakta ve örgütleri yararlı işler yaparken bile örgütsel sinizm göstermeye devam etmektedir. Tüm bu faktörler, çalışanların örgütlerine karşı, düşünce ve duygularının yanı sıra davranışlarında da kendini gösteren sinik tutumlar geliştirmesine yol açmaktadır (İyem, 2022).

3.4. ÖRGÜSEL SINİZMİN NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Bugün birçok yöneticinin çalıştığı şirket kültürleri, sinizm yaratma, güçlendirme ve sürdürme eğilimindedir. Sinizm, kurumsal kültürlerin ortak bir özelliğidir (Kanter & Mirvis, 1989). Sinizm, insanların harekete geçmesini veya yeni deneyimlerden öğrenmesini engelleyebilir. Çalışanlar arasında sinizm potansiyelinin farkında olan organizasyon yöneticileri, bunun bir sorun haline gelmemesi için adımlar atabilir ve çözümler geliştirebilir. Çalışma ortamlarının değişen doğası, genellikle çalışanlar üzerinde artan taleplere yol açmaktadır. Bu genellikle çalışanların kişisel yaşamları ve sağlıkları için olumsuz sonuçlara yol açabilir. Kuruluşlar çalışanlarından daha fazlasını talep etmeye devam ettikçe, bu sorunlara yönelik önlemler alınmadığı takdirde sinizm ve güvensizliğin de artması muhtemeldir (Diktaş, 2018).

Örgütsel sinizmin nedenlerine ilişkin literatür iki kategoriye ayrılmıştır. Bunlar, kişisel ve örgütsel kategorilerdir. Bir şeyin kişisel nedenleri genellikle yaş, ırk ve cinsiyet gibi şeylere dayanmaktadır. Örgütsel nedenlerin çoğunlukla örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel politikalardan kaynaklandığı söylenmektedir.

3.4.1. Kişisel Nedenleri

Literatürde yer alan çalışmalar, genel olarak bireysel değişkenler ile örgütsel sinizm arasında net bir ilişki olmadığını belirtmektedir. Örgütsel sinizm, aşırı şüphecilik, içe dönüklük ve düşük liderlik potansiyeli gibi kişilik özellikleriyle ilişkilendirilmiştir (Özgener, Ögüt, & Kaplan, 2008).

Örgütsel sinizm araştırması, geleneksel olarak kişisel özellikleri bir kontrol veya aracı değişken olarak kullanmıştır. Sinizmin başlıca bireysel nedenleri aşağıda verilmiştir.

- Yaş: Yaşın örgütsel sinizmde bir faktör olup olmadığına dair net bir cevap yoktur. Anderson ve Bateman (1997), Fero (2005) ve Erdost vd. (2007), çalışmalarında sinizm üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Kantar (1991) göre, gençlerin yaşlılara göre daha sinik oldukları bulunmuştur. Bu durum, sinizmin gençler arasında diğer yaş gruplarına göre daha yaygın olduğunu göstermektedir.
- Cinsiyet: Çoğu araştırmaya göre cinsiyet değişkeni genellikle örgütsel sinizm üzerinde bir etkiye sahip değildir (Anderson ve Bateman 1997; Erdost ve diğerleri 2007). Mirvis ve Kanter (1991) erkeklerin kadınlardan daha sinik olduğunu saptamışlardır.
- Medeni Durum: Medeni durum ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki konusunda çelişkili araştırmalar bulunmaktadır. Bazı araştırmalar, ikisi arasında bir korelasyon olduğunu öne sürerken, diğerleri anlamlı bir bağlantı bulunmamıştır. Kanter ve Mirvis (1989), ayrılmış veya boşanmış kişilerin evli ve bekar kişilere göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizme sahip olduğunu bulmuşlardır. Bu durum, medeni durumun örgütsel sinizmin önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Erdost vd. (2007) ancak medeni durum ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunamamışlardır.
- Eğitim Düzeyi: Bireyin eğitim düzeyinin örgütlere yönelik sinizm düzeyi ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür (Fero, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Kanter ve Mirvis'e (1991) göre, düşük eğitim düzeyine sahip bireyler, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylere göre daha sinik olma eğilimindedir. Bazı araştırmalara göre ise örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında bir ilişki yoktur (Anderson Bateman, 1997; James, 2005).
- Hizmet Süresi: James (2005) tarafından yapılan bir çalışmada örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütte 10 yıldan fazla süredir görev yapanların daha az sinik olma eğiliminde olduğu belirlenmiştir. Erdost ve diğerleri (2007), ise anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Yukarıda bahsedilen çalışmalar, demografik özelliklerin örgütsel sinizm ile ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Bu hipotezi test etmek için, örgütsel sinizmi ölçen bir anketin sonuçlarıyla birlikte demografik özellikler analiz edilecektir.

3.4.2. Örgütsel Nedenleri

Psikolojik sözleşme ihlalleri, stres, yüksek idealizm, örgütsel adalet ve kişilik-rol çatışmaları gibi kavramlara bakarak örgütsel sinizm ile çeşitli örgütsel faktörler arasındaki bağlantıya yönelik çalışmalar yapılmıştır. Örgütsel adalet kavramının örgütsel sinizm üzerinde önemli bir etkisinin olduğu yapılan araştırmalara göre gösterilmektedir. Örgütlerinin adaletsiz olduğuna inanan çalışanların sinizm düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. Özetle örgütsel adalet düzeyi azaldıkça örgütsel sinizm düzeyi artmaktadır. Bu, çalışanların örgütlerinin adaletsiz olduğunu algıladıklarında, işleri hakkında alaycı olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Ağırdan, 2016).

Öte yandan, adaletsizlik algısının sistemik sinizm için önemli bir neden olmasının yanı sıra, adaletsizliğe tepki gücünün sistemik sinizmin düzeyini belirleyen ana faktör olduğu görülmüştür. Tıbbi temsilciler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların örgütsel adalet algıları azaldıkça örgütlerine yönelik sinizm düzeyleri de artmaktadır. Diğer bir örgütsel neden ise stres faktörüdür. Yüksek düzeyde stresin polis ve hava mürettebatı gibi hizmet odaklı mesleklerin ayrılmaz bir parçası olduğu gözlemlenmiştir. Polis, çeşitli sosyal sorunlar nedeniyle "saldırgan" hale getirilen vatandaşlarla sürekli olarak ilgilenmektedir. Bu durum polisin yoğun bir stres yaşamasına ve sinik bir tavır benimsemesine neden olmaktadır (Ağırdan, 2016).

Kişilik-rol çatışmaları, sinizmin önemli bir kaynağıdır. Müşterilerle veya tüketicilerle etkileşime giren çalışanlar, sürekli olarak gerçek duygularını bastırmalı ve müşterileri memnun etmelidir. Bu durum çalışanların artık topluma ait olmadıklarını hissetmelerine neden olmaktadır (Abraham, Organizational cynicism: Bases and consequences, 2000). Öte yandan çağrı merkezi personeli gibi müşteriye iyi hizmet verebilmek için performans baskısı yaşayan çalışanlarda yoğun mesleki sinizm gelişebilmektedir. Bir örgütte sinizm ve güven ilişkisi incelendiğinde, sinizmin güvenden farklı olarak hayal kırıklığı, utanma ve hatta iğrenme içeren bir kavram olduğu gözlemlenmiştir. Güven eksikliği olduğunda, sinizmin güçlü bir duygusal

unsuru vardır. Örgü endüstrisinde görüldüğü gibi örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında güven eksikliğinin de yayılmasında rol oynayabileceğini belirtmek önemlidir (Delken, 2004).

İdealizmin aynı zamanda sinizmin nedeni olduğundan da bahsedilir. Profesyonel yardım mesleklerinde (örneğin sağlık, polislik ve sosyal hizmetler alanında) çalışan insanlar genellikle çalışma ortamının başlangıçta düşündükleri kadar idealist olmadığını keşfetmektedir. İdealleri yüksek ve mesleğiyle gurur duyan çalışanların sıklıkla mesleki sinizme yol açabilecek inanç kaybı yaşadıkları gözlemlenmiştir (Naus, 2007).

Örgütsel sinizm, psikolojik sözleşme ihlallerinden kaynaklanmaktadır. Psikolojik sözleşmenin ihlali, bir işverenin, çalışanın işveren için belirlediği bir veya daha fazla beklentiyi karşılamaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlalleri genel olarak, işlevsel ve ilişkisel olarak iki kategoriye ayrılabilir: İlişkisel sözleşmeler, diğer sözleşme türlerinden daha karmaşık ve uzun vadeli bağlayıcıdır. Bunlar sadakat, kariyer, eğitim, terfi gibi örneklerle gösterilebilir (Köse, 2018). Ekonomik faktörler ve hem çalışanın hem de organizasyonun sorumlulukları da dahil olmak üzere istihdam ilişkisini incelerken dikkate alınması gereken birkaç önemli faktör vardır. Ayrıca, zımni sözleşmeler (örgüt ile çalışan arasında tekrarlanan faaliyetlerin başkaları tarafından bir sözleşme olarak algılanması) da rol oynayabilir. Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin iş güvenliğini sağlama veya haklarını koruma becerisine güvenmemeleri gibi faktörlerden de kaynaklanabilir. Organizasyonun sürekli olarak küçültülmesi, dış kaynak kullanımı, şirketin daha ucuz yerlere taşınması, tazminatsız uzun çalışma saatleri, yeniden yapılanma, kariyer basamaklarının azaltılması, ücret ve yan hakların düşürülmesi ve aralarındaki çatışmalar vb. örgütsel sinizme katkıda bulunabilecek bir dizi faktördür (Ağırdan, 2016).

3.5. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

Örgütsel sinizm üzerine çağdaş araştırmaların bulgularından biri hem örgüt hem de birey için ciddi sonuçlar doğurabileceğidir. Örgütsel tükenmişlik, çalışanlar işyerinde kronik, uzun süreli stres faktörlerine maruz kaldıklarında ortaya çıkabilen bir olgudur. Örgütsel sinizmin düşük örgütsel vatandaşlık davranışı, düşük motivasyon ve duygusal tükenme gibi olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğu gösterilmiştir. Örgütsel Sinizm, tipik olarak olumsuz yansımalarla kaçınma arzusuyla motive edildiğinden, genellikle bir çalışanın rol içi görev görevleriyle ilgili değildir. Örgütsel Sinizm, daha düşük iş tatmini ve daha yüksek iş tatminsizliği ile ilişkili bulunmuştur. Ancak, bazı ortak eleştirilere rağmen, bu çalışma ve diğerleri, tatmin ve memnuniyetsizliğin zıt kavramlardan ziyade ilgisiz olduğu klasik iddiasını içermemektedir

(Delken, 2004). Örgütsel bağlılığın örgütsel sinizm ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur (Abraham, 2000).

3.6. ÖRGÜTSEL SINİZM ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Kalağan ve Güzeller (2010), öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, branş, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, görev yaptıkları okul türü ve öğretmenliği seçme nedenleri gibi demografik özelliklere göre örgütsel sinizm düzeylerinin değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu araştırma, 2007-2008 eğitim öğretim yılında Antalya ilinde ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan 325 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile öğretmenlik branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü ve öğretmenliği seçme nedenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kaya, ve Çulha (2013), Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerine bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışma, örgüt kültürü ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin düzeyini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada betimsel ve ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Anket sonucunda öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının genel olarak orta düzeyde, örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğu ve örgüt kültürü algıları arasında düşük düzeyde bir pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ağırdan (2016), hastane çalışanları arasında örgütsel sinizm konusunda yüksek lisans tezi yazmıştır. Araştırmacının daha büyük projesinin bir parçası olarak İstanbul ve Anadolu'daki iki hastanede bir anket yapılmıştır. Çalışma, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmıştır. Dolayısıyla hastane çalışanları arasında örgütsel sinizm düzeyinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında zayıf bir pozitif ilişki bulunmuştur.

Güleç (2017), paternalist liderlik ve örgüt kültürünün sağlık çalışanlarının örgütlerine yönelik sinik tutumları üzerindeki etkilerini karşılaştıran bir araştırma yapmıştır. Çalışma Fatih Sağlık Hizmet Bölgesi'nde gerçekleştirilmiş olup, sonuçlar iki grup arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermiştir. Çalışma, örgüt kültürü ile örgütsel sinizm arasında güçlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Kamu hastanelerinde çalışanlar ile özel hastanelerde çalışanların sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Soysal vd. (2017), tarafından yapılan çalışmada, İstanbul'da özel bir hastanede hasta danışmanları arasında örgütsel destek ve sinizm arasındaki bağlantı incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm düzeyinin örgütsel (yönetmel) destekten etkilendiği ve aralarında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kıran (2017), Hatay'da örgütsel sinizm, işe gömülmüşük, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyetinin kamu hemşireleri, hekimleri ile öğretmenleri üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Psikolojik sermayenin örgütsel sinizm ve işe gömülmüşük ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Diktaş, (2018), İstanbul'daki reklam ajanslarında örgütsel sinizm olgusunu ve bunun sosyal zekâ, çalışan performansına etkisini araştırmaktadır. Analiz sonuçları, sosyal zekanın örgütsel sinizm, çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Sosyal zekanın çalışan performansı üzerinde örgütsel sinizmden daha fazla etkisi olduğu ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde sosyal zekadan daha büyük bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Ayas ve Yıldız, (2018) beş yıldızlı otel çalışanları arasında örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma örneklemini, İstanbul'da bulunan 148 beş yıldızlı otel çalışanından oluşmaktadır. Araştırmaya göre, örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında güçlü bir pozitif ilişki vardır. Bu, bir organizasyona yönelik sinizm arttıkça, kişinin işine yabancılaşma duygusunun da arttığı anlamına gelmektedir.

Işkın (2018), örgütsel adalet algılarının Sivas'ta çalışan sağlık personeli üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmasında, bu algıların örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve örgütsel intikam niyetlerini etkilediğini bulmuştur. Araştırma, çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu, yüksek düzeyde örgütsel adalet algısının ise örgütsel sinizm ve intikamcı davranış üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Erdoğan (2018) Karaman'da çalışan sağlık personeli arasında pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ise negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Çiçek (2018), sağlık çalışanlarının iş özerkliği, kariyer, sinizm, performans ve akıllı basitlik konularında neler hissettiklerini incelenmiştir. Sağlık çalışanlarında iş özerkliğinin

sinizm üzerinde açıklayıcı, sinizmin performans üzerinde açıklayıcı etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Köse (2018), İstanbul ve Sakarya'daki kamu hastanelerinde çalışan sağlık personeli üzerine yaptığı çalışmada örgütsel adaletsizlik ve sessizlik arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin rolünü incelemiştir. Örgütsel sinizmin örgütsel adaletsizlik ve sessizlik arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı gösterilmiştir.

Çelik, (2020), kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu değişkenlerini inceleyerek örgütsel sinizmi tahmin etmeye çalışmıştır. Araştırmanın katılımcıları 2018-2019 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezinde 17 farklı okulda görev yapan öğretmenlerdir. Erkekler de dahil olmak üzere toplam 342 katılımcı vardır. Bu katılımcıların 176'sı (%51,5) kadın Veriler, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler, Öğretmenler için Örgütsel Sinizm Ölçeği, Portre Değerleri Ölçeği, Sosyal Mesafe Ölçeği, Yaşam Doymu Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılarak toplanmıştır. Örgütsel sinizm ile sosyal mesafe arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Kurnaz (2020) araştırmasının amacı, örgütsel sinizm algısının üretken olmayan iş davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Araştırma kapsamındaki veriler nicel yöntemlerle elde edilmiştir. Anketler, AMOS 23 ve SPSS 23 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler, tanımlayıcı istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz bulguları, araştırmaya katılan bireyler arasında örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı çalışma davranışı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Öztep (2021), öğretmenlerin duygusal zekâları ile örgütsel sinizme yönelik tutumları arasında bir ilişki olup olmadığını incelemektir. Bu araştırma Konya ili Ilgın ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı 79 okulda görev yapan 679 öğretmenden oluşan bir çalışma grubu ile gerçekleştirilmiştir. Veriler SPSS 23.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Aritmetik ortalama, yüzdelik ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları orta düzeyde bulunmuştur. Karar uygulamalarının örgütsel sinizm alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık vardır. Erkek öğretmenlerin katılma olasılıkları daha fazladır. Bekar öğretmenler arasında evli olanlara göre daha yüksek bir örgütsel sinizm yaygınlığı vardır. Eğitim sektörü, örgütsel sinizm

tutumlarını karakterize eden bir diğer değişkendir. Branş öğretmenleri, sınıf öğretmenlerine göre organizasyona daha az bağlı hissedilmektedir. Eğitimcilerin çalıştığı okul türü de örgütsel sinizme katkıda bulunan bir diğer değişkendir. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin, liselerde görev yapan öğretmenlere göre örgütlere karşı daha sinik bir tutum sergileme eğilimi vardır.

İyem, (2012-2022) yılları arasında Türkiye'de eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm üzerine yapılan lisansüstü çalışmaların incelenmesi" üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma, Türkiye'de lisansüstü öğrenciler arasında örgütsel sinizmin yaygınlığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın sonuçları, örgütsel sinizmin Türk eğitim örgütlerinde yaygın bir sorun olduğunu göstermiştir. Eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm üzerine yapılan lisansüstü çalışmaların çoğunluğunun 2019 yılında yüksek lisans düzeyinde yapıldığını tespit etmiştir. Bu çalışmaların çoğu örneklem büyüklüğü olarak öğretmenleri kullanmış ve nicel bir tasarım benimsemiştir. Örneklem seçim yöntemi olarak basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve verilerin elde edilmesinde ölçek kullanılmıştır.

Saygılı, G. (2022), çalışmasında Denizli ili Pamukkale ilçesindeki sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin farklı kişisel değişkenlere göre nasıl değiştiğini incelemiştir. Araştırmanın evreni Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapan öğretmenler tarafından oluşturulmuştur. 2021-2022 eğitim yılında araştırmadaki veriler tarama modeli kullanılarak rastgele seçilen 291 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırma, öğretmenlerin okullarında genel olarak düşük düzeyde örgütsel sinizm olduğunu göstermiştir. Alt faktörler incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip faktörün performansı düşüren faktörler, en düşük ortalamaya sahip faktörün ise okula karşı olumsuz tutum faktörü olduğu bulunmuştur.

BÖLÜM IV

4. YÖNTEM

Bu bölümde, çalışmanın amacı, yöntemi, kullanılan model, evren ve örneklem, veri toplama aracı, geçerlilik ve güvenilirlik analizi ve bulgulara yer verilmiştir.

4.1. AMAÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde, Afganistan'ın Bamyam İlinde ki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin örgütsel sinizme etkisinin analizin amaç ilişkin uygulamanın ve kullanılan yöntemler detaylı bir şekilde açıklanmaktadır.

4.1.1. Amaç

Bu çalışmanın temel amacı, Afganistan'daki Bamyam İlinde ki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu bağlamda, örgütsel demokrasi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi anlamak, öğretmenler örgütsel demokrasi örgütsel sinizm algılarını, deneyimlerini incelemek eğitim kurumlarında etkin yönetim ve çalışan memnuniyeti açısından olası iyileştirmeleri tanımlamak amaçlanmaktadır.

4.1.2. Yöntem

Çalışma, nicel kullanılarak yürütülecektir. Bu kapsamda, Örgütsel demokrasi düzeyini ölçmek ve örgütsel sinizm ile olan ilişkisini değerlendirmek için standartlaştırılmış ölçekler kullanılmıştır. Katılımcılara örgütsel demokrasi düzeyini ölçmek için Örgütsel Demokrasi Ölçeği (ÖDÖ) ve örgütsel sinizmi ölçmek için Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) uygulanmıştır. Bu ölçekler, örgütsel demokrasi ve örgütsel sinizm algılarını değerlendirmek için geçerli ve güvenilir ölçme araçları olarak bilinmektedir. Nicel veriler istatistiksel analizlerle değerlendirilmiş, örgütsel demokrasi düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki ölçülmüş ve sonuçlar çıkarımsal bir yaklaşımla yorumlanmıştır.

"Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formunda demografik bilgilere yönelik sorular, Örgütsel Demokrasi Ölçeği (ÖDÖ) ve Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) yer almaktadır. Geçkil ve Tikici (2015), tarifenden geliştirdiler. Örgütsel Demokrasi Ölçeğinin beş faktörlü 28 maddelik Örgütsel Demokrasi Ölçeği ile veri toplanmıştır. Örgütsel Demokrasi Ölçeği 5'li Likert tipinde olup yanıtların puanlanması;

1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yapılmaktadır."

Örgütsel sinizm ölçeği, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan, 13 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş olan 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş versiyonudur. Bu revize edilmiş formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği üç boyutta incelenmektedir: bilişsel, duygusal ve davranışsal. Sinizm olmak üzere üç boyutta inceleme. Bilişsel boyutta beş madde, duygusal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde yer almaktadır. Bu ölçekte, "Hiç Katılmıyorum" (5), "Katılmıyorum" (4), "Kısmen Katılıyorum" (3), "Katılıyorum" (2) ve "Tamama Katılıyorum" (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

4.1.3. Evren ve Örneklem

Araştırmalar genellikle, genellemeyi hedefleyerek, rasgele seçilmiş küçük örnek grupları üzerinde evrenden tarafsız bir şekilde gerçekleştirilir (Karasar, 1991). Bazı durumlarda tüm araştırma evrenine ulaşmak mümkündür. Örneğin, belirli bir kurumdaki kimsesiz çocuklar veya bir fabrikadaki işçiler gibi seçilmiş gruplar üzerinde yapılan araştırma, tüm birimlere uygulanabilir. Ancak sosyal bilimlerde genellikle incelenen evrenler daha büyüktür. Tüm öğeleri detaylı şekilde incelemek ise zaman ve maddi kaynak açısından zor olabilir. Bu nedenle sınırlı bilgiyle yetinmek bazen daha anlamlı olabilir (Gökçe, 2019). Tablo 4.1'de belirlenmiş önemi düzeyleri için ana kitle eleman sayısına göre anlanması gereken minimum örnek sayıları yer almaktadır.

Tablo 4. 1. $\alpha = 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyük- lüğü	+ 0.03 örnekleme hatası (d)			+0.05 örnekleme hatası (d)			+0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80

25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Afganistan'daki devlet eğitim kurumları, Afgan hükümeti tarafından finanse edilen ve işletilen eğitim kurumlarını ifade eder. Bu kurumlar ilkokul, ortaokul ve lise gibi çeşitli formal eğitim seviyelerini sunarken üniversite ve kolej gibi yükseköğretim kurumlarını da içerebilir (Kazu, 2008).

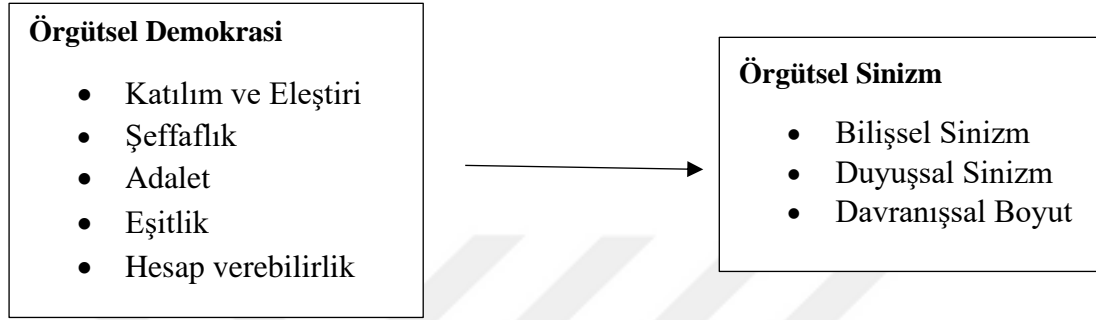
Bu çalışma, Afganistan'ın Bamyam ilindeki devlet eğitim kurumlarında 2023 yılı bahar döneminde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirildiği bir araştırmayı temsil etmektedir. Araştırmanın odaklandığı evren, Bamyam ilindeki tüm devlet eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ve eğitim personelini içermektedir. Araştırma amacına uygun olarak, bu evrenden rastgele seçilen 500 katılımcıya anketler dağıtıldı. Toplamda 341 katılımcı tarafından doldurulan anketler geri dönüş sağladı, ancak bu dönüşler arasında 41 eksik anket bulunmaktadır. Analiz için kullanılan veri seti, eksiksiz ve doğru cevapları içeren 300 katılımcının verilerini içermektedir. Bu örneklem, araştırmanın analiz aşamasında kullanılarak sonuçların çıkarılmasında temel alınmıştır.

Bu örneklem üzerinden elde edilen veriler, Afganistan'daki Bamyam İlinde ki devlet eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ve eğitim personelinin örgütsel demokrasiye yönelik algılarını, bu demokrasinin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini ve yaşadıkları deneyimleri yansıtmayı hedeflemektedir. Bu çalışmanın amacı, Afganistan'daki eğitim sistemi ve kurumlarının işleyişini daha iyi anlama ve geliştirme çabalarına katkı sağlamaktır.

Bu araştırma ile elde edilen bulgular, Afganistan'daki Bamyam İlinde ki eğitim sisteminin güçlü yönlerini ve iyileştirilmesi gereken alanlarını aydınlatma potansiyeline sahiptir. Özellikle örgütsel demokrasinin örgütsel sinizm üzerindeki etkileri hakkındaki veriler, eğitim kurumlarının yönetim ve organizasyona dair stratejilerin geliştirilmesine rehberlik edebilir. Bu nedenle, elde edilen sonuçların Afganistan'daki eğitim politikaları ve uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik karar alma süreçlerinde kullanılması hedeflenmektedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Bilimsel çalışmalarda, araştırmanın açıklana bilirliliğini güçlendireceği için çalışmanın modeline de özel önem verilir. Araştırma modeli, verilerin elde edilmesi, toplanması ve işlenmesi için uyumlu ve en uygun şekilde yapılan bir çalışmanın önceliklerini ifade eder (Eroğlu, Akkuzu, & Vural, 2006). Bu araştırma, okul öğretmenlerinin örgütsel demokrasi algılarının örgütsel sinizm düzeyine etkisini gösteren Şekil 4.1’de verilen model kullanılmıştır.



Şekil 4. 1. Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel sinizm alt boyutları.

Çalışmanın modeli de göz önüne alınarak çalışmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H0= Örgütsel demokrasinin alt boyutları örgütsel sinizm alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi yoktur.

H1= Örgütsel demokrasinin alt boyutları Örgütsel sinizm alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H0a= Katılım ve eleştirinin duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.

H1a= Katılım ve eleştirinin duyuşsal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H0b= Şeffaflığın duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.

H1b= Şeffaflığın duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H0c=Adaletin duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.

H1c= Adaletin ve duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H0ç= Eşitliğin duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.

H1ç= Eşitliğin duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

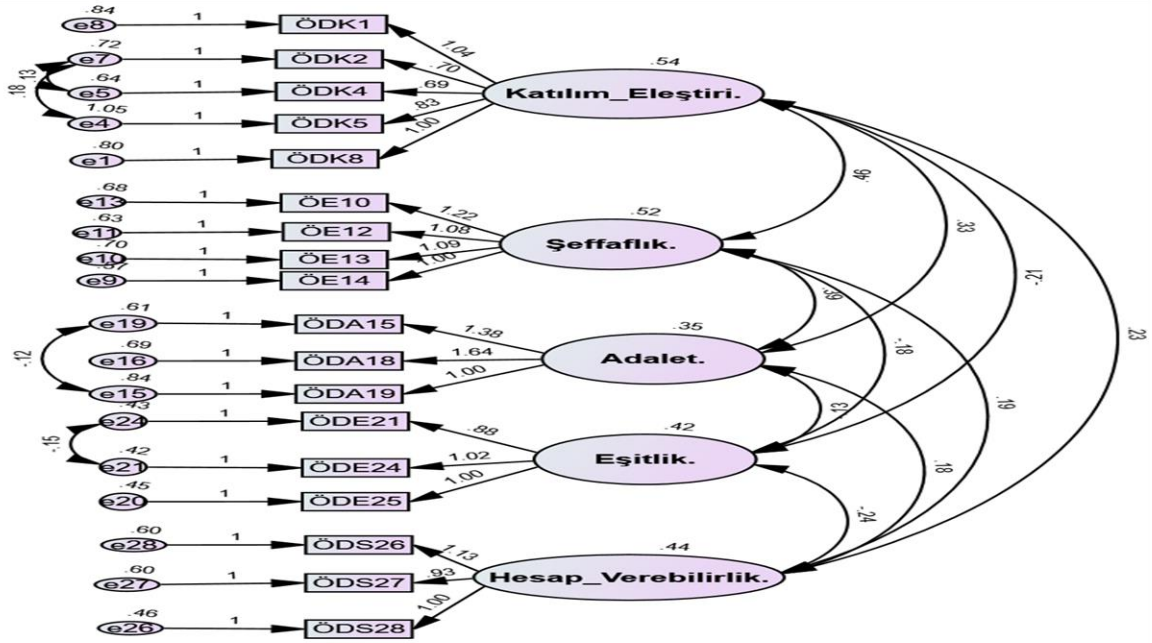
H0d= Hesap verebilirliğin duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
H1d= Hesap verebilirliğin duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H0e= Katılım ve eleştirinin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
H1e= Katılım ve eleştirinin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H0f= Şeffaflığın bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
H1f= Şeffaflığın bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H0g= Adaletin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
H1g=Adaletin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H0ğ= Eşitliğin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
H1ğ=Eşitliğin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H0h= Hesap verebilirliğin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
H1h=Hesap verebilirliğin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H0i= Katılım ve eleştirinin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
H1i= Katılım ve eleştirinin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H0ı= Şeffaflığın davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
H1ı= Şeffaflığın davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H0j= Adaletin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
H1j=Adaletin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H0k= Eşitliğin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
H1k=Eşitliğin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H0l= Hesap verebilirliğin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
H1l=Hesap verebilirliğin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

4.4. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK

Bu başlık altında çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

4.4.1. Örgütsel Demokrasi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), ölçeklerin geliştirilmesinde veya geliştirilmiş bir ölçeğin gözlenen değişkenlerinden hareketle gizli faktörlerin tespit edilmesi için sıkça kullanılan bir analiz yöntemidir. Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi AMOS 26 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Örgütsel demokrasi ölçeği beş faktörlü bir yapı içermektedir. Bu faktör yapıları ve değişkenlerin faktör yükleri Şekil 4.2'deki diyagramda gösterilmiştir.



Şekil 4. 2. Örgütsel demokrasinin ölçeğine yönelik doğrulayıcı faktör analizi yol diyagramı

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen veriler tablo 4.2’de sonuçlanmaktadır.

Tablo 4. 2. Örgütsel Demokrasi Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Değerleri

Değişken	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA	RMR
	≤ 5	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,08$	$\leq 0,08$
Örgütsel Demokrasi	1.794	0.927	0.942	0.052	0.052

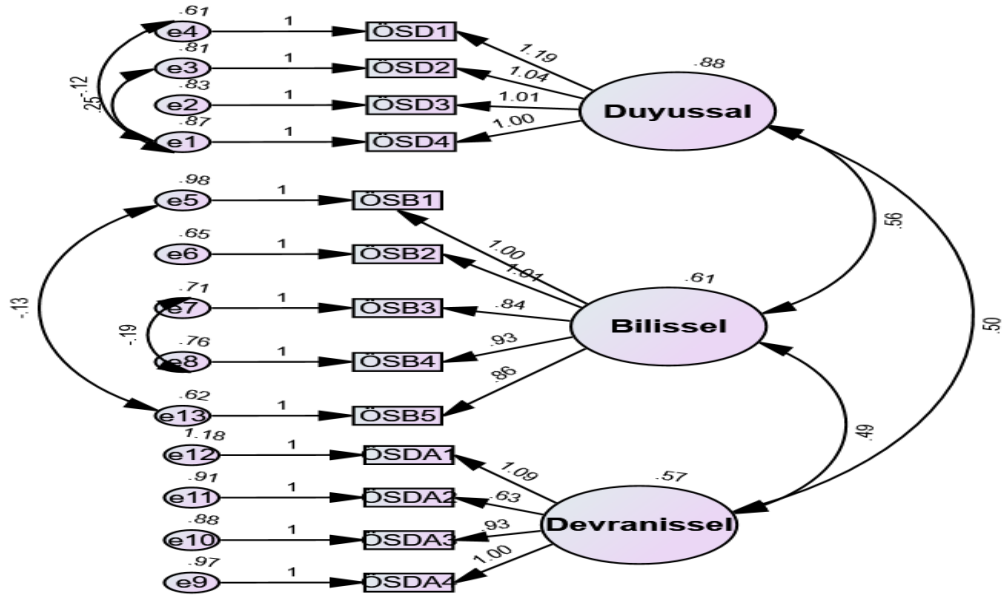
Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda düşük faktör yükü sorunu nedeniyle ÖDK3, ÖDK6, ÖDK7, ÖE9, ÖE11, ÖDA16, ÖDE17, ÖDE20, ÖDE22 ve ÖDE23 değişkenleri analiz dışı bırakılmıştır.

Tablo 4.2’de, örgütsel demokrasi ölçeği için doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarını göstermektedir. Meydan ve Şeşen’in (2015) bulgularına göre literatürde yaygın olarak kabul edilen uyum indeksi değerleri χ^2/df değeri ≤ 5 , GFI değeri $\geq 0,85$, CFI değeri $\geq 0,90$, RMSEA şeklinde sıralanmaktadır. Tablo 4.1’te görüldüğü gibi doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen tüm uyum indeksi değerleri iyi uyum gösterir nitelikte belirlenen kabul edilebilirlik sınırlarının içindedir.



3.4.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel sinizm, üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar arasındaki bilinmeyen bağlantıların gücü, aynı zamanda ölçek bütününde de analiz edilmiştir. Ölçek maddeleri arasındaki gizli değişkenler ve yük değerleri, Şekil 4.3'deki diyagramda gösterilmiştir.



Şekil 4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Diyagramı

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda örgütsel sinizm ölçeği için elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo 4.3'de sunulmuştur.

Tablo 4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Değerleri

Değişken	χ^2/df	≤ 5	GFI	\geq	CFI	\geq	RMSEA	\leq	RMR	\leq
			0,85		0,90		0,08		0,08	
Örgütsel Sinizm	2.326		0.934		0.942		0.067		0.075	

Tablo 4.3'de, örgütsel sinizm ölçeği için doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarını göstermektedir. Kabul edilebilirlik sınırları içerisinde elde edilen sonuçlar iyi uyumu ve yapıyı etkili bir şekilde ölçtüklerini göstermektedir.

Faktör analizlerinin tamamlanmasından sonra ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik göstergesi olarak Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 4. 4. Literatürde Kabul Edilen Güvenilirlik Değerleri

$\alpha \geq 0,90$	Mükemmel Güvenilirlik
$0,70 \leq \alpha \leq 0,90$	İyi Güvenilirlik
$0,60 \leq \alpha \leq 0,70$	Kabul Edilebilir Güvenilirlik
$0,50 \leq \alpha \leq 0,60$	Zayıf Güvenilirlik
$\alpha \leq 0,50$	Güvenilmez (Kabul edilemez)

Kaynak:(Kılıç,2016)

Tablo 4.4'te Cronbach Alpha, bir ölçeğin güvenilirliğinin yaygın olarak kullanılan bir ölçüsüdür. Güvenilirlik değeri olarak 0, güvenilirliğin olmadığını, 1 ise mükemmel güvenilirliği gösterir. Genel olarak, 0,70 ile 0,85 arasındaki değerler orta ila yüksek güvenilirlik olarak kabul edilirken, 0,60 ile 0,70 arasındaki değerler düşük güvenilirlik olarak kabul edilmektedir (Eskiler & Altunışık, 2015).

Tablo 4. 5. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Örgütsel Demokrasi (ÖD)	18	0.785
Katılım ve Eleştiri	5	0.730
Şeffaflık	4	0.794
Adalet	3	0.600
Eşitlik	3	0.677
Hesap verebilirlik	3	0.709
Örgütsel Sinizm (ÖS)	13	0.904
Bilişsel Sinizm	4	0.759
Duyuşsal Sinizm	5	0.856
Davranışsal Boyut	4	0.718

Ölçeklerin ve ölçekleri oluşturan alt boyutların Cronbach α değerleri Tablo 4.5'te gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre hem ölçeklerin hem de alt boyutların güvenilirlik değerleri literatürde iyi güvenilirlik sınırı olarak kabul edilen 0,70 değerinin üzerindedir.

BÖLÜM V

5. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak, ölçekler yoluyla elde edilen verilerin normallik varsayımını sağlama durumlarına ilişkin veriler değerlendirilmiştir. Yapılan Kolmogorov Smirnov testi sonuçlarına göre normallik varsayımı sağlanamadığı için, normallik varsayımı literatüre uygun şekilde verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri göz önüne alınarak değerlendirilmiştir.

Çarpıklık, bir dağılımın asimetrisini ölçen bir değerdir. Pozitif çarpıklık, dağılımın sağ tarafında uzun kuyruğa sahip olduğunu ve negatif çarpıklık ise sol tarafında uzun kuyruğa sahip olduğunu gösterir. Sıfır çarpıklık değeri, dağılımın simetrik olduğunu ifade eder. Basıklık ise bir dağılımın kuyruklarının normal dağılıma göre ne kadar ağır veya hafif olduğunu ölçer. Normal dağılımın basıklık değeri 3'tür. Bir dağılımın basıklığı 3'ten küçükse, bu dağılım "platykurtic" olarak adlandırılır ve daha az uç değerler üretme eğilimindedir. Bir dağılımın basıklığı 3'ten büyükse, bu dağılım "leptokurtic" olarak adlandırılır ve daha fazla aykırı değer üretme eğilimindedir. Tablo 5.1'te örgütsel demokrasi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistik değerleri verilmiştir.

Tablo 5. 1. Örgütsel Demokrasi Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri (çarpıklık ve basıklık)

Örgütsel Demokrasi ölçeği	N	Min	Max	Ortalama	Sapama	Basıklık	Çarpıklık
Örgütsel Demokrasi	300	1.08	4.85	3.457	0.497	0.459	-0.490
Katılım ve Eleştiri	300	1.00	5.00	3.7575	0.765	.503	-0.747
Şeffaflık	300	1.00	5.00	3.758	0.889	0.321	-0.825
Adalet	300	1.00	5.00	3.658	3.658	-0.485	-0.394
Eşitlik	300	1.00	5.00	1.954	0.709	0.864	1.044
Hesap verebilirlik	300	1.00	5.00	3.857	0.802	1.862	-1.089

Tablo 5.1'da örgütsel demokrasi ölçeğinin çeşitli alt boyutları için çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmaktadır. Örgütsel Demokrasi ölçeğinde çarpıklık değeri-0.490'dır. Bu, dağılımın nispeten simetrik olduğunu gösterir. Negatif çarpıklık, dağılımın sola doğru uzanan bir kuyruk olduğunu ifade eder, ancak bu değer oldukça küçük olduğundan, dağılımın dengeli

bir şekilde dağıldığı söylenebilir. Örgütsel demokrasi ölçeğinde basıklık değeri 0.459'dır. Bu değer, dağılımın nispeten düzgün olduğunu gösterir. 0'a yakın bir basıklık değeri, verilerin ortalamaya yakın bir şekilde dağıldığını ve normal dağılıma yakın bir yapıya sahip olduğunu gösterir.

Tablo 5. 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri (çarpıklık ve basıklık)

Örgütsel Sinizm ölçeği	N	Min	Max	Ortalama	Sapama	Basıklık	Çarpıklık
Örgütsel Sinizm	300	1.08	4.85	2.527	0.775	-0.544	0.114
Davranışsal	300	1.00	5.00	2.471	0.846	-0.465	0.299
Bilişsel	300	1.00	5.00	2.376	0.805	-0.082	0.522
Duyuşsal	300	1.00	5.00	2.772	1.098	-1.145	0.138

Tablo 5.2'de verilen örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistik değerleri yer almaktadır. Çarpıklık: Örgütsel Sinizm ölçeğinde çarpıklık negatif (-0.544), yani dağılımın sol tarafında uzanan uzun bir kuyruk olduğunu gösterir. Bu durum, verilerin eğiliminin sola doğru olduğunu ve ortalamadan sol tarafa doğru uzanan uzun bir kuyruk olduğunu ifade eder. Basıklık: Örgütsel Sinizm ölçeğinde basıklık 0.114, yani dağılımın düzlüğüdür. Basıklık değeri 0'a yakın olduğu için, verilerin ortalamaya yakın bir şekilde dağıldığı ve normal dağılıma yakın bir yapıya sahip olduğu söylenebilir.

Ölçeklere ilişkin verilerin normallik değerlendirilmesinden sonra demografik faktörlere ilişkin veriler Tablo 5.3'te verilmiştir.

Tablo 5. 3. Demografik Bilgiler

	Kategori	F	%
Cinsiyet	Erkek	192	64
	Kadın	108	36
Medeni durum	Bekar	55	18.3
	Evli	245	81.7
Eğitim durumu	Ön lisans	93	31
	Lisans	182	60.7
	Yüksek lisans	25	8.3
Yaş	20-25	57	19.0

	26-30	135	45.0
	31-35	52	17.3
	36 <	56	18.7
	1000-5000 AFG	35	11.7
	6000-10000 AFG	194	65.0
Gelir	11000-15000 AFG	48	16.0
	16000<AFG	23	7.7
	1-5 Yıl	118	39.3
	6-10 Yıl	120	40.0
İş tecrübesi	11-15 Yıl	46	15.3
	16-20 Yıl	16	5.3

Tablo 5.3'te yer alan veriler, katılanların %64'ünün erkek, %36'sının kadın olduğunu ortaya koymaktadır, bu da ilk katılım oranının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Veriler ayrıca katılımcıların %81,7'sinin evli olduğunu, sadece %18,3'ünün bekar olduğunu göstermektedir. Rakamlar ayrıca, katılımcıların yalnızca %31'inin lise sonrası eğitime sahip olduğunu, %60,7'inin lisans ve %8,3'ünün yüksek lisans derecesine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Yaş açısından en yüksek katılım oranı %45 ile 26-30 yaşları arasındayken, diğer yaş grupları daha düşük oranlara sahiptir. Veriler ayrıca en yüksek katılım oranının %65, 6000-10000 AFG gelir aralığında geliri olanlar olduğunu göstermektedir. Son olarak, katılımcıların %39.3'ü 1-5 yıl deneyime sahipken, %40'i 6-10 yıl deneyime sahiptir ve diğer kategorilerde katılım oranları daha düşüktür.

5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Puanların Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Çalışmanın bu kısmında örgütsel demokrasi ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerin demografik değişkenlere değişiklik gösterip göstermediği analiz edilmiştir. İlk olarak örgütsel demokrasi ve örgütsel sinizm alt boyut ortalamalarının cinsiyete göre farklılık arz etme durumu analiz edilmiş ve Tablo 5.4 ve Tablo 5.5'de verilen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 5. 4. Örgütsel Demokrasi Ölçeği Alt Boyutlarının Değerlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterme Durumunun Analizi

				Levene testi		t-testi			
Boyutlar	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	F	P	t	P	Ortalama Fark
Katılım ve Eleştiri	Erkek	192	3.734	0.804	2.081	0.150	-0.692	0.489	-0.064
	Kadın	108	3.798	0.692					
Şeffaflık	Erkek	192	3.733	0.889	0.029	0.866	-0.634	0.527	-0.068
	Kadın	108	3.801	0.892					
Adalet	Erkek	192	3.677	0.832	0.379	0.539	0.523	0.601	0.054
	Kadın	108	3.623	0.888					
Eşitlik	Erkek	192	1.977	0.779	11.990	0.001	0.815	0.416	0.064
	Kadın	108	1.914	0.568					
Hesap Verebilirlik	Erkek	192	3.819	0.842	1.215	0.271	-1.071	0.285	-0.103
	Kadın	108	3.923	0.727					

Tablo 5.4'te yer alan sonuçlara göre örgütsel demokrasi ölçeği alt boyutlarına ilişkin ortalama değerleri katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 5. 5. Örgütsel Sinizm ölçeği Alt Boyutlarının Değerlerinin Cinsiyete Göre farklılık gösterme durumunun analizi

				levene testi		t-testi			
Boyutlar	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	F	P	t	P	Ortalama Fark
Duyuşsal Sinizm	Erkek	192	2.702	1.131	1.006	0.317	-1.471	0.142	-0.194
	Kadın	108	2.896	1.033					
Bilişsel Sinizm	Erkek	192	2.311	0.792	0.023	0.878	-1.858	0.064	-0.179
	Kadın	108	2.491	0.819					
Davranışsal Sinizm	Erkek	192	2.396	0.803	2.153	0.143	-2.081	0.038	-0.211
	Kadın	108	2.606	0.906					

Tablo 5.5'te yer alan sonuçlara göre, duyuşsal sinizm ve bilişsel sinizm boyutları ortalamaları arasında cinsiyete göre anlamlı farklılık söz konusu değildir. Davranışsal sinizm boyutunda ise, erkeklerin ortalama puanı 2.396 iken, kadınların ortalama puanı 2.606 olarak bulunmuştur. Bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($t = -2.081$, $p = 0.038$). Buna göre erkekler davranışsal sinizm açısından kadınlara göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. Örgütsel demokrasi ve örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ilişkin ortalama değerlerinin katılımcıların medeni durumuna göre farklılık gösterme durumu da analiz edilmiş ancak medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

İki gruplu demografik değişkenlere göre ortalama testlerinin yapılmasından sonra yaş, çalışma süresi, eğitim durumu ve aylık gelir gibi değişkenlerin farklı gruplar arasındaki farklılıklarını test etmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi, gruplar arasındaki farklılıkları belirlemek için F istatistiğini kullanır. Eğer elde edilen F istatistiği anlamlı ise, en az iki grup ortalaması arasında anlamlı fark olduğunu söylenebilir. Bu çalışmada gruplar arasındaki farklılığın analiz edilmesi amacıyla yapılan Post- Hoc testleri arasından grup varyanslarının eşit olması durumunda Tukey testi, grup varyanslarının eşit olmaması durumunda ise Dunnett T3 testi tercih edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi testi kapsamında ilk olarak örgütsel demokrasi ve örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının ortalamalarının yaş gruplarına göre farklılık gösterme durumu analiz edilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları örgütsel demokrasi ölçeği alt boyutlarının ortalamaları yaş gruplarına göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının ortalamalarının

Tablo 5. 6. Örgütsel Demokrasi algısının gelir düzeyine göre farklılık analizi (Tek yönlü Varyans Analizi)

Tukey testi					
Değişken	(I) gelir	(J) gelir	Ortalama fark (I-J)	P	Kara
Katılım eleştirisi	1000-5000 AFN	6000-10000 AFN	0.06109	0.973	Fark yok
		11000-15000 AFN	0.22595	0.547	
	6000-10000 AFN	16000<AFN	0.01689	1.000	
		11000-15000 AFN	0.16486	0.541	
		16000<AFN	-0.04420	0.994	

	11000-15000 AFN	16000<AFN	-0.20906	0.704	
		6000-10000 AFN	0.12191	0.879	
Şeffaflık	1000-5000 AFN	11000-15000 AFN	0.07917	0.978	Fark yok
		16000<AFN	0.01304	1.000	
	6000-10000 AFN	11000-15000 AFN	-0.04274	0.991	
		16000<AFN	-0.10886	0.946	
	11000-15000 AFN	16000<AFN	-0.06612	0.991	
Adalet	1000-5000 AFN	6000-10000 AFN	0.22126	0.492	Fark yok
		11000-15000 AFN	0.17143	0.803	
	6000-10000 AFN	11000-15000 AFN	-0.04983	0.984	
		16000<AFN	-0.09331	0.960	
	11000-15000 AFN	16000<AFN	-0.04348	0.997	
Eşitlik	1000-5000 AFN	6000-10000 AFN	0.04875	0.982	Fark yok
		11000-15000 AFN	-0.02857	0.998	
	6000-10000 AFN	11000-15000 AFN	-0.07732	0.907	
		16000<AFN	-0.17877	0.665	
	11000-15000 AFN	16000<AFN	-0.10145	0.943	
Hesap verebilirlik	1000-5000 AFN	6000-10000 AFN	0.26986	0.255	Fark yok
		11000-15000 AFN	0.31825	0.278	
	6000-10000 AFN	11000-15000 AFN	0.04840	0.982	
		16000<AFN	0.27424	0.404	
	11000-15000 AFN	16000<AFN	0.22585	0.679	

Tablo 5.6’da yer alan sonuçlara göre örgütsel demokrasi ölçeği alt boyutlarına ilişkin ortalama değerleri katılımcıların gelir göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 5. 7. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Farklılık
(Tek yönlü Varyans Analizi)

Tukey testi					
Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama fark (I-J)	P	Kara
Duyuşsal sinizm	20-25	26-30	-.51920*	0.012	Fark var
		31-35	-.76909*	0.001	
		36 <	-.85088*	0.000	
	26-30	31-35	-0.24989	0.484	Fark yok
		36 <	-0.33168	0.201	
		31-35	36 <	-0.08179	
Bilişsel Sinizm	20-25	26-30	-0.12663	0.746	Fark yok
		31-35	-0.38658	0.059	
		36 <	-0.35439	0.084	
	26-30	31-35	-0.25996	0.196	Fark yok
		36 <	-0.22776	0.271	
		31-35	36 <	0.03220	
Davranışsal Sinizm	20-25	26-30	-0.02749	0.997	Fark yok
		31-35	-0.19840	0.618	
		36 <	-0.16228	0.736	
	26-30	31-35	-0.17092	0.610	Fark yok
		36 <	-0.13480	0.745	
		31-35	36 <	0.03612	

Tablo 5.7’de Tukey testi sonuçlarına göre, "Yaş" değişkeni için sadece "Duyuşsal sinizm" altında bazı yaş grupları arasında anlamlı farklar bulunmaktadır. "20-25" yaş grubu ile "26-30" yaş grubu arasındaki ortalama fark-0.51920'dir ve bu farkın "P" değeri 0.05'ten küçüktür (p=0.012). Dolayısıyla, bu iki yaş grubu arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. "20-25" yaş grubu ile "31-35" yaş grubu arasındaki ortalama fark-0.76909'dur ve bu farkın "P" değeri 0.005'ten küçüktür (p=0.001). Bu durumda da bu iki yaş grubu arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. "20-25" yaş grubu ile "36 <" yaş grubu arasındaki ortalama fark-0.85088'dir ve bu farkın "P" değeri 0.05'ten küçüktür (p=0.000). Bu durumda da bu iki yaş grubu arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca, "Bilişsel Sinizm" ve "Davranışsal Sinizm" altında yapılan karşılaştırmalarda, tüm yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 5. 8. Örgütsel Sinizm ile Gelir açısından Tablosu (Tek yönlü Varyans Analizi)

Değişken	(I) gelir	(J) gelir	Ortalama fark (I-J)	P	Kara
Duyuşsal sinizm	1000-5000 AFN	6000-10000 AFN	-.54985*	0.030	Fark var
		11000-15000 AFN	-0.05699	0.995	Fark yok
		16000<AFN	-0.27733	0.774	
	6000-10000 AFN	11000-15000 AFN	.49286*	0.025	Fark var
		16000<AFN	0.27252	0.662	Fark yok
		11000-15000 AFN	16000<AFN	-0.22034	
Bilişsel Sinizm	1000-5000 AFN	6000-10000 AFN	-0.27169	0.252	Fark yok
		11000-15000 AFN	-0.00155	1.000	
		16000<AFN	-0.07528	0.985	
	6000-10000 AFN	11000-15000 AFN	0.27015	0.157	
		16000<AFN	0.19641	0.681	
		11000-15000 AFN	16000<AFN	-0.07373	
Davranışsal Sinizm	1000-5000 AFN	6000-10000 AFN	-0.11208	0.889	Fark yok
		11000-15000 AFN	0.10372	0.946	
		16000<AFN	0.07360	0.988	
	6000-10000 AFN	11000-15000 AFN	0.21580	0.390	
		16000<AFN	0.18568	0.752	
		11000-15000 AFN	16000<AFN	-0.03012	

Tablo 5.8’de Tukey testi sonuçlarına göre, "Gelir" değişkeni için sadece "Duyuşsal sinizm" altında bazı gelir grupları arasında anlamlı farklar bulunmaktadır. "1000-5000 AFN" gelir grubu ile "6000-10000 AFN" gelir grubu arasındaki ortalama fark-0.54985'tir ve bu farkın "P" değeri 0.030'dan küçüktür (p=0.030). Dolayısıyla, bu iki gelir grubu arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. "6000-10000 AFN" gelir grubu ile "11000-15000 AFN" gelir grubu arasındaki ortalama fark 0.49286'dır ve bu farkın "P" değeri 0.025'den küçüktür (p=0.025). Bu durumda da bu iki gelir grubu arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Diğer gelir grupları için ise, "P" değerleri 0.05'ten büyük olduğundan, bu gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

5.3. Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizme Etkisinin Analizi

Örgütsel demokrasinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini analiz etmek amacıyla yapısal eşitlik modelinin oluşturulmasından önce, modelde yer alacak olan örtük değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin boyutunun belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi doğrusal ilişkileri ölçmek için kullanılır. Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ifade eden bir ölçüdür. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer alır ve "r" ile gösterilir. Negatif korelasyon katsayısı (-1 ile 0 arasında) değişkenler arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu gösterirken, pozitif korelasyon katsayısı (0 ile +1 arasında) değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösterir. 0 korelasyon katsayısı ise değişkenler arasında herhangi bir ilişki olmadığını ifade eder.

Tablo 5. 9. Örgütsel Demokrasi Alt Boyutları ve Örgütsel Sinizm Alt Boyutları arasındaki İlişki

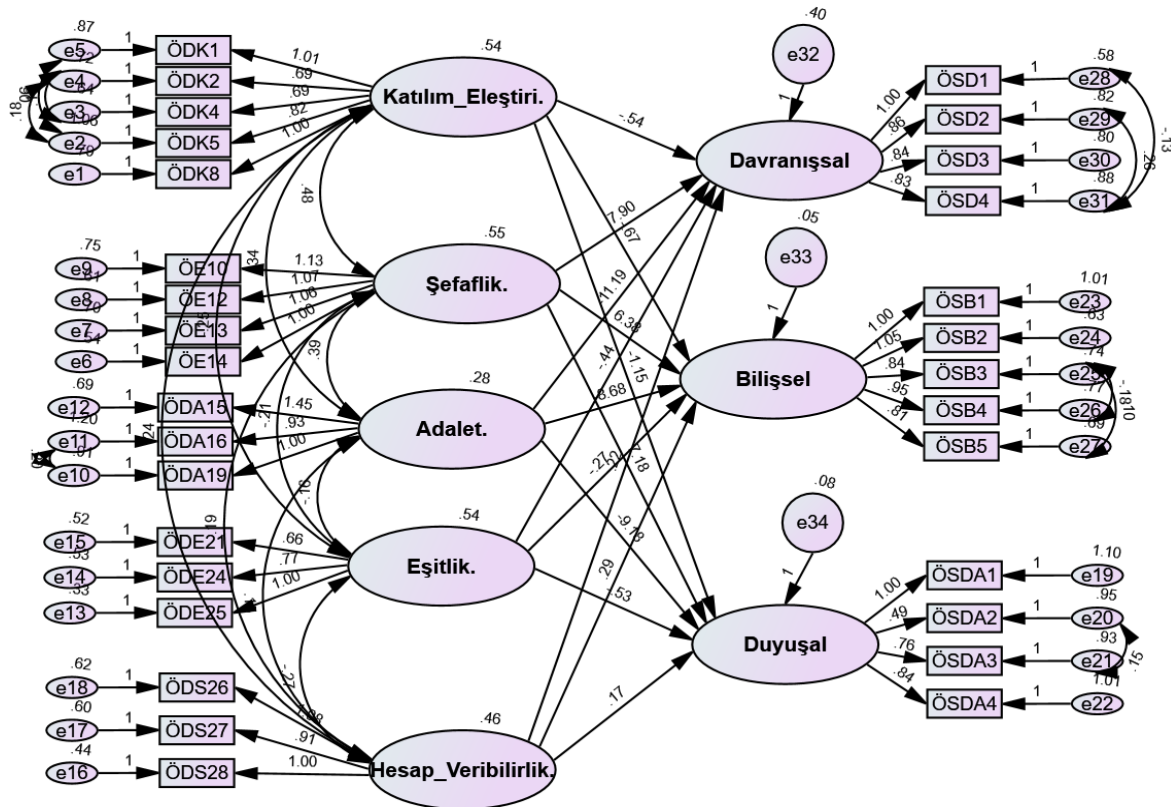
		Katılım	Şeffaflık	Adalet	Eşitlik	Hesap	Duyuşsal	Bilişsel	Davranışsal
Katılım ve Eleştiri	Pearson	1							
	p								
Şeffaflık	Pearson	.637**	1						
	p	0.000							
Adalet	Pearson	.494**	.601**	1					
	p	0.000	0.000						
Eşitlik	Pearson	.322**	.299**	.263**	1				
	p	0.000	0.000	0.000					
Hesap Verilebilirlik	Pearson	.343**	.299**	.274**	.406**	1			
	p	0.000	0.000	0.000	0.000				
Duyuşsal Sinizm	Pearson	0.078	0.102	.155**	0.021	0.059	1		
	p	0.176	0.078	0.007	0.723	0.311			
Bilişsel Sinizm	Pearson	0.109	0.081	.144*	0.003	0.046	.133*	1	
	p	0.059	0.164	0.013	0.952	0.430	0.021		
Davranışsal Sinizm	Pearson	0.099	0.017	0.095	0.054	0.056	0.105	.509*	1
	p	0.085	0.763	0.099	0.354	0.330	0.070	0.000	

* $p < 0.05$. ** $p < 0.01$

Tablo 5.9'da örgütsel demokrasi ve örgütsel sinizm ölçeklerinin alt boyutları arasındaki ilişkinin düzeyini gösteren korelasyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Tabloda yer alan sonuçlara göre en yüksek düzeyde anlamlı korelasyon katılım ve eleştiri boyutu ile Şeffaflık

boyutu arasında elde edilmiştir. En düşük düzeyde anlamlı korelasyon ise katılım ve eleştiri boyutu ile bilişsel sinizm boyutu arasında elde edilmiştir.

Örgütsel demokrasinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin analiz edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Şekil 5.1’de çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla AMOS programında oluşturulan yapısal eşitlik modeli Path diyagramı verilmiştir.



Şekil 5. 1. Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 5.1’de verilen modelin sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 5.10’de sunulmuştur.

Tablo 5. 10. Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizme Üzerindeki Etkisine Ait Oluşturulan Yapısal Eşitlik

Değişken	χ^2/df	GFI	\geq CFI	RMSEA	RMR
	≤ 5	0,85	$\geq 0,90$	$\leq 0,08$	$\leq 0,08$
YEM Modeli	1.652	.876	.912	0.052	.047

Tablo 5.10'da sunulan yapısal eşitlik modelinin uyum indeksi sonuçları incelendiğinde kurulan yapısal eşitlik modelinin sonuçlarının iyi uyum ifade eden değer aralığında olduğu görülmektedir. Kurulan yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre boyutların birbirlerine etkilerini ve etki değerlerinin anlamlılık düzeylerini gösteren tahmin değeri sonuçları Tablo 5.11'de verilmiştir.

Tablo 5. 11. Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Ait Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Bağımlı Değişken		Bağımsız Değişken	Estimate	S.E.	C.R.	P
Davranışsal Sinizm	<---	Katılım ve Eleştiri.	-.542	1.969	-.275	0.783
Bilişsel Sinizm	<---	Katılım ve Eleştiri.	-.675	1.540	-.438	0.661
Duyuşsal Sinizm	<---	Katılım ve Eleştiri.	-1.154	1.681	-.687	0.492
Davranışsal Sinizm	<---	Şeffaflık.	7.897	3.627	2.177	0.029
Bilişsel Sinizm	<---	Şeffaflık.	6.376	2.879	2.215	0.027
Duyuşsal Sinizm	<---	Şeffaflık.	7.176	3.111	2.307	0.021
Davranışsal Sinizm	<---	Adalet.	-11.191	5.051	-2.216	0.027
Bilişsel Sinizm	<---	Adalet.	-8.682	3.997	-2.172	0.030
Duyuşsal Sinizm	<---	Adalet.	-9.179	4.296	-2.137	0.033
Davranışsal Sinizm	<---	Hesap Verebilirlik.	.216	.884	.244	0.807
Bilişsel Sinizm	<---	Hesap Verebilirlik.	.288	.692	.416	0.677
Duyuşsal Sinizm	<---	Hesap Verebilirlik.	.168	.750	.224	0.823
Bilişsel Sinizm	<---	Eşitlik.	-.273	.601	-.455	0.649
Davranışsal Sinizm	<---	Eşitlik.	-.436	.768	-.568	0.570
Duyuşsal Sinizm	<---	Eşitlik.	-.535	.654	-.817	0.414

Tablo 5.11'de Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizme Üzerindeki Etkisine Ait Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli, özellikle "Şeffaflık" alt boyutunun davranışsal, bilişsel ve duyuşsal sinizm üzerindeki etkilerini istatistiksel olarak değerlendirmektedir. Elde edilen sonuçlar, "Şeffaflık" alt boyutunun davranışsal sinizm için $P = 0.029$, bilişsel sinizm için $P = 0.027$ ve duyuşsal sinizm için $P = 0.021$ p değerleri ile istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, "Adalet" alt boyutunun davranışsal sinizm için $P = 0.027$, bilişsel sinizm için $P = 0.030$ ve duyuşsal sinizm için $P = 0.033$ p değerleri ile anlamlı etkisi sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. 12. Çalışmanın Hipotezlerine İlişkin Kararlar

Hipotezler	Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Estimate	S.E.	C.R.	P	Sonuç
H1a	Duyuşsal Sinizm	Katılım Eleştirileri	-1.154	1.681	-0.687	0.492	Kabul Edilemez.
H1e	Bilişsel Sinizm	Katılım Eleştirileri	-0.675	1.54	-0.438	0.661	Kabul Edilemez.
H1i	Davranışsal Sinizm	Katılım Eleştirileri	-0.542	1.969	-0.275	0.783	Kabul Edilemez.
H1b	Duyuşsal Sinizm	Şeffaflık	7.176	3.111	2.307	0.021	Kabul Edilir.
H1f	Bilişsel Sinizm	Şeffaflık	6.376	2.879	2.215	0.027	Kabul Edilir.
H1ı	Davranışsal Sinizm	Şeffaflık	7.897	3.627	2.177	0.029	Kabul Edilir.
H1c	Duyuşsal Sinizm	Adalet	-9.179	4.296	-2.137	0.033	Kabul Edilir.
H1g	Bilişsel Sinizm	Adalet	-8.682	3.997	-2.172	0.03	Kabul Edilir.
H1j	Davranışsal Sinizm	Adalet	-11.191	5.051	-2.216	0.027	Kabul Edilir.
H1ç	Duyuşsal Sinizm	Eşitlik	-0.535	0.654	-0.817	0.414	Kabul Edilemez.
H1ğ	Bilişsel Sinizm	Eşitlik	-0.273	0.601	-0.455	0.649	Kabul Edilemez.
H1k	Davranışsal Sinizm	Eşitlik	-0.436	0.768	-0.568	0.57	Kabul Edilemez.
H1d	Duyuşsal Sinizm	Hesap Verebilirlik	0.168	0.75	0.224	0.823	Kabul Edilemez.
H1h	Bilişsel Sinizm	Hesap Verebilirlik	0.288	0.692	0.416	0.677	Kabul Edilemez.
H1l	Davranışsal Sinizm	Hesap Verebilirlik	0.216	0.884	0.244	0.807	Kabul Edilemez.

Tablo 5.12’de sonuçlara göre, hipotezlerin sonuçları değerlendirilmiştir. Kabul edilemez olarak değerlendirilen hipotezlerde ($P > 0.05$), bağımsız değişkenlerin ilgili bağımlı değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Kabul edilebilir

olarak değerlendirilen hipotezlerde ($P \leq 0.05$), bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.



BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, Afganistan'ın Bamyana İlindeki devlet eğitim kurumlarındaki 2023 yılındaki örgütsel demokrasinin örgütsel sinizme etkisini analiz etmektir. Çalışmanın literatür incelemesi, örgütsel demokrasi ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin önceki araştırmalarda da ele alındığını göstermektedir. Bu alandaki önceki çalışmalar, örgütsel demokrasinin çeşitli boyutlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik değerli bilgiler sunmuştur.

Bulgular, ölçekler yoluyla elde edilen verilerin normallik varsayımını sağlama durumlarına ilişkin değerlendirmelerle başlamıştır. Örgütsel demokrasi ölçeği alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, örgütsel demokrasi ölçeğinin nispeten simetrik ve düzgün dağıldığı görülmüştür. Aynı şekilde, örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri de değerlendirilmiştir, bu değerler de dağılımların genel olarak simetrik ve düzgün olduğunu göstermiştir.

Afganistan'ın Bamyana İlindeki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin analizi, örgütsel demokrasinin şeffaflık, adalet, boyutlarının örgütsel sinizmi azaltma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, literatürdeki ve tartışma konusunda bahsedilen benzer çalışmaların bulgularıyla da desteklenmekte olup örgütsel demokrasinin çalışanların örgütsel tutumları ve davranışları üzerindeki önemini vurgulamaktadır.

Örgütsel demokrasi ve örgütsel sinizm ölçeklerinin cinsiyet ve yaş gibi demografik değişkenlere göre analiz edildiğinde, bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Ama örgütsel demokrasi alt boyutları ile cinsiyet ve medeni durum anlamlı farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda cinsiyet bazında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizm ölçeklerinin gelir gibi faktörlere göre analizinde de bazı anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Alt boyutunda gelir aralıkları arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Tukey testi sonuçlarına dayalı olarak gerçekleştirilen analizler, yaş ve gelir gibi demografik faktörlerin örgütsel sinizm alt boyutları üzerindeki etkisini incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre, yaş faktörü "Duyuşsal Sinizm" alt boyutunda belirgin bir etkiye sahiptir. Özellikle daha genç yaş gruplarındaki çalışanların, duyuşsal sinizm açısından daha düşük

seviyelerde oldukları tespit edilmiştir. Bu durum, genç çalışanların daha az önyargıya sahip olabileceğini veya daha az örgütsel sinizm deneyimleyebileceğini göstermektedir. Ayrıca, gelir değişkeni de aynı alt boyutta anlamlı etki göstermiştir. Daha düşük gelir alan çalışanlar ile daha yüksek gelir alanlar arasında duyuşsal sinizm açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Bu sonuçlar, gelir düzeyinin örgütsel sinizmi etkileyebileceğini ve düşük gelir alan çalışanların özellikle daha sinik bir tutum sergileyebileceğini düşündürmektedir. Bu bulgular, örgütsel demokrasinin daha genç çalışanlar ve düşük gelir alanlar arasında özellikle duyuşsal sinizmi azaltmada olumlu bir etki sağlayabileceğini göstermektedir.

Örgütsel demokrasinin örgütsel sinizme etkisinin analizi için yapılan yapısal eşitlik modelinin oluşturulmasından önce, örgütsel demokrasi alt boyutları ile örgütsel sinizm alt boyutları arasındaki korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bulgular, örgütsel demokrasi ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında farklı düzeylerde pozitif ilişkilerin olduğunu göstermiştir.

Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizme Üzerindeki Etkisine Ait Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli, özellikle "Şeffaflık" alt boyutunun davranışsal, bilişsel ve duyuşsal sinizm üzerindeki etkilerini istatistiksel olarak değerlendirmektedir. Elde edilen sonuçlar, "Şeffaflık" alt boyutunun davranışsal sinizm için $P = 0.029$, bilişsel sinizm için $P = 0.027$ ve duyuşsal sinizm için $P = 0.021$ p değerleri ile istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, "Adalet" alt boyutunun davranışsal sinizm için $P = 0.027$, bilişsel sinizm için $P = 0.030$ ve duyuşsal sinizm için $P = 0.033$ p değerleri ile anlamlı etkisi sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu istatistiksel bulgular, örgütsel demokrasinin özellikle bu belirli alt boyutların örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini doğrulamaktadır. Bu sonuçlar, örgütlerin yönetim stratejileri ve çalışma ortamlarını şekillendirirken "Şeffaflık" ve "Adalet" alt boyutlarına vurgu yapmanın, örgütsel sinizm düzeylerini olumlu yönde etkileme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Kabul Edilen Hipotezler:

H1b: Şeffaflığın duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1f: Şeffaflığın bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1i: Şeffaflığın davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1g: Adaletin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1j: Adaletin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1J: Adaletin duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Bu hipotezlerin sonuçları çalışmanın örgütsel demokrasinin örgütsel sinizme üzerinde anlamlı etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmanın yöntemi, örgütsel demokrasinin alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutlarının üzerindeki etkisini analiz etmek için yapısal eşitlik modelini kullanmaktadır. Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ölçmek amacıyla kullanılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre:

- a. Şeffaflık boyutunun duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür.
- b. Adalet boyutunun duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.
- c. Diğer örgütsel demokrasi boyutlarının örgütsel sinizmin alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi bulunamamıştır.

Bu analiz sonuçlarına dayanarak, Afganistan'daki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin uygulanmasının örgütsel sinizmi azaltmada etkili olabileceği sonucuna varılabilir. Analizde ifade edilen bulgulara göre, şeffaflık ve adalet boyutlarının duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkileri olduğu belirtilmektedir. Ancak, diğer örgütsel demokrasi boyutlarının örgütsel sinizmin alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirtilmiştir. Bu bağlamda, Afganistan'daki devlet eğitim kurumlarında örgütsel demokrasinin daha fazla uygulanmasıyla, özellikle şeffaflık ve adaletin vurgulanmasıyla, örgütsel sinizmin azaltılmasına katkı sağlanabileceği düşünülebilir. Ancak, bu sonuçların genellemesi yapılırken, yerel kültürel, sosyal ve siyasi faktörlerin de dikkate alınması önemlidir.

Şeffaflık boyutu ile ilgili elde edilen sonuçlar, örgütsel demokrasinin duyuşsal ve bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, şeffaflığın örgütsel yapı içindeki açıklık ve bilgi akışının artırılması yoluyla çalışanların sinik tutumlarını azaltmada etkili olabileceğine işaret etmektedir. Özellikle bilişsel sinizm üzerindeki etkisinin vurgulanması, örgütsel demokrasinin bilişsel süreçlere ve çalışanların örgütsel faaliyetlere yönelik algılarına da etki edebileceğini düşündürmektedir. Adalet boyutu ile ilgili sonuçlar, örgütsel demokrasinin duyuşsal ve davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, kurumsal adaletin çalışanların örgütsel bağlılığını ve güvenini

artırarak sinik tutumları azaltabileceğini göstermektedir. Özellikle davranışsal sinizm üzerindeki etkinin vurgulanması, örgütsel demokrasinin adaletin sağlanmasına yönelik önemli bir araç olabileceğini göstermektedir. Eşitlik boyutu ile ilgili sonuçları ile anlamlı etkiler elde edilememiştir. Bu sonuçlar, örgütsel demokrasinin eşitlik boyutunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin karmaşık ve daha farklı dinamiklere bağlı olabileceğini düşündürmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları örgütsel demokrasinin Afganistan'ın Bamyana İlindeki devlet eğitim kurumlarında örgütsel sinizme etkisinin karmaşık ve çok yönlü olduğunu göstermektedir. Şeffaflık, adalet ve örgütsel yapı içinde katılımın teşvik edilmesi gibi örgütsel demokrasi boyutlarının örgütsel sinizmi azaltma potansiyeline sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgular, Afganistan'ın Bamyana İlindeki devlet eğitim kurumlarının örgütsel demokrasi uygulamalarını güçlendirerek çalışanların örgütsel bağlılığını ve motivasyonunu artırma stratejileri geliştirmesinin önemini vurgulamaktadır.

ÖNERİLER

Bu çalışmanın sonuçları, Afganistan'daki devlet eğitim kurumlarının örgütsel sinizmi azaltma amacıyla örgütsel demokrasinin artırılması ile odaklanmaları gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda aşağıdaki öneriler dikkate alınabilir:

1. Şeffaflık ve Bilgi Akışının Artırılması: örgütsel demokrasi uygulamaları çerçevesinde, kurum içindeki bilgi akışının şeffaf bir şekilde yönetilmesi ve çalışanlara açık iletişim kanallarının sağlanması önemlidir. Yöneticiler, karar süreçlerini ve kurumsal değişiklikleri çalışanlarla paylaşarak duyuşsal ve bilişsel sinizmi azaltabilirler.
2. Adaletin Sağlanması ve İşlem Prosedürlerinin Şeffaf Olması: Adaletin sağlanması, ödül dağıtımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılması, işlem prosedürlerinin şeffaf ve tutarlı olması örgütsel sinizmi azaltmada etkili olabilir. Yönetim, çalışanların haklarını ve çıkarlarını korumaya yönelik çabaları desteklemeli ve adil uygulamaları teşvik etmelidir.
3. Çalışan Katılımının Teşvik Edilmesi: Katılım-eleştiri boyutu, çalışanların kurumsal süreçlere katılmasını ve fikirlerini dile getirmesini içerir. Yöneticiler, çalışanların görüşlerini dikkate alarak kararlar almaya teşvik etmeli ve bu şekilde çalışanların kurumsal bağlılığını artırabilirler.
4. Eğitim ve Farkındalık Programları: örgütsel demokrasinin faydalarını ve çalışanların rollerini anlamalarını sağlamak amacıyla eğitim ve farkındalık programları düzenlenebilir. Bu programlar, çalışanların örgütsel demokrasiye olan güvenini artırabilir ve sinik tutumları azaltabilir.
5. Kurumsal Etik Değerlerin Vurgulanması: Kurumsal etik değerlerinin vurgulanması ve bu değerlere uygun davranışların teşvik edilmesi, örgütsel sinizmi azaltmada önemlidir. Çalışanlar, kurumun etik değerlerine bağlılık göstererek daha olumlu bir tutum geliştirebilirler.
6. Yöneticilerin Rolü ve Model Davranışlar: Yöneticiler, örgütsel demokrasi ilkelerini kendi davranışlarıyla göstererek çalışanlara örnek olmalıdır. Yöneticilerin dürüstlük, adil davranış ve katılımcı liderlik göstermeleri, çalışanların da benzer davranışlar sergilemelerini teşvik edebilir.

Bu alanda ileride yapılması önerilen akademik çalışmalar, mevcut araştırmanın sonuçlarına dayanarak farklı açılardan derinlemesine incelenebilir. Aşağıda bazı öneriler bulunmaktadır:

- **Başka Değişkenlerin Eklenmesi:** Bu çalışmada örgütsel demokrasi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. İleride, başka değişkenlerin eklenmesiyle bu ilişkinin daha fazla anlaşılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir. Örneğin, liderlik tarzı, iş tatmini, örgütsel kültür gibi faktörlerin de etkileri göz önünde bulundurulabilir.
- **Farklı Sektörlerde ve Ülkelerde Çalışmalar:** Bu çalışma Bamyan İlinde devlet okullarındaki öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Farklı sektörlerde ve ülkelerde yapılan bu tür çalışmalar, örgütsel demokrasi ve örgütsel sinizm gibi konuları daha geniş bir perspektiften ele almamıza imkan sağlar. Bu çalışmalar, elde edilen sonuçların genellenebilirliğini artırarak, kültürel farklılıkların ve sektörel dinamiklerin bu konulardaki etkisini daha iyi anlamamıza yardımcı olur. Bu şekilde, yönetim stratejilerinin ve uygulamalarının farklı bağlamlarda nasıl şekillenmesi gerektiğine dair daha kapsamlı bir anlayış geliştirilebilir. Bu öneriler, örgütsel demokrasi ve örgütsel sinizm ilişkisinin daha geniş ve kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olabilir.

Sonuç olarak, Afganistan'daki devlet eğitim kurumları, örgütsel demokrasi uygulamalarını güçlendirerek örgütsel sinizmi azaltma hedefine ulaşabilirler. Bu öneriler, çalışanların motivasyonunu artırarak daha sağlıklı bir örgütsel kültür oluşturulmasına yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

- Ağırdan, Ö. (2016). Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yüksek lisans Tezi). *İstanbul Kültür Üniversitesi*, 26-28.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(Kirkpatrick Jordon Foundation), 269.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(Kirkpatrick Jordon Foundation), 269-273.
- Adobor, H. (2020). Open strategy: role of organizational democracy. *Journal of Strategy and Management*, 13(2).
- Ahmed, K., Adeel, A., Ali, R., & Rehman, R. (2019). Organizational democracy and employee outcomes: The mediating role of organizational justice. *Business Strategy & Development*, 2(3), 204-219.
- Akbolat, M. (2015). Personel Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa, Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkileri. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3-27.
- Akpınar, M. (2011). Gün ışığında yönetim açısından türk kamu yönetiminde açıklık ve şeffaflık sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 235-261.
- Altınöz, M., Serdar, Ç., & Siğindi, T. (2011).) Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Anayasası, A. (2003). Kabil: Devlet Matbaası.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872679604901102>

- Andersson, L. M., & Bateman, T. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.
- Andersson, L., & Bateman, T. (1996). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449.
- Andrew, S. (2016). Organizational Transparency: A New Perspective. *Journal of Management*, 42, 1784 –1810.
- Arenas Catalan, E. (2006). Democracy as a Legitimizing Principle for the Constitutional Order and its Connection to Fundamental Rights (La Democracia Como Principio Legitimador Del Orden Constitucional Y Su Vinculación Con Los Derechos Fundamentales). Available at SSRN 2020002.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Bakan, İ., Güller, B., & Ergün, K. (2017). Örgütsel demokrasinin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları üzerine etkileri: otel çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1031-1048.
- Barutcu, H. (2019). *Örgütsel demokrasinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi*. İstanbul: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başiri, H. (2001). Lessons of Democracy for All (Fundamentals of Political Science). *Negah Moser Research Institute*, 33-34.
- Beetham, D., & Boyle, K. (1998). Demokrasinin Temelleri, Çev. Vahit Bıçak. *Liberte Yayınları, Ankara*.
- Bektaş, A. (1996). *Kamuoyu, iletişim ve demokrasi*. İstanbul: Bağlam.
- Bernerth, J., Armenakis, A., Feild, H., & Walker, H. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43, 303-326.
- Bilge, C. (n.d.). İlköğretim öğretmenlerinin karara katılma ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Ankara İli Altındağ İlçesi Örneği). *Tez*.

- Biroğlu, E. (2018). Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *YÖK Ulusal Tez Merkezi - Balıkesir Üniversitesi (Yüksek Lisans tezi)*, 16-17. <http://dspace.balikesir.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12462/3416> adresinden alındı
- Bolat, O. İ., Bolat, T., & Seymen, O. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. (1999). Does organizational cynicism matter? employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Çelik, H. (2020). Öğretmenlerde örgütsel sinizmin demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumuna göre yordanması (Yüksek Lisans Tezi). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, 10-15.
- Cheney, G. (1995). Democracy in the workplace: Theory and practice from the perspective of communication. *Journal of Applied Communication Research*, 167-200.
- Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social Exchange Theory: An İnterdisciplinary Review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism., *Academy of Management Review*. *Academy of Management*, 23, 341.
- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A study Among Call Centers. *Unpublished Master Thesis*, *University of Maastricht*, 8-12.
- Demir, M., Ayas, S., & Yıldız, B. (2018). Örgütsel Sinizm Ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*.
- Demokrasi ve İnsan Hakları*. (20199, MAYIS 22). Hak, Özgürlük ve Eşitlik Kavramları: <https://www.demokrasi.gen.tr/hak-ozgurluk-ve-esitlik-kavramlari/> adresinden alındı

- Dhar, R. L. (2009). Cynicism In The Indian IT Organizations: An Exploration Of The Employeesperspectives. *Qualitative Sociology Review*, 5(1), 152-175.
- Diktaş, G. (2018). Örgütsel sinizm ve sosyal zekânın çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: İstanbul'daki reklam ajansı çalışanlarına yönelik bir araştırma (Doktora Tezi). *Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 20-25.
- Duman, F. (2008). Sınıf Siyasetinden Kimlik Siyasetine: Radikal Demokrasi ve Yeni Toplumsal Hareketler. *Demokrasi Platformu*, 4, 113-141.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. York University.
- Emerson, P. (2015). Majority Rule: A Dysfunctional Polity Consensus: An Inclusive Democracy. *International Dialogue*, 5, 4.
- Eren, E. (2015). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi.
- Eren, M. Ş., Tokgoz, E., & Saylan, . O. (2014). Stratejik insan kaynakları yönetiminin işgören katılımı üzerindeki etkisi: iş zenginleştirme ve güçlendirmenin düzenleyici etkisi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 89-106.
- Ergen, S. (2015). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara*.
- Eroğlu, K., Akkuzu, G., & Vural, G. (2006). Comparison of efficacy and complications of IUD insertion in immediate postplacental/early postpartum period with interval period: 1 year follow-up. *Contraception*, 74(5), 376-381.
- Eryılmaz, B., & Biricikoğlu, H. (2011). Kamu yönetiminde hesap verebilirlik ve etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4, 19-45.
- Eser, H. B., Demirkiran, Ö., & Keklik, B. (2011). Demokrasinin tabana yayılması, yönetimde şeffaflık ve hesap verebilirlik bağlamında bilgi edinme hakkı kanunu. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 1309-1522.
- Eskiler, E., & Altunışık, R. (2015). Algılanan değer ve müşteri memnuniyetinin satın alma eğilimleri üzerine etkisi. *III. Rekreasyon Araştırmaları Kongresi*, 483-493.
- Feinberg, M. (2006). *Elusive Equality: Gender, Citizenship, and the Limits of Democracy in Czechoslovakia*. University of Pittsburgh Pre.

- Fenton, T. L. (2012). Inspiring democracy in the workplace: From fear-based to freedom-centered organizations. *Leader to Leader*, 2012(64), 57-63.
- Finley, M. I. (2018). Democracy ancient and modern. In *Democracy Ancient and Modern*. Rutgers University Press.
- Foley, J., & Polanyi, M. (2006). Workplace democracy: Why bother? *Economic and Industrial Democracy*, 27(SAGE London, Thousand Oaks and New Delhi), 173-191.
- Forcadell, F. (2005). Democracy, cooperation and business success: the case of Mondragón Corporación Cooperativa. *Journal of Business Ethics*, 255-274.
- Forcadell, F. J. (2005). Democracy, cooperation and business success: The case of Mondragón Corporación Cooperativa. *Journal of Business Ethics*, 56(3), 255-274.
- Fortin, M. (2008). Perspectives on organizational justice: concept clarification, social context integration, time and links with morality. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 93-126.
- Franks, P., Campbell, T., & Shields, C. (1992). Social relationships and health: The relative roles of family functioning and social support. *Social Science & Medicine*, 779-788.
- Geçkil, T. (2013). Örgütsel demokrasi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: trb1 bölgesindeki üniversite hastanelerinde. *Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Geçkil, T. (2017). Örgütsel Demokrasi: Örgüte Neler Kazandırabilir? *Researcher*, 747-755.
- Geçkil, T., & Tikici, M. (2015). Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 48, 1300-1795.
- Geradts, T. H., & Alt, E. (2022). Social entrepreneurial action in established organizations: Developing the concept of social intrapreneurship. *Journal of Business Research*, 151, 197-206.
- Gilliland, S., & Chan, D. (2009). Örgütlerde adalet: teori, yöntemler ve uygulamalar. Çev. Damla Aslı Altan.(Eds. Neil Anderson, Deniz S. Öneş, Handan Kepir Sinangil ve Chockalingam Viswesvaran). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı*, 167-193.
- Gökçe, H. (2019). *Serbest zaman doyumunun yaşam doyumunu ve sosyo-demografik değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi*. Akademisyen Kitabevi.

- Görkem, H. (2022, 10 2). *Bogazici Enstitüt*. Bogazici Enstitüt: Sinizm Nedir?: <https://istanbulbogazicienstitu.com/sinizm-nedir> 10.04.2022 adresinden alındı
- Graham, J., Dienesch, R., & Van Dyne, L. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 765-802.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Gross, E. (2003). Defensive democracy: Is it possible to revoke the citizenship, deport, or negate the civil rights of a person instigating terrorist action against his own state. *UMKC L. Rev.*, 72, 51.
- Gurbetoğlu, A. (2018). Bilimsel araştırma yöntemleri. *Erişim Adresi: <http://agurbetoglu.com/files/2%20ARA%C5%9ETIRMA>*.
- Harmon, M. M. (1974). Social equity and organizational man: Motivation and organizational democracy. *Public Administration Review*, 34(1), 11-18.
- Harrison, J., & Freeman, E. (2004). *Is organizational democracy worth the effort?* Retrieved from JSTOR [On-line]: <http://www.jstor.org/stable/4166091>
- Harrison, K. B. (2003). *Understanding political ideas and movements*. Manchester: University Press.
- Harrison, K., & Boyd, T. (2003). *Understanding political ideas and movements*. Manchester: University Press.
- Hartzer, B. (2022). Role of PURPOSE in the workplace of the future. *HR Future*, 2022(2), 18-19.
- Hasan, T. (2008). Demokrasi türleri ve müzakereci demokrasi kavramı. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, 1113-1132.
- Hassanpour, A., Nouri, R., & Kiai, M. (2009). Organizational Cynicism: Its Causes and Consequences. *Farhang Mudiriyet*, 119-142.
- Hassanpour, A., Nouri, R., & Kiai, M. (2009). Organizational Cynicism: Its Causes and Consequences. *Farhang Mudiriyet*, 119-142.

- Hoffman, M. F. (2002). "Do all things with counsel": Benedictine women and organizational democracy. *Communication Studies*, 53(3), 203-218.
- Huntington, S. (1993). *The third wave: Democratization in the late twentieth century* (Vol. 4). University of Oklahoma press.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1306-8946.
- İçerli, L., & Yıldırım, M. (2012). Örgütsel Sinizizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İnce, M., & Turan, Ş. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37, 104-121.
- İyem, F. (2022). Türkiye'de 2012-2022 Yılları Arasında Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizmle İlgili Yapılmış Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi (Doktora Tezi). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, 8-13.
- Kalağan , G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya*.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. Jossey-Bass.
- Kara, R. (2020). Aile İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Demokrasinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. *Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin*.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77 - 92. www.berjournal.com adresinden alındı
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: (4. Basım) 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.

- Kartal, M., & Bardakçı, S. (2019). *Tutum ölçekleri*. Akademisyen Kitabevi.
- Kazu, İ. Y. (2008). AFGANİSTAN EĞİTİM SİSTEMİNİN İNCELENMESİ. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 25-31.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 535-562.
- Kluger, A. N., & Itzchakov, G. (2022). The power of listening at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 121-146.
- Koç, F. (2017). Türkiye’de Stratejik Yönetim Anlayışı Çerçevesinde Hesap Verebilirlik Mekanizması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 230-244.
- Kongar, E. (2002). Demokrasi ve Kültür (4. Baskı). *İstanbul: Remzi Kitabevi*.
- Köse, S. (2018). Örgütsel Adaletsizlik Ve Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü (Doktora Tezi). *Sakarya Üniversitesi*, 1-230.
- Kutaniş, R., & Çetinel, E. (2009). Does the perception of injustice trigger cynicism? A case study. *17th Management and Organization Congress Congress Book*, (s. 693-699).
- Lake, D. A. (2003). The new sovereignty in international relations. *International studies review*, 5, 303-323.
- Lale, O., & Sevinç, K. (2017). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ilişkisi: Beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 117-132.
- Lincoln, A. (1861). First inaugural address, March 4, 1861. *Washington, DC*.
- Locke, A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Maruf, M., & Altıntaş, M. (2021). Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Mutluluğa Etkisi: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Esam Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 129-155.
- Maslach, C. (2003). Burnout psychology of retrieved. *Sciencedirect*.
- Meyer, D. (2000). *Social Psychology* (7th edition ed.). Boston: McGraw-Hill.

- Moller, J. S.-E. (2010). Beyond the radial delusion: Conceptualizing and measuring democracy and non-democracy. *International Political Science Review*, 31, 261-283.
- Naus, A. (2007). *Organizational Cynicism: On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. Maastricht University Press.
- Öge, H., & Çiftçi, N. (2017). Örgütsel demokrasi algısının iç girişimcilik eğilimine etkisi. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4, 450-462.
- Osagie, E., Wesselink, R., Blok, V., & Mulder, M. (2022). Learning Organization for Corporate Social Responsibility Implementation: Unravelling the Intricate Relationship Between Organizational and Operational Learning Organization Characteristics. *Organization & Environment*, 35(1), 130-153.
- Özgener, Ş., Öğüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. M. Ö. Karadal içinde, *Örgütsel Davranışta Seçme Konular* (s. 53-73). Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C., & Şahin, M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Öztop, M. (2021). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Konya/ Ilgin Örneği) (Yüksek Lisans Tezi). *Uludağ University (Turkey)* , 19-30.
- Paksoy, H., Özbezek, B., & Gül, M. (2020). ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ. In *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi* (pp. 447-458). EĞİTİM YAYINEVİ.
- Powley, E. H. (2004). Dialogic democracy meets command and control: Transformation through the appreciative inquiry summit. *Academy of Management Perspectives*, , 67-80.
- Reichers, A. E., Wanous, J., & Austin, J. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of management perspectives*, 11(1), 48-59.
- Sadykova, G., & Tutar,, H. (2014). Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Şamdan, T. (2022). Eğitimde Örgütsel Sinizm. *Eğitimde Örgütsel Davranış*, 165.

- Sanlı, L. (2005). *Politik kültür ve toplumsal hareketler*. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Shapiro, R. (2011). Public opinion and American democracy. *Public Opinion Quarterly*, 75(5), 982-1017.
- Sinclair, A. (1995). The chameleon of accountability: Forms and discourses. *Accounting, organizations and Society*, 20(Elsevier), 219-237.
- Smith, M. P. (1996). Barriers to organizational democracy in public administration. *Administration & Society*, 7(3), 275-317.
- Sözen, C., Fikret, A., & Yeloğlu, H. O. (2009). Eşitsizliğe karşı sessiz kalma: Mavi yakalı çalışanların motivasyonu üzerine görgül bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 395-408.
- Susan, H. (2022, 06 26). *The balance careers*. Retrieved from the balance careers: <https://www.thebalancecareers.com/what-is-integrity-really-1917676#toc-how-does-integrity-work>
- Taslak, S., & Dalgın, T. (2015). Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 16(34), 139-158.
- Thyen, K. (2017). Promising democracy, legitimizing autocracy? Perceptions of regime democraticness among university students in Morocco. *Zeitschrift für Vergleichende Politikwissenschaft*, 11, 325-347.
- Tolay, E., Surgevil, O., & Sezgin, O. (2017). Örgütsel Değişim Sinizmi: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31, 101-117.
- Turabik, T. (2019). *Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel demokrasi ile politik davranışlar arasındaki ilişki*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri.
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Tutar, H., & Sadykova, G. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2, 1-16.

- Uğurlu, F. (2022). Makyavelist Liderliğin Örgütsel Sinizm ve Mobbinge Etkisi: Hatay İli Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 822-836.
- Vurucu, İ. (2009). Türk Dünyasında Demokrasiyi Anlamaya Giriş (Kazakistan Merkezli Bir Çözümleme). *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD)*, 389-408.
- Wanous, J., Reichers, A., & Austin, J. (1994). Organizational cynicism: An initial study., *Academy of Management Proceedings. Academy of Management*, 269.
- Weber, W. G., Unterrainer, C., & Höge, T. (2020). Psychological research on organisational democracy: A meta-analysis of individual, organisational, and societal outcomes. *Applied Psychology*, 69(3), 1009-1071.
- Wills, W. M. (2022). The Results and Discussion an A Scientific Article: A Vision on its Structural Organization. *Short Communication, J Clinical and Medical Research and Studies Copyright*.
- Woods, P. A., & Gronn, P. (2009). Nurturing democracy: The contribution of distributed leadership to a democratic organizational landscape. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(4), 430-451.
- Yağcı, E. (1998). Demokrasi ve eğitim. *Eğitim ve Bilim*, 22(107).
- Yavuz, C., & Kaynar, İ. (2015). Kamuoyu Oluşumunda Stratejik Bir Araç Olarak Sivil Toplum Kuruluşları. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 183-196.
- Yüksel, E. (2007). “Kamuoyu Oluşturma” ve “Gündem Belirleme” Kavramları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 571-580.

EKLER



KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL DEĞERLENDİRME VE KARAR FORMU



Değerlendirme Talebinde Bulunan Kişi/Kurum	Yaser RAHMATY		
Değerlendirme Başvuru Tarihi	03.04.2023		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Eserin/Araştırmanın Adı	Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisinin Analizi: Afganistan'daki Devlet Eğitim Kurumları Örneği		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Araştırma/Ölçek/Anket/Görüşme Formu			
Değerlendirmeyi Yapan Etik Kurul	KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU		
Değerlendirme Toplantı Bilgileri	Yeri	Tarihi	Saati
	İİBF Toplantı Salonu	10.05.2023	13:00
Karar No	Karar Tarihi	10.05.2023	
	Karar No	2023/04/10	
Karar Sonucu	(X) Kabul	(X) Oybirliği	
	() Ret	() Oy Çokluğu	

Etik Kurulumuz, yukarıda başvuru bilgileri yer alan eser/araştırma için toplanarak bilimsel araştırmalar ve yayın etiği açısından değerlendirme yapmış ve aşağıda gerekçesi açıklanan karar(lar)ı almıştır:

Karar ve Gerekçesi

Yaser RAHMATY'e ait "Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisinin Analizi: Afganistan'daki Devlet Eğitim Kurumları Örneği" başlıklı araştırmanın, bilimsel araştırmalar etiği açısından yapılan değerlendirme sonucunda kabulüne ancak YÖK Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi 4. Maddesinin 2/g fıkrasına göre araştırma verilerinin yayımlanabilmesi için araştırma yapılan kurumdan resmi izin alınması sorumluluğunun araştırmacıya ait olduğuna *oy birliğiyle karar verildi.*

Etik Kurul Başkanı
Prof. Dr. Nur ÇETİN

ÖZGEÇMİŞ

ADI-Soyadı: Yaser RAHMATY

Yabancı Dili: Farsça, İngilizce, Türkçe, Özbekçe

Eğitim Durumu

Lisans: Belh Üniversitesi İktisat Fakültesi, Ulusal Ekonomi bölümü

Yüksek lisans: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

Yayınlar

1. Rahmaty. Y., Shirpor, K, W. (2023). The Effect of Organizational Commitment and Employee Performance on The Job Satisfaction: *7th International Conference on Innovative Studies of Contemporary Sciences*. Tokyo, Japan
2. Rahmaty. Y., Shirpor, K, W. (2023). The Position of The Environment in The World Trade Organization: *7th International Conference on Innovative Studies of Contemporary Sciences*. Tokyo, Japan
3. Rahmaty. Y., Shirpor, K, W. (2023). The Features of Democracy and Organizational Democracy: *11th International Conference on Social Sciences & Humanities. Muş, Türkiye*
4. Rahmaty. Y., Pooya, M. (2023). The Relationship Between Human Rights, And Economic Rights with Foreign Investment *International Conference on Global Practice of Multidisciplinary Scientific Studies IV. Turkish Republic of Northern Cyprus*
5. Shirpor, K, W., Rahmaty. Y (2023). Kooperatiflerin Ekonomik ve Sosyal Yaşamadaki Önemi: *6. International Palankeen Scientific Studies Congress. Erzurum, Turkey.*
6. Rahmaty. Y (2022). Örgütsel Demokrasinin ve Örgütsel Sinizm arasındaki ilişkisi: Bamyan örneği the Relationship between Organizational Democracy and Organizational Cynicism: example of Bamyan's school: *3. International Cappadocia scientific research Congress. Kapadokya, Nevşehir -Türkiye*

Sevgili Katılımcı: Bu araştırma çalışmasına katılmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederiz. İş birliğinin için teşekkürler. Bu önemli sorunu çözmemize yardımcı olabileceğinizi umuyoruz. Soruları doğru ve acele etmeden cevaplarsanız seviniriz. Anket bilgileri sadece araştırma amaçlı kullanılacak olup, adınızı vermenize gerek yoktur. İşbirliğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Boyutlar
Sayı	Örgütsel Sinizm Ölçeği						
1	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5	Duygusal boyut
2	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5	
3	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5	
4	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5	
5	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5	Bilişsel boyut
6	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5	
7	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5	
8	Kurumum bir şey yapmaya karar verdiğinde, bunun gerçekten olup olmadığını merak ederim.	1	2	3	4	5	
9	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5	
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	1	2	3	4	5	Davranışsal boyut
11	Meslektaşlarımla kısaca bilgilerimi paylaşıyorum.	1	2	3	4	5	
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5	
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5	

İfade No	ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ÖLÇEĞİ İFADELERİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Boyutlar
1	Örgütsel kararlara katılmak için yöneticiler beni cesaretlendirir.	1	2	3	4	5	Katılım-Eleştiri
2	Kurumsal karar almada çoğunluğun görüşleri dikkate alınır.	1	2	3	4	5	
3	Kurumumda kararlar alınırken o kararlardan etkilenecek herkesin söz hakkı vardır.	1	2	3	4	5	
4	Yöneticiler hoşlarına gitmese de çoğunluğun verdiği kararlara saygı gösterirler.	1	2	3	4	5	
5	Yanlış bulduğum karar ve politikaları rahatlıkla eleştirebilirim.	1	2	3	4	5	
6	Yönetim, çalışanları eleştiri yapma konusunda cesaretlendirir.	1	2	3	4	5	
7	Yönetim çalışanların eleştirilerini dikkate alır.	1	2	3	4	5	
8	Çalışanların yönetimin uygulamalarını eleştirmesi normal karşılanır	1	2	3	4	5	
9	Toplantılarda herkese düşüncelerini ifade etme fırsatı verilir.	1	2	3	4	5	Şeffaflık
10	Kurumumda işler şeffaflık ilkesiyle yürütülür.	1	2	3	4	5	
11	Yöneticiler önemli gelişmelerin yaşandığı dönemlerde bilgilendirme toplantıları düzenlerler.	1	2	3	4	5	
12	Kurumumda açık ve çift yönlü bir iletişim vardır.	1	2	3	4	5	

13	Kurumumda performans değerlendirmeleri şeffaflık ilkesine uygun yapılır.	1	2	3	4	5	
14	Kurumum çalışanların eğitim alarak gelişmesini destekler.	1	2	3	4	5	
15	Kurumumda adil bir ödül sistemi vardır.	1	2	3	4	5	Adalet
16	Çalışanların ücret ve diğer gelirleri yaptıkları işe ve kuruma katkıları dikkate alınarak belirlenir.	1	2	3	4	5	
17	Görev dağılımında liyakat dikkate alınır.	1	2	3	4	5	
18	Kurumumuzda değerlendirme kriterleri standartlaşmıştır.	1	2	3	4	5	
19	Amirlerin başarı düzeyinin belirlenmesinde astların görüşleri etkilidir.	1	2	3	4	5	
20	Kurumumda cinsiyet ayrımı gözetilmez.	1	2	3	4	5	Eşitlik
21	Kurumuma personel alımında kişilerin politik düşünceleri ve dünya görüşü etkili olur.	1	2	3	4	5	
22	Toplantılarda, gelen önerinin kimden geldiğine değil önerinin niteliğine bakılır.	1	2	3	4	5	
23	Kurumumdaki çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaktadır.	1	2	3	4	5	
24	Kurumumuzda dil, din, ırk vb. ayrımı gözetilmez.	1	2	3	4	5	
25	Kurumumun demokratik bir örgüt olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	Hesap Verilirlilik
26	İşyeri politikalarımız ve prosedürlerimiz, çalışanlar tarafından her zaman sorgulanabilir.	1	2	3	4	5	
27	Kuruluşumun tüm seviyelerindeki çalışanlar her zaman sorumlu tutulabilir.	1	2	3	4	5	
28	Kurumumda sorumluluk kültürü oluşmuştur.	1	2	3	4	5	