

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
2022-YL-000

**KAMU LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERE
GÖRE ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL SİNİZM
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

HAZIRLAYAN
Melek EYİGÜN

DANIŞMAN
Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM

AYDIN – 2022

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Melek EYİĞÜN tarafından hazırlanan “Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki” başlıklı tez .../.../2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Ünvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan	Prof. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	
Üye	Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	
Üye	Doç. Dr. Selçuk ŞİMŞEK	Pamukkale Üniversitesi	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun sayılı kararıyla tarihinde onaylanmıştır.

Prof. Dr. Savaş DUMAN

Enstitü Müdürü

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

.../.../ 2022

Melek EYİĞÜN

ÖZET

KAMU LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERE GÖRE ÖRGÜTSEL ADALET İLE ÖRGÜTSEL SINİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM

2022, XIII + 75 sayfa

Bu çalışmada kamu liselerinde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada bağımlı değişkenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdeme göre farklılaşım farklılaşmadığı da ele alınmıştır.

Araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın çalışma evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Aydın il merkezi Efeler ilçesindeki liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem oranlı eleman örneklem yöntemiyle 166'sı kadın 134' ü erkek olmak üzere 300 öğretmen alınmıştır. Verileri toplamak için “Örgütsel Adalet” ve “Örgütsel Sinizm” ölçekleri uygulanmıştır. Verilerin analizinde normal dağılım göstermediği için Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis Testleri kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri “yüksek” düzeyde ve cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri “düşük” düzeyde ve yaş değişkenine göre farklılaşırken; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Yaş değişkeni özelinde bilişsel sinizm alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma vardır. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında “yüksek düzeyde” ve “negatif” bir ilişki bulunmaktadır.

ANAHTAR KELİMELE: Kamu Lisesi, Öğretmen, Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL CYNICISM ACCORDING TO PUBLIC HIGH SCHOOL TEACHERS

Master Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM

2022, XV + ... pages

In this study, the relationship between organizational justice and organizational cynicism was investigated according to teachers working in public high schools. In the study, it was also discussed whether the dependent variables differ according to gender, age, marital status, educational status and professional seniority.

The study was designed around a correlational survey model. The study population of the research consists of teachers working in high schools in Aydın city Efeler district in the 2020-2021 academic years. By using the sampling rate element method, 300 teachers, 166 women and 134 men, were included in the study. "Organizational Justice" and "Organizational Cynicism" scales were applied to collect the data. Since it did not show normal distribution, Mann-Whitney-U and Kruskal Wallis Tests were used in the analysis of the data.

According to the results of the research, the opinions of the teachers working in public high schools on organizational justice are at a “high” level and there is no significant difference according to the variables of gender, age, marital status, education level and professional seniority. The opinions of teachers working in public high schools on organizational cynicism are at a “low” level and while it differs according to the age; there is no difference according to gender, marital status, educational status and professional seniority. There is a significant difference in the cognitive cynicism sub-dimension with regard to the age variable. According to the opinions of teachers working in public high schools, there is a “*high*” and “*negative*” relationship between organizational justice and organizational cynicism.

KEY WORDS: Public High School, Teacher, Organizational Justice, Organizational Cynicism.

ÖNSÖZ

Hayat birbirine bağı vagonlardan oluşan bir tren gibidir. Bu öyle bir trendir ki, zaman yolculuğı durmadan ilerler, belli istasyonlarda yolcu alır veya bırakır. Vagonun içindeyken de, bir vagon dan diğ er vagon a geçerken de sizi sonraki vagon da nelerin beklediğini ya da henüz çıktığınız vagon da neler olacağını bilemezsiniz. İşte burada her şey bir “karar verme” ile başlar. Bir arkadaşım “*Doğ ru verdiğ in tek bir kararla hayatın senin lehine değ işt i*” demişt i. Hayatımız ve eylemlerimiz aldığımız kararların bir sonucudur. Eğitim hayatıma kaldığım yerden devam etmek verdiğ im en doğ ru kararlardan biriydi.

Tez sürecimde bilgisini ve deneyimini benimle paylaşan, bir insan ve anne olmanın getirebileceğ i tüm zorlulukları göz önüne alarak, daima ve sabırla bana yol gösteren değ erli danışmanım Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM’e;

Yüksek lisans eğitimimde engin bilgileriyle bana ışık tutan ve yol açan çok değ erli hocalarım Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA’ya, Doç. Dr Bertan AKYOL’a, Doç. Dr. Erkan KIRAL’a, Dr. Özge BIKMAZ BİLGEN’e, Dr. Burcu ALTUN’a ve Dr. Tahir YILMAZ’a;

Tez savunma jürimde bulunarak eleştirileri ve geribildirimleri ile tezime katkıda bulunan değ erli jüri üyeleri Prof. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA’ya ve Doç. Dr. Selçuk ŞİMŞEK’e;

Anketlere katılarak araştırmaya destek veren tüm öğ retmenlere, çalışma süresince beni destekleyen ve bana anlayış gösteren mesai arkadaşlarıma;

Rahmetli babam Mehmet EYİĞÜN’ü kaybettikten sonra, bana hem annelik hem de babalık yapan, evlatlarımı ve beni büyüten, sabırla her anımda yanımda olan canım annem Hatice EYİĞÜN’e; desteğ i ile her zaman yanımda hissettiğ im biricik kardeşim Osman EYİĞÜN’e;

Son olarak da, gözüm den sakındığ ım, birlikte büyüdüğ üm, beraber yol aldığ ım, onlara sunacağ ım güzel bir gelecek için bugünlerinden çaldığ ım, gözümün nuru güzel çocuklarım ELİF ve ÇINAR’a çok teşekkür ederim.

Melek EYİĞÜN

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
EKLER DİZİNİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM.....	6
1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	6
1.1. Örgütsel Adalet.....	6
1.1.1. Örgütsel Adaletin Boyutları	7
1.1.1.1. Dağıtım Adaleti	8
1.1.1.2. İşlemsel Adalet	9
1.1.1.3. Etkileşim Adaleti	11
1.2. Örgütsel Sinizm	12
1.2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	15
1.2.1.1. Bilişsel Boyut	15
1.2.1.2. Duyuşsal Boyut	16
1.2.1.3. Davranışsal Boyut	16
1.3. İlgili Araştırmalar	17
1.3.1. Örgütsel Adaletle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	17
1.3.2. Örgütsel Adaletle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	18
1.3.3. Örgütsel Sinizmle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	19
1.3.4. Örgütsel Sinizmle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	21

1.3.5. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi Birlikte Ele Alan Araştırmalar	22
2. BÖLÜM.....	27
2. YÖNTEM.....	27
2.1. Araştırma Modeli.....	27
2.2. Evren ve Örneklem.....	27
2.3. Veri Toplama Araçları ve Güvenirliği.....	28
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	28
2.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği	28
2.3.3 Örgütsel Sinizm Ölçeği	29
2.4. Verilerin Toplanması.....	29
2.5. Verilerin Analizi	30
2.5.1. Örgütsel Adalet Ölçeği	30
2.5.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği	30
2.6. Bulguların Yorumlanması	31
3. BÖLÜM.....	32
3. BULGULAR ve TARTIŞMA	32
3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	32
3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	36
3.2.1. Cinsiyet.....	36
3.2.2. Yaş.....	37
3.2.3. Medeni Durum.....	38
3.2.4. Eğitim Durumu	38
3.2.5. Mesleki Kıdem	40
3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	41
3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma.....	34

3.4.1. Cinsiyet.....	44
3.4.2. Yaş.....	45
3.4.3. Medeni Durum.....	47
3.4.4. Eğitim Durumu.....	48
3.4.5. Mesleki Kıdem	49
3.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	51
4. BÖLÜM	54
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	54
4.1. Sonuç	54
4.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adaletle İlişkin Görüşleri ve Bu Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar.....	54
4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri ve Bu Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçları.....	55
4.1.3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar	56
4.2. Öneriler.....	57
4.2.1. Uygulayıcılara Dönük Öneriler	57
4.2.2. Araştırmacılara Dönük Öneriler	57
5. KAYNAKLAR.....	59
6. EKLER	67
ÖZGEÇMİŞ.....	75

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Örnekleme alınan öğretmenlerin demografik özellikleri	28
Tablo 3.1. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “dağıtımsal adalet” boyutuna ilişkin görüşleri	32
Tablo 3.2. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “işlemsel adalet” boyutuna ilişkin görüşleri	33
Tablo 3.3 Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “etkileşimsel adalet” boyutuna ilişkin görüşleri	35
Tablo 3.4. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması (Mann Whitney U Testi)	36
Tablo 3.5. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)	37
Tablo 3.6. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)	38
Tablo 3.7. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi).....	39
Tablo 3.8. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin mesleki kıdeme göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)	40
Tablo 3.9. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “bilişsel sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri.....	41
Tablo 3.10. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “duyuşsal sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri	42
Tablo 3.11. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “davranışsal sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri	43
Tablo 3.12 Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması (Mann Whitney U Testi)	44
Tablo 3.13. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)	45

Tablo 3.14. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizmin “bilişsel sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri arasında “yaşa” göre farklılığı gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları	46
Tablo 3.15. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)	47
Tablo 3.16. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi).....	49
Tablo 3.17. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin mesleki kıdeme göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)	50
Tablo 3.18. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Spearman's rho).....	51
Tablo 3.19. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişki (Spearman's rho)	52

EKLER DİZİNİ

EK 1. Örgütsel Adalet Ölçeği.....	67
EK 2: Örgütsel Sinizm Ölçeği	69
EK 3: Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu İzni	70
EK 4: Ölçek Kullanma İzni	71
EK 5: Milli Eğitimden Veri Toplama İzni.....	73



GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, önemine, sınırlılıklarına ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Sosyal bir varlık olan insan; doğduğu zamandan öldüğü ana kadar geçen zamanda kendisi dışındaki diğer insanlarla bir arada yaşamaktadır. İnsanın bir arada yaşaması toplumları oluşturmuştur. Başaran'a (2008: 15) göre, toplumsal ilişkiler evlilik ve güvenlik olarak başlamış zaman içerisinde de din, iş, ticaret alanında devam etmiştir. Toplum bilinci ve kimliğini kazanan insanlar ihtiyaçlarını karşılamak için toplumsal kurumları, toplumsal kurumlar da ihtiyaçlarını karşılayacak ürünleri üretmek için toplumsal birimleri oluşturmuştur. Örgüt, toplumsal bir birimdir.

Örgüt bir yapı olarak da tanımlanabilir. Robbins ve Judge (2017: 5)' göre; örgüt, bilinçli bir şekilde eşgüdümelenen, en az iki kişiden oluşan, herhangi bir hedefi ya da hedefleri gerçekleştirmek için belli bir amaç çerçevesindeki toplumsal bir birimdir. Örgütün gücü ise bireylerin iletişimine bağlıdır. Bursalıoğlu (1982: 18) örgütü, üyeleri arasındaki ilişkilerin bir örgüsü, olarak tanımlamıştır. Bu sebeple, bu ilişkilerin iyi kurulması örgütü daha verimli hale getirmektedir.

Geleceğini şekillendiren eğitim örgütleriyle toplumlar kendi hedeflerini gerçekleştirmektedir. Söz konusu hedefler için eğitim örgütleri; okul yöneticileri, öğretmenler, yardımcı personel ve öğrenciler gibi farklı kaynaklara ihtiyaç duymaktadır. Girdisi ve çıktısı insan olan eğitim kurumlarında öğretmenler önemli bir kaynaktır. Eğitim örgütünün hedeflerine ulaşmasında büyük rol oynayan öğretmenlerin örgüte karşı gösterdiği olumlu veya olumsuz tutumlar hem öğretmenlerin kuruma bağlılığını hem de eğitim örgütünün devamlılığını doğrudan etkilemektedir (Doğan, 2008: 1).

Sosyal bilimlerde adalet kavramı 1970'li yılların sonlarından başlayıp, 1980'li yıllarda hız kazanarak ele alınmaya başlanmıştır (Byrne and Cropanzono, 2001: 3). Folger'a (1977) göre örgütsel adalet; çalışma ortamında algılanan hakkaniyet derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle, çalışanların bulundukları örgütte herkesle aynı haklara sahip olduğunu hissetmesidir. Polat (2007), örgütsel adaleti, örgütlerde çalışanların aldıkları ödül veya cezaların, örgütteki norm ve işlemlerin, örgütün çalışanları arasındaki sözlü veya

sözsüz ilişkilerin adaletli olup olmadığına yönelik algıları olarak tanımlamaktadır. Örgütsel adalet; (1)dağıtım adaleti, (2) işlemsel adalet ve (3) etkileşim adaleti olmak üzere 3 boyut şeklinde incelenmektedir. Dağıtımsal adalet, çalışanın örgüte katkısına karşılık aldığı ödül miktarını, işlemsel adalet, alınacak kararlardaki işlemlerin adil uygulanmasını, etkileşimsel adalet ise yöneticilerin işlemleri uygulama sürecinde gösterdikleri adil davranışlarını içermektedir (Erkutlu, 2015: 6-7). Çalışanların bağlı bulundukları örgütteki yöneticilerinin uygulamalarında algıladıkları adil olmayan durumlar karşısında açık veya kapalı şekilde olumsuz tepki vermesi yeni bir olgu değildir (Kart, 2015: 73).

Sinizm, temeli antik Yunan'a kadar uzanan felsefik bir kavramdır. Bir yaşam şekli olarak da özetlenebilir (Aslan, 2012; Griffin, 2006; Akt. Kart, 2015: 74). Sinizm yaşayan insanlar yalnızca kendilerine inanmakta ve diğerlerini çıkarıcı olarak görmektedir (Titrek, 2014: 1292). Bu insanlar, başkalarına güvenmez, olumlu güdülenmeleri baltalamaya meyillidir ve karamsar bir bakış açısına sahiptir (Graham, 1993; akt. Chudzicka-Czupala, Chrupala-Pniak, Grabowski, 2014: 3). Genel sinizm, insan davranışının olumsuz algılarını yansıtan, yaradılıştan olan ve kararlı bir kişilik özelliğidir (Abraham, 2000: 270).

Sinizm ile örgütsel sinizm birbirinden farklıdır. Genel sinizmin temelini bireysel kişilik özellikleri oluşturmaktadır. Öte yandan, örgütsel sinizm, bireylerin örgüte karşı hissettikleri olumsuz tutumları içermektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2014: 285). Örgütsel sinizm; büyük kurum ve kuruluşlara yönelik geliştirilen olumsuz tutum ve davranışlar olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte, bu olumsuz tutum ve davranışların farklı sosyal faktörler ve medyadan kaynaklandığı da söylenmektedir (Bateman, Sakano, & Fujita, 1992, akt. Bingöl, 2020: 444).

Dean vd.'ne (1998: 341) göre örgütsel sinizm; örgüte karşı gösterilen inançlar, duygular ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutumdur. Örgütlerde göz ardı edilen örgütsel sinizm, Amerika Birleşik Devletlerinden, Asya ve Avrupa'ya kadar bütün örgüt üyeleri arasında yaygın hale gelmiştir. Örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Dean vd.'ne (1998: 345-346) göre örgütsel sinizmin boyutları örgütte dürüstlüğü eksik olduğu inancını anlatan bilişsel boyutu, örgüte karşı gösterilen olumsuz duyuşsal tepkileri anlatan duyuşsal boyutu ve örgüte karşı olumsuz ve aşağılayıcı davranış göstermeyi anlatan davranışsal boyutudur.

Bu bağlamda, öğrenme ortamında örgütsel adaleti sağlamak, örgütsel sinizmin yaşanmasını engellemek, öğretmenlerin örgüte bağlılıklarını artırmak ve olumlu bir örgüt iklimi yaratmak oldukça önemlidir. Öğrenme ortamında adil bir dağıtımın yapılmadığı, karar alma sürecinde adil kararların alınmadığı ve bireyler arasında etkili iletişimin yaşanmadığı durumlarda örgütsel adaletin varlığı söz konusu değildir. Bireylerin haksızlığa uğradıklarına dair inançları, bu inançların olumsuz duygu ve eylemlere dönüşmesi örgüt içinde yaşanması istenmeyen durumlardandır. Böyle durumlarda örgüt içinde sinizm yaşandığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde, kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bütün bu nedenlerle, öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm hakkındaki görüşleri araştırılmaya değer görülmüştür.

Problem Cümlesi

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında nasıl bir ilişki vardır?

Alt Problemler

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1-Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri nedir?

2-Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3-Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri nedir?

4-Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5-Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Öğrenme ortamında olumlu bir örgüt iklimi oluşturmak için örgütsel adaletin varlığı gereklidir. Örgütün devamlılığını sağlamak için çalışanların örgüte olan sorumluluklarını yerine getirmesi beklenmektedir. Örgütsel adaletin olmaması durumunda ortaya çıkabilecek olumsuz tutumlardan biri de örgütsel sinizmdir. Liselerde örgütsel adaletin sağlanması ve örgütsel sinizmin ortaya çıkmaması, yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler için önemlidir.

Farklı branştan birçok öğretmenin bir arada çalıştığı kamu liselerinde, öğretmenlerin kendilerine adil davranıldığına dair inançları, onların örgüte olan bağlılıklarını artırmaktadır. Öğretmenlerin bu konu hakkındaki görüşlerini ortaya koymak yöneticilerin örgütte olumlu iklim oluşturmalarına katkı sağlayacaktır. Yöneticiler bu görüşlerin ışığında izledikleri politika ve uygulamaları değerlendirme fırsatı bulacaktır. Yöneticilerin örgütsel adaleti sağladığı ve öğretmenlerin örgütsel sinizmi yaşamadığı öğrenme ortamlarında öğrencilerin öğrenmeye odaklanması kolaylaşacaktır.

Ayrıca bu çalışma, kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak alanda yapılan çalışmalara bir yenisini ekleyecektir. Böylelikle, araştırmacılar kendi çalışmalarını kıyaslayabileceklerdir. Çalışmalarını destekleyebileceği sonuçlara ulaşacaklardır. Özet olarak, öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bu çalışma alanyazına kazandıracakları açısından önemlidir.

Sayıtlar

Araştırmaya katılan kamu liselerinde görev yapan öğretmenler, ölçek maddelerine cevap verirken güvenilir ve samimi davranmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılacak olan araştırma Aydın ili Efeler ilçesinde 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır. Elde edilen bilgiler örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ölçekleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Örgütsel Adalet: Çalışılan ortamda alınan kararların veriliş şeklinde, bu kararların çalışanlarla paylaşılmasında ve ilgili kararların diğer değişkenler üzerindeki etkisinde adaletli davranma halidir (Moorman, 1991: 845).

Örgütsel Sinizm: Çalışanların içinde bulundukları örgütte dürüstlüğün olmadığına dair inançları, örgüte duyduğu olumsuz hisleri ile bu inanç ve hislerin sebep olduğu olumsuz davranışlara yönelmeleri gibi olumsuz tutumlar bütünüdür (Dean vd., 1998: 345).

Kamu Lisesi: Ön lisans, lisans, yüksek lisans veya doktora eğitimi alan öğretmenlerin görev yaptığı, kültür dersleri veya meslek derslerinin okutulduğu, dört veya beş yıldan oluşan, öğrencileri hayata ve/veya bir üst kuruma hazırlayan kamu kurumudur.

Öğretmen: Ön lisans, lisans, yüksek lisans veya doktora eğitimini tamamladıktan sonra kamu personeli seçme sınavı sonuçlarına göre dört veya beş yıllık eğitim veren ortaöğretim kurumlarında görev yapan, meslek dersleri veya kültür derslerini okutan kamu personelidir.

1. BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın dayandığı kuramsal temele ve araştırmayla ilgili yurt içi ve yurt dışı çalışmalarına yer verilmiştir.

1.1. Örgütsel Adalet

Antik çağlardan bugüne adalet kavramı pek çok filozofun dikkatini çekmiştir. Platon, adalet kavramını insanın ve devletin temel davranış kuralı olarak görmektedir (Topakkaya: 2016). Aristoteles ise “eşitlik” üzerinden hareket etmektedir. Adalet ve adaletsizlik kavramlarının birlikte tanımlanması gerekliliğini vurgulamaktadır (Akt. Budak, Tolay, Sezgin, Arpacı ve Aksu). Bununla birlikte, tarih boyunca tanımı yapılan adalet kavramının yirmi birinci yüzyıla kadar toplumsal düzeydeki ilişkiler üzerine yoğunlaştığı ve adalet algısının ihmal edildiği görülmektedir. Sosyal-psikolojik yaklaşımlar örgütsel konulara uygulanmaya başlandıkça da örgütsel adalet araştırma konusu haline gelmiştir (Kutunis & Çetinel, 2010: 1).

Filozoflar ve sosyal yorumcular, adalet hakkında yönetim bilim insanlarından çok önce yazmaktadırlar. Ancak, örgütsel adalet, genel adalet geleneklerinden ödünç alırken, kendine özel farklılıklara da sahiptir. Bu çalışmalardan farklı olarak yönetim bilimciler insanların neyin adil olduğu ile değil neyin adil olduğuna inandıkları ile daha çok ilgilenirler. Bu açıdan adalet, çalışanların doğruluğuna inandıklarını kapsadığı için herkes tarafından kabul gören şekilde değil kişiye özel bir kavramdır. Öyleyse, örgütsel adalet, yöneticilerin gözünden, çalışanların kendi etik ve ahlaki konumunu değerlendirme halidir (Cropanzana, Bowen, Gilliland, 2007: 35).

Cropanzano (2015) Adalet kavramını “tuz” metaforu ile açıklar. Buna göre; “Nasıl ki tuz birçok değişik yemeğin tadını artırmak için kullanılıyorsa, adalet de çok çeşitli sonuçlar, süreçler ve davranışlar için başvurulmalıdır” demektedir. Bu genişliğin ötesinde, adalet kelimesi bir tür ahlaki doğruluğu veya etik uygunluğu önermekte veya ifade etmektedir. Özellikle, insanlar hak ettiklerine sahip olduklarında veya hak ettikleri gibi muamele gördüklerinde adalet vardır (Cropanzano, 2015: 2). Kısacası, örgütsel adalet bireylerin örgüt ortamında kendilerine gösterilen yaklaşım ile kendi tatmin olma düzeyleri ilişkilidir (Köybaşı & Uğurlu, 2017: 6).

Tarihsel süre içinde örgütsel adalete bakıldığında dağıtım adaleti kavramını ortaya koyan ilk kişi Homans'dır. Ancak örgütlerde adaletin bu şeklini popülerleştiren Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi'dir. Çalışanların gösterdikleri performansa göre kazanç beklediğine dair varsayımda bulunan teori Eşitlik Teorisi'dir (Ünler & Gürel, 2015: 4). Bu durum, çalışanların kendi yatırımı/ödülünü diğer bir çalışanın yatırımı/ödülü ile karşılaştırması oranıdır. Bu iki oran eşitlendiğinde, çalışanlar adalet duygusunu yaşar. Fakat bu iki oran arasında herhangi bir farklılık yaşanırsa, çalışanların adaletsizlik duygusu ortaya çıkar (Beugre, 1998: 2). Örgüt yapılandırılmış sosyal bir sistemdir, kalıcılığı ve dengesi kendisini oluşturan elementlerin arasındaki güçlü bağların varlığı ile ilgilidir. Bu nedenle, adalet, çalışanları ve örgütü bir arada tutarken, adaletsizlik onları birbirinden ayırabilir (Folger & Cropanzano, 1998: 12).

Araştırmalara göre, bireylerin içinde bulundukları örgütte, diğer çalışma arkadaşlarının elde ettiği imkânlarla kendi kazançlarından daha fazla ilgilenmektedir (Ünler, 2015: 2). Bu durum literatürde “Görelî Yoksunluk Teorisi” olarak kullanılmaktadır. Stouffer ve arkadaşları'na (1949) göre, kişiler sahip oldukları mutlak değerlerinden çok diğerlerinin sahip oldukları değerler ile kıyaslama eğilimindedir. “The American Soldier (Amerikan Askeri) isimli çalışmaya dayanan teoride, çalışanların kurumdaki imkânlarına göre o işten memnun olup olmaması durumu kıyaslanmaktadır (Ünler, 2015: 2). Crosby' e (1976) göre, birey bir diğer çalışanın kazancına şahit olur ve bu kazancı kendinin de hakkı olduğunu düşünerek sahip olmak ister fakat aynı zamanda bunu elde etmenin kendi sorumluluğunda olmadığını da düşünür, diye özetlemektedir. Böylelikle bireylerde “karşılaştırılmaktan kaynaklanan negatif duygu” ve “karşılaştırılmaktan kaynaklanan adaletsizlik” olarak iki anlamda tanımlanabilmektedir (Ünler, 2015: 3). Folger (1986) görelî yoksunluk ve kıyaslamaya dayanan yeni bir teori (Bilişsel Başvuru Teorisi) ortaya atmıştır. Buna göre, bireyler haksız bir durum karşısında görelî yoksunluk yaşarlar. Özetle, örgütlerde çalışanlar kendilerini diğer çalışanlarla kıyaslama yaparak adaleti aramaktadır.

1.1.1. Örgütsel Adaletin Boyutları

Alanyazın tarandığında, örgütsel adaletin kaç boyutla tanımlanacağı konusunda tartışma yaşandığı görülmektedir. Farklı çalışmalarda, dağıtım adaleti ve işlemsel adalet bile aralarındaki korelasyonun yüksek olmasından dolayı tartışılmıştır. Örneğin Sweeney ve McFarlin (1997) .72, Welbourne, Balkin ve Meija (1995) .74'lük korelasyonlar bulunmuştur (Akt. Erkuşlu, 2015: 6). Martocchio ve Judge (1995) gibi araştırmacılar dağıtım adaleti ve

işlemsel adaleti ayrı düşünmemişlerdir. Bunun yanında, bazı araştırmalarda etkileşim adalet ayrı bir boyut olarak tanımlanırken, bazı araştırmalarda etkileşim adalet işlemsel adaletin içinde yer almaktadır (Erkutlu; 2015: 6).

1.1.1.1. Dağıtım Adaleti

Örgütsel adalet alanyazınında en önce gelen, örgüt içindeki dağıtım veya paylaşımı temel alan dağıtım adaletidir. Araştırmacılar da dağıtım adaletini örgütsel adaletin ilk türü olduğunu kabul etmektedir (Erkutlu; 2015: 8). Moorman'a (1991) göre, dağıtım adaletini maaş, ödül ve terfilerin adil olup olmaması şeklinde açıklar. Cropanzano, Rupp, Mohler ve Schminke (2001), dağıtım adaletini bireylerin aldığı ödüllerin ve kaynakların adilliği konusundaki algıları tanımlamaktadır.

Adams'a (1965) göre; çalışanlar adaleti, çalıştığı kuruma verdikleri ile kurumdan aldıkları arasındaki orantıya bakarak, bu orantıyı birbiriyle karşılaştırarak değerlendirmektedir. Colquitt (2001), Adams'ın Eşitlik Kuramı'nın nesnel değil öznel olduğunu ifade etmektedir. Bir diğer deyişle, bu öznel tanımlamanın algısal bir durum olduğu söylenebilir. Çalışanlar farklı durum ve koşullarda adaletle ilgili farklı algılar konusunda değişiklik gösterebilmektedir. Bu açıdan örgüt içindeki adalet algısı bireyden bireye değişebilmekte ve çalışanların tutum ve davranışlarını belirlemektedir. Adams'ın kuramı, adalet için, çalışanların aynı hakları olması ve paylaşımın özdeş yapılması dağıtım kuralı olarak tanımlamıştır (Erkutlu; 2015: 9-10).

Örgütsel adalet alanında en çok kullanılan dağıtım adaleti kuralı hakkaniyet kuralıdır. Hakkaniyet kuralı ise, kişilere katkıları oranında ödeme yapılması demektir. Hakkaniyet kurallarının temelinde ise yine Eşitlik Teorisi vardır. Buna göre, çalışanlar kendi çıktı-girdi oranlarını başkalarının çıktı-girdi oranlarıyla kıyaslayarak eşitlik duygularını belirlemektedir. Bu çıktı-girdi oranı elde edilen çıktıların değerinin, ilişki değiş tokuşunda sağlanan girdi değerlerinin bölünmesidir. Özetle, çalışanlar bu çıktı ve girdi durumlarını diğer çalışanlara karşılaştırıp dağıtımın adil olup olmadığına yönelik inançlarını ortaya koymaktadırlar.

Örgütsel adalet, kurumdaki çalışanların herkesle aynı şartlara sahip olması halidir. Çalışanların işe alımında, yapılan işin ölçülmesinde, verilen maddi ve manevi ödüllerde çalışanlar diğer çalışanlarla aynı şartlarda olduğuna inandıkları sürece örgütsel adalet vardır (Greenberg, 1987). Moorman'a (1991) göre, çalışanın maddi ve manevi kazancının adil

olması dağıtım adaletinin varlığındandır. Dahası, gerek sosyal gerek örgütsel alanda dağıtım adaleti, örgütteki kazanımların bireylere pay edilmesi halidir (Cohen, 1987).

Dağıtımın adil olup olmadığını değerlendiren çalışanlar ölçüt olarak farklı referanslara başvurmaktadır. Bu referansların en önemlisi de sosyal kıyaslamadır (Folger ve Cropanzano, 1998). Burada, çalışan birey payının adilliğine, benzer bir çalışanın ücret düzeyine bakarak karar vermektedir. Eğer iki ücret eşitse, çalışan bu durumdan memnun olmaktadır. Eğer daha düşük bir ücret söz konusuysa, çalışan olumsuz tepkiler verme eğiliminde olmaktadır. Eğer daha yüksek bir ücret söz konusuysa, bazı çalışanlar suçluluk bile duyabilirler (Greenberg, 1988; Gilliland, 1994; Folger ve Cropanzano, 1988).

1.1.1.2. İşlemsel Adalet

Lind ve Tyler'a (1988) göre, işlemsel adalet; dağıtımında adil karar verme hali olarak açıklanmaktadır. Thibaut ve Walker, işlemsel adalet üzerinde çalışmaya başladığında; birkaç teorisyen, dağıtıcı adaletin sosyal davranış üzerinde önemli bir faktör olduğunu öne sürmüştür (Adams 1963, 1965, Blau 1968, Homans 1961). İşlemsel adaletin erken dönem çalışmaları içinde teorilerin en etkili Adams'ın Eşitlik Teorisi'dir. 1970'lerin başında, Thibaut ve Walker'ın çalışmaları başladığında, Adams'ın teorisini destekleyen ve genişleten, büyüyen bir araştırma grubu vardı. Thibaut ve Walker çalışmasında, sonuçlarla birlikte sürecin de değerlendirildiğini ifade etmektedir.

Konovsky'a (2000) göre, işlemsel adalet dağıtım kararlarının veriliş şeklidir. Bununla birlikte, işlemsel adalet sürecin hem genel hem de özel durumlarıyla ilgilenmektedir. Lambert, Hogan ve Griffin' e (2007) göre, işlemsel adalet ile dağıtım adaleti arasındaki fark şudur: dağıtım adaleti sonuçları içermektedir. Öte yandan, işlemsel adalet örgütte takip edilen yol adil süreç olarak görülmektedir. Başka bir deyişle, işlemsel adalette çalışanlar kazanımları ile birlikte adil kazanım sürecini de değerlendirmektedir (Akt. Erkutlu, 2015: 11). Beugre ve Baron (2001) göre, işlemsel adalet, bireylerin değerlendirmelerini etkilediğini ifade etmektedir.

Örgüt içinde alınan kararların büyük bir çoğunluğunu çalışanlarla ilgili kararlar oluşturmaktadır. Bu kararlar ise alınan ücretler, çalışılan projeler ve içinde bulundukları sosyal ortamlarla ilgilidir. Çalışanların o örgütte çalışmasını etkileyen ekonomik ve sosyo-duygusal sonuçlar; bireylerin karar alma süreçleri açısından önemlidir. Bu sebeple, çalışanlar adil karar alınma sürecine dâhil olma eğilimindedir. Böylelikle çalışanların alınan

kararları benimsemesi kolaylaşmaktadır (İçerli, 2011: 78).

Leventhal'a (2000) göre; örgütte adaleti belirleyen başlıca altı kural vardır: Bunlar (Leventhal, 2000: 42-48),

- ✓ dağıtım kararları alınırken kuralların tutarlı olması (Tutarlılık kuralı);
- ✓ dağıtımda ve işlemde çalışanlara ön yargılı olmaması (Önyargılı olmama kuralı);
- ✓ bilgilerin gerçeğe uygun olması (Doğruluk kuralı);
- ✓ çalışanların gerektiğinde kararlara karşı gelebilmesi ve kararların düzeltilebilme haklarının olması (Düzeltilme kuralı);
- ✓ çalışan temsilcilerinden görüş alınması (Temsilcilik kuralı);
- ✓ alınacak kararların etik açısından uyumlu olması (Etik kuralı) şeklindedir.

İşlemsel adalet kapsamında yer alan bu altı kuralda en önemlisi tutarlılıktır. Burada söz konusu, kimin neyi elde ettiğini belirleyen kaynak dağıtımının işlemleri zaman ve bireyler bazında dengeli uygulanmasıdır. Bu dengeyi oluşturmak için ödül alma ihtimali bulunan tüm çalışanların benzer süreçlerden geçmesi ve kimseye ayrıcalık yapılmaması gerekmektedir. Böylelikle de fırsat eşitliği sağlanmış olmaktadır (Cihangiroğlu & Yılmaz, 2010: 204). İnsanlar, içinde bulunduğu grup tarafından onaylanmayı ve gruba layık olmayı beklemektedir (Parker & Kohlmeyer, 2005: 358). Grup Değer Modeli de denilen bu modelde, örgütün değeri bireyin karar verme süreci ile ilişkilidir. Adil karar verme, bireye olan değer göstergesidir. Ters durumda, bireyin tam bir örgüt üyesi olmadığını ifade etmektedir. Bu aşamada da tarafsızlık devreye girmektedir. Tarafsızlığın ihmal edilmesi durumunda da, olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Parker & Kohlmeyer, 2005:359). Tarafsızlık olarak ifade edilen kavram da tutarlılık ile eşdeğerdir.

Greenberg (1990) göre, Kişisel Çıkarlar Modeli'nde, çalışanların kendi kazanımlarına şekil verme süreci önemlidir. Bu sebeple, çalışanların sürece dönük görüş bildirebilmesi ve söz hakkının olması çalışanın işlemsel adalet algısını artırmaktadır. Süreç kontrolü hem karar üzerinde bir etkiye hem de “değer ifade eden” unsurlara sahip olduğu için önemlidir. Çalışanların tercihlerini ifade etme hali olumlu olarak algılanmaktadır (Akt. İçerli, 2011: 82). Bir diğer ifadeyle, bu durum işlemsel adaletin “söz hakkı elde etme”

özelliğidir. Yani, bireylerin kendilerini değerli görmeleri ve bu durumu kişisel çıkarlarına ulaşma yolunda bir araç olarak kullanmalarındır (Ünler ve Güler, 2015: 6).

1.1.1.3. Etkileşim Adaleti

Çalışanlar sonuçların ve işlemlerin adil olmasına önem verirken işlemlerin uygulanması sırasında karşılaştıkları davranışların kalitesine karşı da duyarlıdır. Örgütsel adaletin üçüncü boyutu iletişimi içeren etkileşim adaletidir. Bir diğer deyişle, yöneticilerin dağıtım kararlarının alınma sürecinde çalışanlara karşı saygı içinde ve dürüstçe açıklama yapmaları etkileşim adaletidir (Bies ve Moag, 1986, akt. İçerli, 2011: 83). Kısacası, adil etkileşim, dağıtım ve işlem adaletinde tarafsız olmak demektir (Folger ve Cropanzano, 1998; Moorman, 1991; Erdoğan vd., 2001, Polat; 2007).

Başlarda işlemsel adaletin içinde yer alan etkileşim adaleti, sonraları bağımsız, üçüncü bir adalet türü olarak tanımlanmıştır (Folger ve Cropanzano, 1998). Greenberg'e (1990b) göre, etkileşim adaleti işlemsel adaletin tamamlayıcısıdır. Bir bireyin gördüğü kişilerarası muamelenin, adalet algılamının önemli bir parçası olduğunu bulmuştur. Etkileşimsel adalet kavramı, dağıtımçı veya işlemsel adaletten daha yakın zamanda tanımlanmış olmasına rağmen şu anda kendi başına önemli bir işyeri değişkeni olarak görülmektedir (Gilliand, 1993: 571 - 572).

Araştırmacılar, etkileşimsel adaletini bilgisel adalet ve kişilerarası adalet olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Bilgisel adalet, açıklamaların ve sosyal hesapların varlığına veya yokluğuna dayanmaktadır. Örneğin, şeffaf bir terfi kararı bilgi açısından adil görülebilir. Kişilerarası adalet ise, insanların aldığı itibarla alakalıdır. Kişiler arası adil muamele, saygılı, dürüst olmak ve başkalarının duygularını dikkate almaktır. Örneğin bir iş görüşmesi sırasında ırkçı bir yorum muhtemelen kişiler arası adaletsiz olarak görülecektir (Gilliand, 1993: 572).

Bies ve Moag'a (1986) göre, bu boyutta bireylerarası muameleye dayanarak uygulanması gereken dört temel ilke vardır. Bunlar; saygı, kurallara uygunluk, dürüstlük ve doğruluk'tur. Bu sebeple kaba davranmak yerine kibar olmak gerekir. Uygunsuz ve önyargılı davranmaktan kaçınılmalıdır. Aldatıcı olmaktansa dürüst olunmalıdır. Alınan kararlar açık ve uygun bir şekilde açıklanmalıdır. Böylelikle çalışanlar arasında etkileşimsel adalet tutumunun gerçekleşmesi beklenebilir (Çolak ve Erdost, 2004: 60, Akt. Budak vd., 2018: 36).

1.2. Örgütsel Sinizm

Antik Yunan Felsefesi olarak bilinen Sinizm kelimesi yaklaşık 2500 yıl önce türetilmiştir (Brandes, 1997: 7, Dean vd., 1998: 342). Sokrates'in öğrencisi Atinalı Antisthenes (M.Ö. 444-368), bağımsız, özgür insanı savunan, erdemli ve mutlu olmaya, bu yolla erişilebileceğini ileri süren bir okul kurmuştur. Okulun temel düşüncesi erdemli olmak ve bu yoldaki tüm tutkulardan sıyrılmaktır (Hançerlioğlu, 1995: 73). Gündüz vakti eline aldığı bir ışık kaynağı ile caddelerde güvenilir birilerini arayan Diyojen (M.Ö 412-323) onun öğrencisi ve bilinen Antik Dönem Sinistlerindendir (Fuller, 2006: 193, akt. Dean vd.,1998: 342). Antisthenes ve Diyojen bu okulu, dünya malları içinde özgür kalabilmek için bir sığınak olarak görmekte ve güç, zenginlik ve iktidar peşinde olanları da eleştirmektedir (Andersson, 1996: 450, Cevizci, 1999: 510, Gül ve Ağıröz, 2011: 35, akt. Pelit ve Pelit, 2014: 73).

Felsefede sinizm, dünyevi olaylardan uzak, günlük yaşamda ise içinden geldiği gibi konuşma, eylemlerinde özgür davranma ve ayıp tanımama gibi konulardan oluşmaktadır (Ulaş, 2002). Türk Dil Kurumu (TDK) (2022) sinizmi, bütün değerlerden bağımsız, bütün ihtiyaçlardan sıyrılmış halde insanın kendi imkânlarıyla erdemli ve mutlu olunacağını öne süren Antisthenes'in okulu-kinizm- olarak tanımlamıştır.

Kart'a (2015) göre, sinizm hayallerini gerçekleştirilememe ve kuşku halinde ortaya çıkan bir tutumdur. Bu tutum günlük hayatta karşılaşılması ihtimal bir durumdur. Modern ve modern ötesi çalışma yerlerinde, alay eden, gülünç taklitler yapan, şüpheciliğin etkisi altında her şeyi sorgulayan çalışanlar artmaktadır. Bilinmektedir ki, çalışanların yöneticilerin uygulamalarında algıladıkları adaletsizliğe açık veya kapalı olarak tepki vermeleri eski bir olgudur. 2000'li yıllarda çalışma ortamındaki güven eksikliği, skandallar ve karşı görüşlerin varlığı sinik tutumlara neden olmaktadır (Kart, 2015: 73). Bugünün siniklerinin felsefik dönemdeki siniklerden farklı oldukları bilinmektedir. O dönemin insaniyetsiz eleştirmenleri bugünün karamsar ve güvenilmez çalışanları anlamına gelmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001: 5).

Örgütsel Sinizme yönelik ilk çalışmalara 1940'lı yıllarda geliştirilen "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri", Cook ve Medley (1954) "Sinik Düşmanlık" ölçeklerinde rastlanmaktadır. Bu konudaki ilk çalışmalar Niederhoffer (1967) emniyet örgütlerinde yapılan polis memurlarının kendilerine ve halka yönelik olumsuz tutumlarını içeren

alışmalarıdır (Pelit ve Pelit, 2014: 80-81).

Alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizm ile ilgili birçok tanıma rastlanmaktadır. Andersson'a (1996) göre, örgütsel sinizm, bireyin başka bir bireye, topluluğa, örgüte veya öğretiyeye yönelik olarak yaşadığı güven, umut eksikliğini içeren hislerin yanında; hor görme ve hayal kırıklığı gibi davranışları içeren bir haldir. Helvacı ve Çetin'e (2012) göre örgütsel sinizm, bilişsel-duygusal-davranışsal eğilimler bütünüdür. Kalağan'a (2009) göre, örgüte dönük olumsuz inanç, duygu ve rahatsız edici davranış halidir. Dean vd.'ne (1998) göre, örgütsel sinizm, bir objeye, bireye, örgüte veya duruma verilen olumlu ya da olumsuz cevaplama eğilimi şeklinde kavramsallaştırılmıştır.

Örgütsel Sinizm kavramının temelleri altı kurama dayanmaktadır. Bunlardan ilki Beklenti Kuramı (Expectancy Theory)'dır. İkinci olarak, Atfetme Kuramı (Attribution Theory) vardır. Üçüncü kuram, Tutum Kuramı (Attitude Theory)'dır. Dördüncü kuram, Sosyal Değişim Kuramı (Social Exchange Theory)'dır. Beşinci kuram, Duygusal Olaylar Kuramı'dır. Son olarak da Sosyal GÜdülenme Kuramı vardır (Dean vd., 1998: 345). Örgütün tam ve dürüst olmaması, bireyin örgüte yönelik olumsuz tutumları örgütsel sinizmi oluşturmaktadır. Araştırmacılar, bu kuramlar dâhilinde sinizmin bireylere, toplumsal örgütlere, bireylerin mesleklerine, yöneticilerine, örgütsel değişim çabalarına odaklanmıştır. Böylelikle, sinizmi oluşturan kuramsal temeller birleşerek ve yeniden oluşarak kavramsallaşmıştır (Kalağan, 2009: 38-39). Örgütsel sinizm bütün örgütü etkileyen olumsuz bir durumdur. Abad'a (2010) göre bu olgu, "çürük elma" metaforu ile özetlenmektedir. Nasıl ki, çürük bir elma bütün bir kasayı etkilerse, sinikler de içinde oldukları çalışma ortamını etkilemektedir.

Örgütsel sinizmin temelini oluşturan kuramlardan ilki Beklenti Kuramı'dır. Vroom (1964), bir eylemin sonucuna yönelik geçici inancı "beklenti" olarak tanımlamaktadır. Bu bir eylem sonuç ilişkisidir. Örgütsel sinizmle ilişkilendirildiğinde, sinik bireyler örgüt içinde biraz karamsar ve ümitsizdir. Bu sebeple, bu bireyler kendilerine verilen işi başarıyla gerçekleştirebilecek güce sahip olmasına rağmen olumsuz inançlarından dolayı başarısız olabilmektedir. Robbins'e (2000) göre, Beklenti Kuramı, kişisel çıkarıcılıkla özdeşleştirilmiştir. Bu kuram, çalışanların bireysel beklentilerine dayanmakta, ödöl ve amaç doyumunu ve gösterilen çabayı belirlemektedir (Kalağan, 2009: 50, Akt. Pelit ve Pelit, 2014: 86).

Bir diğerkuram ise Atfetme Kuramı'dır. Atfetme Kuramı, davranışlar hakkında nedenler arama süreci olarak tanımlanabilir. Atfetme sürecinde, bireyin kendi davranışlarına bir anlam bulur. Diğerkuramın davranışlarını değerlendirir. Bu durumda önemli olan bireyin algıladıklarını anlaması ve yorumlamasıdır. Weiner'a (1985) göre, "Sosyal Güdülenme Kuramı" başlığı altında Atfetme Kuramı ile örgütsel sinizm ilişkisi açıklanmıştır. Örgütsel sinizmin durumsal tarafları Atfetme Kuramı ile açıklanmaktadır. Weiner, bu kuramda insanların olumsuz olaylar karşısında olayı anlamak için nedenler aradıklarını ifade etmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 87-88).

Tutum; bireylerin dış dünyaya karşı aldıkları tavidir. Tutumlar, insanların zihinlerinde gerçekleşen aktivitelerin bir sonucudur. Tutumlar zihinsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç   eden oluşmaktadır. Tutum boyutları ile örgütsel sinizm boyutları benzerlik göstermektedir. Sonuç olarak örgütsel sinizm, kişilerin düşmanca hisler, gizli düşmanlıklar ile örgütlerine karşı yaşadığı bilgi, duygu ve davranış içerikli yaklaşımlardan oluşmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 88).

Blau'ya (1964) göre, Sosyal Değışim Kuramı  alışanlar ile örgüt arasındadır. Açıkça ifade edilmeyen, ihlal edildiğinde olumsuz sonuçları olan kuramdır (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005: 777, akt. Pelit ve Pelit, 2014: 86). Kalağan'a (2009) göre, örgütlerde verilen bir sözün genelleştirilmiş beklentilerinin yerine getirilmemesinden kaynaklandığını belirterek bu durumu desteklemektedir. Kısacası, verilen s z n yerine getirilip getirilmeme durumu sinik duyguların derecesini belirlemektedir.

Bireylerin duygularının ve modlarının birey davranışlarındaki tesirini anlatan teori, Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından öne sürülmüştür. Duygusal Olaylar Kuramı, önceden yaşanan duygulara dayanmaktadır. Bireylerin  rg tsel yaşamlarındaki davranışlarının özü; kişilik ve örgüt özellikleri ile duygusal olaylardan oluşmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 183). Kısacası  rg tsel sinizmin temelinde hayal kırıklığı, güvensizlik ve inançsızlık gibi duygular yer almaktadır.

Sosyal Güdülenme Kuramı da örgütsel sinizmle ilişkilidir. Onaran'a (1981) göre, bireylerin düşünceleri davranışa dönüşerek sonuçları değerlendirilmektedir. Sorumluluk kararları ve beklentileri, ilerideki davranışlarının olumsuz duygulara ( fke vb.) sebep olmaktadır. Örneğin, işten çıkarılan birey  fkeliyse, örgüte karşı kötü sözlerde bulunup, örgüte bağlılığı azalabilmektedir (Eaton, 2000: 13, Kalağan, 2009: 52-54).

1.2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizmin boyutlarının temelinde tutumun yer aldığı görülmüştür. Örgütsel sinizmin örgütlerde varlığını veya yokluğunu ortaya koymak için, Dean vd. (1998) tarafından gerçekleştirilen ölçekte örgütsel sinizm üç boyutta incelenmektedir. Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardır (Akt. Pelit ve Pelit, 2014: 96).

1.2.1.1. Bilişsel Boyut

Kelime anlamı olarak bilişsel, bilmekten gelmektedir ve herhangi bir tutumun bilişsel hali, bilgi ve inanç ile açıklanmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 97). Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, örgütte dürüstlüğün olmadığı yönündeki inançtır. Sinik kişiler, değerlerinin dikkate alınmadığına ve etik dışı davranışların örgütsel normlara sebep olduğuna inanmaktadır. Burada söz konusu örgütsel uygulamaların ve yönetici davranışlarının tutarsızlığı ve güvensizliği çalışanların kendilerini aldatılmaya yönelik olduklarını düşündürmektedir (Dean vd., 1998).

Anderson ve Bateman'a (1997) göre, bireye, topluluğa, ideolojiye, geleneğe veya örgüte karşı güvenin, olmamasına yönelik inanç bilişsel sinizmi oluşturmaktadır. Örgütsel sinikler, örgütsel eylemlerin gerisinde gizli amaçların varlığına inanırlar. Bu nedenle yönetimin ortaya koyduğu gerçekleri kabullenmeyi istemezler (Brandes ve Das, 2006; Şamdan, 2019: 20). Örgütlerin, toplumların, yönetim kademelerinin, birey ya da çalışanların beklentilerini ifade eden boyut Bilişsel boyuttur (Mirvas ve Kanter, 1989). Örgütte beklediği adaleti, doğruluğu ve içtenliği bulamayan sinik bireyler ihanete uğradıkları inancına kapılırlar. Kısacası bilişsel boyut, örgüte karşı hissedilen kızgınlık, küçük görme, yerme gibi olumsuz duygulardan oluşmaktadır (Şamdan, 2019: 20).

Örgütsel sinizm ile bilişsel boyut arasındaki ilişkide, sinik çalışanların inançları önemlidir (Brandes, 1997; Brandes ve Das, 2006: 237; Dean vd., 1998: 345-346). Bu inançlardan ilki, örgütlerdeki uygulamalarda örgütsel ilkelerin bulunmamasıdır. İkinci olarak, çalışanlar, örgüt tarafından hazırlanan resmi evrakları önemsemez. Üçüncü olarak, örgütlerdeki insanlar tutarlı veya güvenilir davranmayabilir. Dördüncü olarak, örgüt içinde çalışanlar yalancı ve hilekâr davranabilir. Son olarak da, örgüt içindeki ilişkiler bireysel çıkarlara göredir. Bu durum çalışanların kendi çıkarları için olması gereken değerleri feda ederek, vicdandan yoksun ve ahlak dışı davranışlarda bulunmalarına neden olabilir (

Kalağan, 2009: 56).

1.2.1.2. Duyuşsal Boyut

Örgütsel sinizmin bir diğer boyutu ise duyuşsal boyutudur. İnançlar duygulara dönüşür bu sebeple bilişsel sinizmi yaşayan bireyler bunu duygularına yansıtacaktır (Şamdan, 2019: 9). Duygusal boyut, güçlü duygu tepkilerinden oluşmaktadır (Abraham, 2000: 269). Izard'a (1977) göre, duyuşsal boyutun özünde, dokuz tane duygu ikilisi vardır. Bunlar; ilgi ile heyecan, zevk ile neşe, sürpriz ile şaşkınlık, acı ile ıstırap, kızgınlık ile öfke, tikslenme ile nefret, hor görme ile küçümseme, korku ile dehşet, utanç ile aşağılama olmak üzere yumuşak ve sert şekilde tanımlanmıştır. Duyuşsal boyutta, bahsi geçen duyguların bazıları yer almaktadır. Örneğin, sinik bireyler örgütlerini küçümseyebilir veya ona kızabilir. Dahası örgütlerini düşündükçe tiksiniyor, utanabilirler. Bu yüzden, bu boyut farklı negatif duygularla eşleştirilebilir.

Şüphe, hayallerin yıkılması gibi olumsuz duygular, sinik bireylerin değerlerinin örgütün değerleriyle eşleşmemesinden ortaya çıkabilmektedir. Diğer taraftan sinikler içinde bulundukları örgütün yüksek ahlaki değerlere ulaşmamasından gizli bir memnuniyet duyarlar. Buradaki ironi, onların örgüte karşı güvensiz hissetmelerini haklı çıkarmasındandır (Abraham, 2000: 270). Kısacası, sinik çalışanların olumsuz inançları kendilerinde olumsuz duygulara yol açmaktadır.

1.2.1.3. Davranışsal Boyut

Üçüncü ve son boyut olan davranışsal boyutta, sinik çalışanlar, örgüt içinde yaşanacak olaylarla ilgili karamsar çıkarımlarda bulunma eğilimi gösterebilirler. Olumsuz davranabilir ve insanı küçük düşürmeye çalışabilirler (Dean vd.,1998: 346, akt. Kalağan, 2009: 48). Çalışanların içinde bulundukları örgüt hakkında şikâyet etmeleri, örgütle dalga geçmeleri, örgütü eleştirmeleri sözlü olumsuz davranışlar arasındadır. Bunun yanında çalışanlar, birbiriyle anlamlı bakışarak, sırtarak ve küçümser bir şekilde gülümseyerek de sözel olmayan davranışlar sergilemektedir (Brandes ve Das, 2006: 240, akt. Kalağan, 2009: 46).

Örgütsel sinizm; bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut olarak boyutlandırılmaktadır. İlk olarak çalışanlar örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inanır, sonra bunu hisseder ve en sonunda bu durumu davranış olarak gösterir. Araştırmalara

bakıldığında bu üç boyut birbirinden bağımsız değildir. İç içe geçmiş haldedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, insanların sinik ya da sinik olmayan şeklinde ayıramayacağıdır. Önemli olan insanların sinizmi yaşama derecelerinin birbirinden farklı olduğunun ayırımına varmaktır (Dean vd., 1998: 346, akt. Özcan, 2014: 11).

1.3. İlgili Araştırmalar

Örgütsel adalet ve örgütsel sinizmle ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar şunlardır:

1.3.1. Örgütsel Adaletle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Cansoy ve Polatcan (2018) araştırmalarında Türkiye’deki öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin yapılan çalışmalarını incelemiştir. Yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları veya alt boyutlarında bireysel ve örgütsel değişkenler üzerinde olumlu çıktıları olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel güven hisleri artarken, örgüt içi çatışmaları örgütün yararına çözüm bulma, iş performansı, iş tatminleri ve örgütsel güven düzeyleri artmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin duygusal bağlılıkları artmaktadır. Öğretmenlere adil ve eşit davranılması örgütsel ve bireysel düzeyde olumlu davranışların oluşmasına ortam sağlamaktadır.

Alanoğlu (2019) araştırmasında okul müdürlerinin algılanan yönetim tarzlarının öğretmenlerin karara katılma, örgütsel adalet, iş doyumu ve tükenmişlik algıları üzerindeki etkisini incelemiştir. Öğretmenlerin örgütsel adaletle yönelik algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Okul ortamında kazanımların dağıtılması, iş ve işlemlerin bilgilendirilmesi ve işyeri iletişimi örgütsel adalet algılarını etkilemektedir. Araştırmada, örgütsel adalet algısı ile iş doyumu arasında “pozitif” ve anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel adalet arttıkça, iş doyumu da artmaktadır. Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasında “negatif” ve “düşük” düzeyde bir ilişki vardır. Örgütsel adalet arttıkça, duygusal tükenmişlik azalmaktadır.

Tekcan (2019) araştırmasında, algılanan farklılık yaklaşımları ile örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada genel örgütsel adalet algıları “yüksek” olarak bulunmuştur. Bu durumda, okuldaki uygulamaların adil olduğu, kişiden kişiye değişmediği ve tutarlı liderlik davranışlarının bulunduğu söylenmektedir. Bu durum örgütteki girdi ve çıktıların eşit ve adil olduğunu ve kullanılan yöntem ve iletişim dilinin

yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmaya göre, çalışanların dağıtımsal adalet algıları bireysel farklılıklardan değil, kişiler arası eşit dağılımlardan kaynaklandığı söylenmektedir.

Pozitif örgütsel davranışlar içerisinde yer alan örgütsel adalet örgüt içinde olumlu iklimin oluşması için gereklidir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel adalet ile diğer pozitif örgütsel davranışlar (örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumu, karara katılma vb.) arasında “*pozitif*” yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Öte yandan örgütsel adalet ile negatif örgütsel davranışlar (stres, tükenmişlik, vb.) arasında “*negatif*” yönlü bir ilişki vardır.

1.3.2. Örgütsel Adaletle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Thompson ve Unachukwu (2022), araştırmasında Anambra eyaletinde bulunan 263 devlet ortaokulunda çalışan öğretmenlerden tabakalı ve basit rastgele örnekleme modeliyle seçilen 989 öğretmeni, algılanan dağıtım adaleti ve işlemsel adaleti ile eğitime katılıp katılmadıklarını incelemiştir. Araştırmada, algılanan dağıtım adaleti ve işlemsel adalet ile eğitime katılım arasında “*yüksek*” ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerden gelen bu algının nedeni çoğu öğretmenin adalet ilkelerinin geçerli olduğu devlete ait ortaokullarında çalışanlardan kaynaklandığı ortaya konmuştur.

Kamran ve Thomas (2021) çalışmasında, örgütsel adalet ve stres arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada rastgele örnekleme tekniği ile özel sektörde çalışan 200 ilkokul öğretmeni örnekleme alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre stresin, örgütsel adalet ve tüm alt boyutlarında önemli bir rol oynadığı görülmüştür. Buna göre, adil değerlendirme sürecinin benimsenmesi, çalışanlarla olumlu etkileşimde bulunulması ve işyerinde eşitliğin sağlanması stresi azaltmaktadır.

Hussain ve Shahzad (2022), araştırmasında algılanan örgütsel adalet-örgütsel sinizm ilişkisini ortaya çıkarmak için psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü incelemiştir. Çalışmada, Pakistan’da çalışan 225 çalışanın görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın doğrusal regrasyon analizleri sonucunda, dağıtım adaleti ile örgütsel sinizm arasında “*negatif*” bir ilişki vardır. İşlemsel adalet ile örgütsel sinizm arasında “*negatif*” ve önemsiz bir ilişki bulunmuştur. Etkileşimsel adalet ile örgütsel sinizm arasında da “*negatif*” bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel adalet ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalarda örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında “*negatif*” yönlü bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlere yönelik

yapılan çalışmada algılanan dağıtım adaleti ve işlemsel adalet ile eğitime katılım arasında “yüksek” ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum yurt içinde kamu okullarında yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

1.3.3. Örgütsel Sinizmle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Kasalak ve Güneri (2017) çalışmasında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel bağlılık algılarını yordayan örgütsel–görevsel faktörleri (örgütsel sinizm ve örgütsel adalet) ve kişisel-demografik faktörleri incelemiştir. Araştırmada, öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri, bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeylerine oranla “yüksek” düzeydedir. Duygusal bağlılık düzeyleri en çok bir örgütsel–görevsel değişkeni olan duyuşsal sinizmden etkilenir. Söz konusu araştırmada, öğretmenlerin devam bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında “yüksek” düzeyde ve “pozitif” bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, örgütsel adaletin dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet özelinde öğretmenlerin devam bağlılık düzeyleri arasında “negatif” yönde anlamlı ilişki vardır. Yani, dağıtım ve etkileşim adaletin olduğu durumlarda, örgütsel bağlılık azalmaktadır.

Çimili Gök ve Ünal (2021) çalışmalarında ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel sinizmi, sebeplerini ve sonuçlarını incelemiştir. Araştırmada, öğretmenlerin okula karşı sinik duygular hissettikleri görülmektedir. En çok görülen sinizm boyutu bilişsel sinizm boyutudur. En az görülen sinizm boyutu ise davranışsal boyuttur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, gizli sinik olduğu söylenebilir. Yani, bu öğretmenler okula karşı hissettikleri olumsuz düşünceleri davranışa dökmemektedir.

Bozbayındır ve Kayabaşı (2014) çalışmalarında ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere göre örgütsel sinizmin nedenlerini ve etkilerini incelemiştir. Araştırmada, okul yönetimi, öğretmen ve okul paydaşları örgütsel sinizmi etkilemektedir. Bu sebeple, öğretmenlerin okulda karşılaştıkları adil olmayan durumlardan kaynaklı sinik tavırlar takınmaktadır.

Çelik ve Akar (2019) araştırmalarında, cinsiyet değişkeni özelinde eğitim çalışanlarına göre örgütsel sinizmin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini meta-analiz yöntemiyle incelenmiştir. Bu kapsamda 2000-2018 yılları arasında 42 araştırmada, eğitim çalışanlarına göre örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmaların, 34’ünde cinsiyet değişkenine göre eğitim çalışanlarının örgütsel sinizm

düzeyi arasında anlamlı şekilde bir farklılık bulunmamıştır. Diğer 8 çalışmada ise örgütsel sinizm cinsiyet değişkenine göre arasında anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bu 8 çalışmanın 7'sinin erkekler, 1'inin ise kadınlar lehine anlamlı farklılaştığı görülmüştür.

Korkut ve Aslan (2016) çalışmalarında 182'si devlet 128'i özel okulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini farklı değişkenler yardımıyla incelemiştir. Araştırmanın bulgularında; örgütsel sinizm düzeyi genel olarak “Az Katılıyorum” şeklinde yoğunlaşmıştır. Alt boyutlar olarak incelendiğinde, en yüksek ortalama bilişsel sinizm alt boyutudur. Okul türü değişkeni özelinde resmi okullar tüm alt boyutlarda “yüksek” bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni özelinde, erkek öğretmenler tüm boyutlarda kadın öğretmenlerden daha yüksektir. Davranışsal boyutta anlamlı bir fark değişkeni cinsiyet bulunmuştur. Her üç alt boyutta anlamlı fark kaynağı olan bir diğer değişken de mesleki kıdem olmuştur. Bilişsel ve davranışsal alt boyutlarda anlamlı fark yaratan değişken ise öğrenim düzeyidir.

Candan (2018) yapmış olduğu araştırmasında kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda, cinsiyet, medeni durum, statü, sendika üyeliği ve eğitim durumu gibi bağımsız değişkenler ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında “orta” düzeyde ve “negatif” bir ilişki vardır. Bu bulgu ile çalışanların örgütsel sinizm algıları artarken, örgütsel bağlılıkları azalmaktadır.

Arslan (2012) çalışmasında, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan akademik personelin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında “pozitif” yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre, genel sinizm eğilimi arttıkça, örgütsel sinizm eğilimi azalmaktadır. Aynı durum tam tersi için de geçerlidir. Örgütsel sinizmin davranış boyutu genel sinizmden bağımsız olduğu görülmektedir. Bu durumda, davranış boyutunda sinik bir eğilim olmadığı söylenebilir.

Akpolat ve Oğuz (2015) çalışmalarında ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin çalıştığı kurumdan uzaklaşma boyutunda örgütsel sinizm tutumları, kıdem değişkeni özelinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çalışmada örgütsel sinizm ile medeni durum değişkeni özelinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Buna göre, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden daha sinik oldukları bulunmuştur. Araştırmada, ilkokul ve

ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sinizm tutumları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında, “yüksek” düzeyde ve “pozitif” yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça işe yabancılaşma da artmaktadır.

Çevik ve Can (2020) çalışmalarında okul yöneticilerinin kullandıkları makamsal güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin kullandıkları makamsal güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında “orta” düzeyde, “negatif” yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre yöneticilerinin makamsal güç kaynakları kullanımı arttıkça, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri düşmektedir. Okul yöneticilerinin makamsal güç kaynaklarının alt boyutları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki ele alındığında, ödüllendirme gücünün en yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda okul yöneticileri tarafından zorlanmaları ve baskı altında kalmaları sinik davranış sergilemelerine neden olmaktadır.

Örgütlerde olumlu çalışma ortamının oluşması için örgütsel sinizmin yaşanmaması beklenmektedir. Araştırmalara göre, negatif örgütsel davranışlar arasında yer alan örgütsel sinizm ile diğer negatif örgütsel davranışlar arasında “pozitif” yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Örneğin, örgütsel sinizm düzeyleri artarken işe yabancılaşma da artmaktadır. Öte yandan örgütsel sinizm ile pozitif örgütsel davranışlar arasında “negatif” yönlü bir ilişki vardır. Örneğin, örgütsel sinizm artarken örgütsel bağlılık azalmaktadır.

1.3.4. Örgütsel Sinizmle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Mirvis ve Kanter (1989), 649 işçiye uyguladıkları bir anket sonucuna göre çalışanların %43’ünü sinik olarak sınıflandırmaktadır. Bu sinik çalışanlar, insan doğasının temelinde bencillik ve kurnazlık görmektedir. Çalışanlar eğer sonucunda bir kazanç göreceksa, yalan söyleyeceklerini, birbirlerini olduğundan fazla önemseyeceğini ve dürüst ve ahlaklı olacağını iddia edebileceğini düşünmektedir. Ancak para söz konusu olduğunda, aksi yönde davranacaklarını kabul etmektedir. Genel bir ifadeyle, sinikler diğer insanların güdülerine güvenmezler, diğerlerinin tamamen kendi çıkarlarını düşündüklerine ve kendilerine hizmet ettiklerini varsayarlar; bunun sonucu olarak da “gerçekçilik” ile eşdeğer oluşturabilecek soğuk hesaplı bir yaşam görüşü benimsemektedir.

Grama (2017) araştırmasında özel bir şirkette çalışan 48’si kadın 44’ü erkek toplam

92 çalışanın görüşlerine göre örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında “*negatif*” korelasyon vardır. Çalışmada, çalışanlarda örgütü bütünlükten yoksun bir parçası olarak gördüklerinde örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır. Daha özel olmak gerekirse, algılanan bu bütünlük eksikliği çalışanların dürüstlük ve adalet açısından beklentilerinin karşılanmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Shaharruddin (2017) araştırmasında, Malezya Göçmenlik Dairesinde çalışan 504 güvenlik görevlisini incelemiştir. Araştırmada, örgütsel adaletin dağıtımsal-işlemsel-etkileşimsel olmak üzere tüm boyutları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve “*negatif*” bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki negatif ilişki, çalışanların yüksek düzeyde adaletli olduğunun bir göstergesidir. Ayrıca araştırmada, örgütsel sinizm ile etkileşim adaletinin diğer adalet türlerinden daha güçlü bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Bu durumun, çalışanların görüş ve düşüncelerinin alınarak çalışanlara eşit davranılmasından ve bireyler arasındaki kişilerarası ilişkilere vurgu yapılmasından kaynaklandığı söylenmektedir.

Delken (2004), araştırmasında bir çağrı merkezinde çalışanların görüşlerine göre örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihmali arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada aracı değişken demografik özelliklerdir. Örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi demografik değişkenlerin etkilemediği belirlenmiştir. Yalnızca medeni durum ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkiye ulaşılmıştır. Çalışmada, örgütsel sinizm yaşayan çalışanların evlilerden çok bekârlardan oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizmle ilgili yurt dışında yapılan araştırmalarda örgütsel adaletin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel olmak üzere tüm boyutları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve “*negatif*” ilişkiler bulunmuştur. Yurt dışı çalışmalarının kurumlar ve işçiler üzerine yapıldığı ve öğretmenler üzerine yapılan çalışmaların daha az olduğu görülmektedir. Öğretmenlerle ilgili çalışmaların daha çok yurt içinde yapıldığı görülmektedir.

1.3.5. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi Birlikte Ele Alan Araştırmalar

Özcan (2014) yapmış olduğu araştırmasında, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma neticesinde, öğretmenlerin dağıtımsal ve etkileşimsel adalete

ilişkin algıların “yüksek” çıkması, öğretmenlerin devlet memuru olarak eşit ücret almaları ve ödüllerin belli ölçütlere bağlı olmasından kaynaklandığı söylenmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına yönelik tutumları; cinsiyet, hizmet yılı ve yaş açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Köybaşı, Uğurlu ve Öncel (2017) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel sinizmi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında “orta” düzeyde ve “negatif” yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yükselirken örgütsel sinizm düzeyleri azalış göstermektedir. Aynı durum tam tersi için de geçerlidir.

Uludağ (2018) çalışmasında İstanbul ili Kâğıthane ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin demografik değişkenlere göre incelemiştir. Yapmış olduğu çalışma sonucu, öğretmenlerin cinsiyet ve hizmet yılı değişkeni anlamlı farklılaşmamaktadır. Ancak öğretmenlerin yaş ve eğitim seviyesi değişkenlerinde bazı farklılıklara rastlanmıştır. Dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarında, eğitim seviyesi değişkeninde, ön lisans mezunu öğretmenlerin, lisans ve yüksek lisans öğretmenlerine oranla daha “yüksek” bulunmuştur.

Polat (2007) çalışmasında ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapmış olduğu araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel adaletin tüm boyutlarında “yüksek” seviyede bulunmuştur. Ancak, etkileşimsel adalet algısı diğerlerinden daha yüksektir. Yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının bazı bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılaşma görülmüştür. Ancak, okul türü, yaş ve öğretmenlerin çalışma alanı değişkenleri özelinde örgütsel adalet algıları ile anlamlı farklılaşmamaktadır. Cinsiyet değişkenine göre, hem etkileşimsel adalet hem de dağıtımsal adalette erkek öğretmenler kadınlara göre yöneticileri daha adil görmektedir.

Mavibaş ve Belli (2018) çalışmalarında spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin görüşlerine göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, dağıtımsal, işlemsel ve genel adalet algıları “orta” düzeydedir. Etkileşimsel adaleti ise “yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Akademik personelin eğitim durumu değişkeni özelinde örgütsel adalet algıları ile anlamlı bir farklılık rastlanmamıştır.

Şamdan ve Baskan (2019) çalışmalarında öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında “*negatif*” yönde ve “*yüksek*” düzeyde anlamlı ilişki vardır. Öğretmenlerin, örgütsel adalet ve boyutları ile örgütsel sinizm ve boyutları arasında “*negatif*” fakat anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Boyutlar birbiriyle kıyaslandığında, ilk sırada işlemsel adalet, ikinci sırada dağıtımsal adalet ve son sırada da etkileşimsel adalet gelmektedir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, branş, görev yapılan okul kademesi ve okul türü özelinde örgütsel adalet ile anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Öte yandan, kıdem ve okuldaki çalışma süresi değişkenleri özelinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Bölükbaşıoğlu (2013) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adaletin tüm alt boyutlarıyla örgütsel sinizm arasında “*negatif*” yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durumda, çalışanların örgütsel adalet algıları yükselirken, örgütsel sinizm düşüş göstermektedir.

Yazıcıoğlu ve Genç (2017) çalışmalarında öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; dağıtım adaleti ve etkileşim adaletinin; işlemsel adaletten daha önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma ortamında adaletli uygulamalara rastlamayan bireylerin, sinik davranabileceği bulunmuştur.

Yılmaz ve Polatçı (2018) çalışmalarında örgütsel adalet algısı ve personel güçlendirmenin iş performansına etkisinde örgütsel sinizmin rolünün bulunup bulunmadığı araştırmıştır. Personel güçlendirme uygulamaları çalışanların performansını artırmaktadır. Okul yöneticileri dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaleti sağladığında çalışanların performansı artabilir. Performansı olumsuz etkileyen bir diğer faktör örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm yöneticilerin aldığı kararlarda çalışanları değil, kendilerini düşündüğünde ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizmin varlığında iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans azalmaktadır.

Şirin (2019) çalışmasında beden eğitimi ve spor yüksekokulunda görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algılarını incelemiştir. Araştırmada, yaş değişkeni özelinde duyuşsal sinizm ile anlamlı farklılık

bulunmuştur. Araştırmada, idari görevi olmayan öğretim elemanlarının örgütsel sinizmi “yüksek”, örgütsel adalet algıları “düşük” çıkmıştır. Bu durum, yönetim kurulunda olan akademik personelin, kuruldaki diğer bireylerle iyi ilişkiler içinde olması ve kararlara dâhil olmasından kaynaklanabilir.

Şentürk ve Karakış (2018) çalışmalarında Düzce Üniversite’nde çalışan araştırma görevlilerine göre örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmada, araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm ile dağıtımsal adalet algısı arasında bulunan ilişki “negatif” yönlü anlamlı farklılaşmıştır. Duyuşsal sinizm ile dağıtımsal ve etkileşimsel adalet arasında “negatif” ama anlamlı bir farklılık vardır. Davranışsal sinizm üzerinde işlemsel adalet algısının “negatif” yönlü ve anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara, göre araştırma görevlilerinin özellikle davranışsal ve bilişsel boyutta sinizm algıları vardır. Duyuşsal sinizm algıları “düşük” düzeydedir. Sinizm algılarına etki eden adalet algılarına bakıldığında bilişsel sinizm algısının anlamlı ve “negatif” yönde etki eden değişkenin dağıtımsal adalet algısı olduğu görülmektedir.

Atılgan ve Geçikli (2020) çalışmalarında Atatürk Üniversitesi araştırma görevliliği kadrosunda görev yapan akademisyenlere göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi örgütsel bağlılık faktörüne göre incelemiştir. Araştırmada örgütsel adalet ile örgütsel sinizm bileşenleri arasında “orta” düzeyde ve “negatif” ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel adalet yükselirken, örgütsel sinizmin “düşük” seviyede olduğu gözlenmiştir. Ayrıca, Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında “orta” düzeyde ve “negatif” yönlü anlamlı ilişkiler vardır. Bu durumda, örgütsel bağlılık yükselirken örgütsel sinizm düşüş göstermektedir.

Tufan ve Erhan (2021) çalışmalarında beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumlarını incelemiştir. Araştırmada, alt boyutlar düzeyinde örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında “negatif” yönde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca, analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm düzeyini “negatif” yönde etkilediği bulunmuştur. Bu durumda, beden eğitimi öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel adalet algısı artarken örgütsel sinizm düzeyinin azaldığı görülmüştür.

Vardarlıer ve İncesu (2021) çalışmalarında örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili yapılan 7 lisansüstü tez (6 yüksek lisans ve 1 doktora) çalışmalarını incelemiştir. Algılanan örgütsel adalet ve örgütsel sinizm çalışmaların sonuçlarına göre anlamlı ve

“*negatif*” yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, çalışanların örgütlerine yönelik adalet algıları ile örgütsel sinizm gösterme eğilimleri ters orantılıdır.

Şamdan (2019) çalışmasında ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “*düşük*” olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, görev yapılan okul kademesi ve okul türü ile örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılaştığı görülmüştür. Öte yandan bazı bağımsız değişkenler özelinde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Fakat cinsiyet değişkeni özelinde örgütsel sinizm ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Bu durumda erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri kadınlar ile kıyaslandığında daha düşük bulunmuştur. Son olarak da, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında “*negatif*” ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi birlikte ele alan araştırmalarda bağımlı değişkenlerle “*orta*” veya “*yüksek*” ama aynı zamanda da “*negatif*” ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel adalet ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yükselirken, örgütsel sinizm düzeylerinde düşme görülmektedir. Araştırmalarda boyutların kendi aralarındaki ilişkilerine de yer verilmiştir. Bağımsız değişkenlerle örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında, çalışmaların büyük bir çoğunluğunda anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Ancak, bazı çalışmalarda bazı bağımsız değişkenlerde anlamlı bir farklılık görülmektedir.

2. BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve güvenirliliği, verilerin toplanması, verilerin analizi ve bulguların yorumlanmasıyla ilgili açıklamalar yer almaktadır.

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi için nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modelinin kullanılması planlanmıştır. İlişkisel tarama modelinde iki veya daha çok değişken vardır. Bu modelin amacı, ilgili değişkenler arasında gerçekleşen değişimin olma halini ve derecesini belirlemektir. Bu modelde, nedenler ve sonuçlar arasındaki ilişkiye değinilmez. Burada, değişkenlerden birinin bilinmesi durumunda diğer değişkenlerin kestirilmesi esastır (Karasar, 2006: 82). Bu çalışmada öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki ele alınacaktır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Aydın ili Efeler ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu liselerinde görev yapmakta olan 1219 öğretmen oluşturmaktadır. Covid19 pandemisi sebebiyle, okulların kısmen kapalı olması ve sosyal mesafe kuralı gereği ölçek çevrimiçi form olarak hazırlanmıştır. Okullarda kullanılan çevrimiçi iletişim gruplarında çevrimiçi form olarak hazırlanan ölçeğin bağlantısı paylaşılmıştır. Araştırmanın çalışma evreninden, beş farklı kamu lisesi (Anadolu Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Fen Lisesi ve İmam Hatip Liseleri) evrendeki temsil oranı dikkate alınarak 1219 öğretmenden oluşan evreni temsil edecek % 95 güven aralığında 300 öğretmen olarak belirlenmiştir. Veri toplama süreci Covid-19 pandemi sürecinden olumsuz etkilenmiştir. Veri toplama sürecinde paylaşılan bağlantının çevrimiçi ortamda yayılımı kontrol edilemediği için bu oran gösterilememiştir. Ancak evrendeki oranlara yakın oranlar elde edilmiştir. Örneklem alınan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 2.1’de gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Örnekleme alınan öğretmenlerin demografik özellikleri

Değişken	Grup	n	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	166	55,3
	Erkek	134	44,7
Yaş	21-30 yaş	19	6,3
	31-40 yaş	106	35,3
	41-50 yaş	126	42,0
	51+ yaş	49	16,3
Medeni Durumu	Bekar	243	81,0
	Evli	46	15,3
	Boşanmış	11	3,7
Eğitim Durumu	Ön lisans	2	0,7
	Lisans	237	79,0
	Yüksek lisans	56	18,7
	Doktora	5	1,7
Mesleki Kıdemi	1-5 yıl	15	5,0
	6-10 yıl	30	10,0
	11-15 yıl	70	23,3
	16-20 yıl	56	18,7
	21+ yıl	129	43,0

2.3. Veri Toplama Araçları ve Güvenirliği

Bu araştırmada veri toplama araçları olarak “kişisel bilgi formu” ile birlikte “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Örnekleme alınan kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin, demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla kullanılmıştır. Form, bağımsız değişkenlerden oluşmaktadır. Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

2.3.2 Örgütsel Adalet Ölçeği

Araştırmada örgütsel adaleti ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan toplam 19 madde ve üç faktörden oluşan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte dağıtımsal adalet boyutunu 1., 2., 3., 4., 5., 6. (6 madde), işlemsel adalet boyutunu 7., 8., 9., 10., 11., 16., 17., 18., 19. (9 madde) ve etkileşimsel adalet boyutunu 12., 13., 14., 15. (4 madde) maddeler ölçmektedir. Beşli likert tipinde tasarlanan veri toplama aracında kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerden “Asla Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Katılıyorum” ve “Tümüyle Katılıyorum” ifadelerinden birini seçmeleri istenmektedir.

Örgütsel Adalet Ölçeğinin Türkçe uyarlamasında Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ölçeğin tamamında 0.96, dağıtımsal adalet boyutunda 0.89, işlemsel adalet boyutu 0.95 ve etkileşimsel adalet boyutunda 0.90 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ölçeğin tamamında 0,97, dağıtımsal adalet boyutunda 0,91, işlemsel adalet boyutunda 0,96 ve etkileşimsel adalet boyutunda 0,93 olarak bulunmuştur.

2.3.3 Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırmada örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 13 maddelik ve üç faktörden oluşan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte bilişsel sinizm boyutu 1., 2., 3., 4., 5. (5 madde), duyuşsal sinizm boyutu 6., 7., 8., 9. (4 madde) ve davranışsal sinizm boyutu 10., 11., 12., 13. (4 madde) maddeler ölçmektedir. Beşli likert tipinde tasarlanan veri toplama aracı kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerden “Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” ifadelerinden birini seçmeleri istenmektedir.

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe uyarlamasında Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ölçeğin tamamında 0,93, bilişsel sinizm boyutunda 0,91, duyuşsal sinizm boyutunda 0,94 ve davranışsal sinizm boyutunda 0,86 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ölçeğin tamamında 0,94, bilişsel sinizm boyutunda 0,92, duyuşsal sinizm boyutunda 0,97 ve davranışsal sinizm boyutunda 0,84 olarak bulunmuştur.

2.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması aşamasında ilk olarak “Örgütsel Adalet Ölçeği’ni” uygulayabilmek için Prof. Dr. Soner POLAT’tan ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği’ni” uygulayabilmek için Doç. Dr. Gamze KASALAK’tan gerekli izinler alınmıştır (Ek 4). Daha sonra Aydın İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır (Ek 5). Araştırmada verilerin toplanması aşaması, dünya genelinde meydana gelen Covid-19 pandemi süreciyle aynı döneme denk gelmiştir. Bu dönemde birçok alanda kısıtlamalara gidilmiş ve bu kısıtlamalar Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı kamu ve özel okulları da etkilemiştir. Veriler 2021 yılında Google form üzerinden toplanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 17.0 veri analizi programı kullanılmıştır. Kişisel bilgi formuyla örnekleme alınanların tanımlayıcı istatistiklerinin belirlenebilmesi için frekans ve yüzdelik dağılımları hesaplanmıştır.

Verilerin analizinde parametrik veya nonparametrik testlerden hangisinin uygulanacağına karar vermede dağılımının normalliğini belirleyen Kolmogorov Smirnov testi değerlerine bakılmıştır. Örgütsel Adalet ölçeğinin tamamı (K-s)-z =1,416 p=0,03) ve alt boyutlarından dağıtımsal adalet (K-s)-z =1,544 p=0,01), işlemsel adalet (K-s)-z =1,462 p=0,02), etkileşimsel adalet (K-s)-z =2,510 p=0,00) normal dağılım göstermediği için non-parametrik testlerden Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis Testleri kullanılmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin tamamı (K-s)-z =1,568 p=0,01) ve alt boyutlarından bilişsel sinizm (K-s)-z =1,754 p=0,00), duyuşsal sinizm (K-s)-z =3,461 p=0,00), davranışsal sinizm (K-s)-z =1,703 p=0,00) normal dağılım göstermediği için non-parametrik testlerden Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis Testleri kullanılmıştır.

2.5.1. Örgütsel Adalet Ölçeği

“Örgütsel Adalet Ölçeğinde” yer alan maddelerin seçenekleri “Asla Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (4) ve “Tümüyle Katılıyorum” (5) şeklinde kodlanmıştır. “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile elde edilen verilerin analizinde kullanılacak istatistik tekniklerini belirlemek için dağılımın normalliğini belirleyen Kolmogorov Smirnov testi değerlerine bakılmıştır. “Örgütsel Adalet Ölçeğiyle” elde edilen verilerin analizinde frekans analizleri ve tanımlayıcı analizlerde normal dağılım göstermediği için non-parametrik testlerden Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis Testleri kullanılmıştır.

2.5.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği

“Örgütsel Sinizm Ölçeğinde” yer alan maddelerin seçenekleri “Hiç Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (4) ve “Tamamen Katılıyorum” (5) şeklinde kodlanmıştır. “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile elde edilen verilerin analizinde kullanılacak istatistik tekniklerini belirlemek için dağılımın normalliğini belirleyen Kolmogorov Smirnov testi değerlerine bakılmıştır. “Örgütsel Sinizm Ölçeğiyle” elde edilen verilerin analizinde frekans analizleri ve tanımlayıcı analizlerde normal dağılım

göstermediği için non-parametrik testlerden Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis Testleri kullanılmıştır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin analizinde veriler normal dağılım göstermediği için Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

2.6. Bulguların Yorumlanması

Bulguların yorumlanabilmesi için ölçeklerdeki süreksiz veriler aralık sayısı seçenek sayısına bölünmek suretiyle sürekli veri hale getirilmiştir. Bu amaçla ölçeklerdeki dört aralık sayısı beş seçenek sayısına bölünmüştür. Elde edilen sonuç en alt değer olan 1.00 den itibaren ilave edilerek yeni değerler elde edilmiştir.

“Örgütsel Adalet Ölçeği”nin bulguları, ölçekteki dört aralık sayısı beş seçenek sayısına bölünmesiyle elde edilen 0.80 sayısının 1.00 den itibaren ilave edilerek 1.00-1.80 aralığı “*çok düşük*”, 1.81-2.60 aralığı “*düşük*”, 2.61-3.40 aralığı “*orta*”, 3.41-4.20 aralığı “*yüksek*”, 4.21-5.00 aralığı “*çok yüksek*” şeklinde yorumlanmıştır. Ölçek üzerindeki puan aralığının yüksek olması, örgütsel adaletin varlığını gösterdiği için olumlu bir durumdur. Diğer bir ifadeyle, puanlar arttıkça, örgütte adalet yaşanmaktadır.

“Örgütsel Sinizm Ölçeği”nin bulguları, ölçekteki dört aralık sayısı beş seçenek sayısına bölünmesiyle elde edilen 0.80 sayısının 1.00 den itibaren ilave edilerek 1.00-1.80 aralığı “*çok düşük*”, 1.81-2.60 aralığı “*düşük*”, 2.61-3.40 aralığı “*orta*”, 3.41-4.20 aralığı “*yüksek*”, 4.21-5.00 aralığı “*çok yüksek*” şeklinde yorumlanmıştır. Ölçek üzerindeki puan aralığının düşük olması, örgütsel sinizmin daha az yaşandığını gösterdiği için olumlu bir durumdur. Diğer bir deyişle, puanlar azaldıkça örgütte sinizm yaşama durumu da azalmaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin analizinde kullanılan Spearman korelasyon katsayısı bulguları 0.00-0.30 arası “*düşük düzeyde ilişki*”, 0.31-0.70 arası “*orta düzeyde ilişki*” ve 0.71-1.00 arası “*yüksek düzeyde ilişki*” olarak yorumlanmıştır.

3. BÖLÜM

3. BULGULAR ve TARTIŞMA

Bu bölümde araştırılan problemi cevaplamak üzere ele alınan alt problemlere ilişkin bulgular ve tartışma yer almaktadır. Araştırmada toplanan veriler, ele alınan alt problemlere cevap bulmak üzere çözümlenmiş ve elde edilen bulgular tablo haline getirilmiştir.

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın ilk alt probleminde “kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşleri” ele alınmıştır. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşleri ($\bar{x}=3,58$) aritmetik ortalamayla “yüksek” düzeydedir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “dağıtımsal adalet” boyutuna ilişkin görüşleri Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “dağıtımsal adalet” boyutuna ilişkin görüşleri

Madde no	Madde ifadesi	n	$\bar{x}$	Ss	Anlamı
2	Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma(zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.	298	4,08	1,054	Yüksek
1	Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	296	3,82	1,155	
6	Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	300	3,52	1,228	
3	Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	300	3,37	1,308	
4	Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.	300	3,26	1,325	
5	Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	299	3,16	1,270	Orta
“Dağıtımsal adalet” boyutu		300	3,52	1,029	Yüksek

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “dağıtımsal adalet” boyutunun ($\bar{x}=3,52$) aritmetik ortalamayla “yüksek” düzeyde olduğu görüşündedir. Bu sonuç Özcan (2014) ve Thomsan ve Unachukwu (2022) dağıtımsal adalete ilişkin sonuçları desteklemektedir. Adı geçen çalışmalarda da dağıtımsal adalet algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Yazıcıoğlu ve Genç (2017) çalışmasında kaynakların dağıtılmasının

önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu yönüyle çalışmayı kısmen desteklemektedir. Mavibaş ve Belli (2018) ile Şamdan ve Başkan (2019) çalışmalarında dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin bulgulara bakıldığında orta düzeyde bulmuşlardır. Yapılan çalışma bu yönüyle farklılaşmaktadır. Dağıtımsal adalet ile ilgili gerek yurt içinde gerek yurt dışında yapılan araştırmalarda, genel olarak dağıtımsal adaletin yüksek olduğu görülmektedir.

Örgütsel adalet ölçeğindeki “dağıtımsal adalet” boyutuna ilişkin en çok katıldığı madde ($\bar{x}=4,08$) aritmetik ortalamayla “yüksek” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum yöneticilerin ilgili mevzuata dayanarak öğretmenler arasında dengeli ders dağılımı yapmasından kaynaklanıyor olabilir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “dağıtımsal adalet” boyutuna ilişkin en az katıldığı madde ($\bar{x}=3,16$) aritmetik ortalamayla “orta” düzeyde bulunmuştur. Bu durumda kamu okullarında yöneticilerin mevzuata göre sene başında yapılan toplantılarda ilgili öğretmenlere sene içinde yapılacakları, öğretmenlerin sorumluluklarını ve görevlerini paylaşmasından kaynaklanabilir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “işlemsel adalet” boyutuna ilişkin görüşleri Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “işlemsel adalet” boyutuna ilişkin görüşleri

Madde no	Madde ifadesi	n	$\bar{x}$	Ss	Anlamı
10	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	300	3,73	1,195	Yüksek
17	Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	298	3,62	1,236	
19	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	300	3,56	1,224	
9	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	299	3,56	1,209	
7	Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	299	3,46	1,275	

Tablo 3.2. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “işlemsel adalet” boyutuna ilişkin görüşleri (devamı)

Madde no	Madde ifadesi	n	$\bar{x}$	Ss	Anlamı
8	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı bir biçimde açıklar.	298	3,42	1,267	
11	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	300	3,36	1,318	
16	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	299	3,35	1,226	
8	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	300	3,33	1,233	
“İşlemsel adalet” boyutu		300	3,48	1,104	Yüksek

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “işlemsel adalet” boyutu ($\bar{x}=3,48$) aritmetik ortalamayla “yüksek” düzeydedir. Alanyazında yer alan çalışmalarda ise; öğretmenlerin işlemsel adalet algıları farklılık göstermektedir. Mavibaş ve Belli (2018) ve Bölükbaşıoğlu (2014) çalışmalarında işlemsel adalet “orta” düzeyde çıkararak bu çalışmayla paralellik göstermektedir. Thomas ve Unachukwu (2022) işlemsel adalet algıları yüksek sonucuna ulaşarak farklılık göstermektedir. Öte yandan, Yazıcıoğlu ve Genç (2019) araştırma bulgularında işlemsel adaletin dağıtım ve etkileşim adaletinden sonra geldiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, bu çalışma mevcut çalışma ile benzerlik göstermemektedir.

Örgütsel adalet ölçeğindeki “işlemsel adalet” boyutuna ilişkin en çok katıldığı madde ($\bar{x}=3,73$) aritmetik ortalamayla “yüksek” düzeydedir. Bu durum okul yöneticilerinin dağıtımını yaparken mevzuatı uygulamasından kaynaklanabilir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “işlemsel adalet” boyutuna ilişkin en az katıldığı madde ($\bar{x}=3,33$) aritmetik ortalamayla “yüksek” düzeydedir. Bu durumda, kararlar verilmeden yöneticilerin o karar hakkında öğretmenlerden bilgi toplandığı için öğretmenler yapılan işlemlerde adaletli davranıldığını düşünebilir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “etkileşimsel adalet” boyutuna ilişkin görüşleri Tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3 Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “etkileşimsel adalet” boyutuna ilişkin görüşleri

Madde no	Madde ifadesi	n	$\bar{x}$	Ss	Anlamı
15	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	300	4,00	1,103	Yüksek
13	Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	300	3,94	1,140	
12	Okul yöneticilerimiz tüm öğretmenlere nazik davranır.	300	3,87	1,125	
14	Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	299	3,85	1,141	
“Etkileşimsel adalet” boyutu		300	3,91	1,028	Yüksek

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “etkileşimsel adalet” boyutunun ($\bar{x}=3,91$) aritmetik ortalamayla “yüksek” düzeyde olduğu görüşündedir. Öğretmenlerin örgütsel adaletin her bir alt boyutunda da “yüksek” düzeyde algısı olduğu görülmektedir. Ancak öğretmenlerin etkileşimsel adalet ($\bar{x}=3,91$) algısı, dağıtımsal ($\bar{x}=3,52$) ve işlemsel ($\bar{x}=3,48$) adalet algılarından daha yüksektir. Etkileşimsel adalet algısı Mavibaş ve Belli’nin (2018) araştırmasında “yüksek” düzeyde algılanarak mevcut araştırma ile benzerdir. Öte yandan, Şamdan ve Başkan (2019) örgütsel adaletin boyutlarını karşılaştırdığında, en yüksekten en düşüğe doğru birinci sırada işlemsel adalet, ikinci sırada dağıtımsal adalet ve en son etkileşimsel adaletin takip ettiğini tespit etmiştir. Dolayısıyla sonuçlar mevcut araştırma ile benzerlik göstermemektedir. Köybaşı vd. (2017) etkileşimsel adaletin anlamlı bir yordayıcı olmadığını tespit etmiştir. Görüşler arasında tespit edilen farklılıklar, araştırmanın yapıldığı okul türü veya farklı bir il-bölgede yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “etkileşimsel adalet” boyutuna ilişkin en çok katıldığı madde ($\bar{x}=4,00$) aritmetik ortalamayla “yüksek” düzeyde olduğu görüşündedir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “etkileşimsel adalet” boyutuna ilişkin en az katıldığı madde ($\bar{x}=3,85$) aritmetik ortalamayla “yüksek” düzeyde olduğu görüşündedir. Bu durumda, kamu okullarında görev yapan idarecilerin öğretmenlerin yasal haklarına öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarından daha fazla önem verdiği söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin etkileşimsel adalet ($\bar{x}=3,91$) algısı, dağıtımsal ($\bar{x}=3,52$) ve işlemsel ($\bar{x}=3,48$) adalet algılarından daha yüksektir. Bu durumda, öğretmenlerin

yöneticileri ile olan iletişiminin, işlemler ile ödül ve cezanın dağıtımından daha önemli olduğu söylenebilir.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt probleminde “kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre farklılığı” ele alınmıştır.

3.2.1. Cinsiyet

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 3.4’te verilmiştir.

Tablo 3.4. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması (Mann Whitney U Testi)

Örgütsel adalet	Cinsiyet	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	p	Anlamı
Ölçeğin tamamı	Kadın	166	145,75	24194,00	103,500	0,29	Fark yok
	Erkek	134	156,39	20956,00			
Dağıtımsal adalet	Kadın	166	143,41	23806,00	994,000	0,11	Fark yok
	Erkek	134	159,28	21344,00			
İşlemsel adalet	Kadın	166	145,74	24193,50	103,000	0,29	Fark yok
	Erkek	134	156,39	20956,50			
Etkileşimsel adalet	Kadın	166	152,39	25297,50	108,500	0,67	Fark yok
	Erkek	134	148,15	19852,50			

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda, öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütsel adalet algılarında belirleyici rolü olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşleri üzerine yapılan benzer çalışmalarda elde edilen sonuçlarda cinsiyet değişkenine göre örgütsel adalet anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir (Özcan, 2014; Uludağ, 2018; Mavibaş ve Belli, 2018 ve Bölükbaşıoğlu, 2013). Öte yandan, Şamdan ve Baskan (2018) ve Polat (2007) çalışmalarında çalışanların cinsiyet değişkenine göre adalet algı düzeyinde bütün alt boyutlarda anlamlı ve erkeklerin lehine bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durum mevcut çalışmayla benzerlik göstermemektedir.

3.2.2. Yaş

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 3.5'te verilmiştir.

Tablo 3.5. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)

Örgütsel adalet	Yaş	n	Sıra ortalaması	sd	Chi-Square	p	Fark
Ölçeğin tamamı	21-30 yaş	19	143,47	3	1,695	0,63	Fark yok
	31-40 yaş	106	149,02				
	41-50 yaş	126	157,12				
	51+ yaş	49	139,39				
Dağıtımsal adalet	21-30 yaş	19	152,61	3	2,084	0,55	Fark yok
	31-40 yaş	106	145,95				
	41-50 yaş	126	158,24				
	51+ yaş	49	139,62				
İşlemsel adalet	21-30 yaş	19	139,34	3	1,192	0,75	Fark yok
	31-40 yaş	106	150,51				
	41-50 yaş	126	155,45				
	51+ yaş	49	142,06				
Etkileşimsel adalet	21-30 yaş	19	143,03	3	2,532	0,46	Fark yok
	31-40 yaş	106	150,00				
	41-50 yaş	126	157,82				
	51+ yaş	49	135,66				

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri arasında yaş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Bu durumda, öğretmenlerin yaşlarının örgütsel adalet algılarında belirleyici rolü olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri üzerine yapılan benzer çalışmalarda elde edilen örgütsel adalet ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Özcan, 2014; Mavibaş, 2018). Bölükbaşıoğlu (2013) öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri arasında yaş değişkenine göre çalışmasında 20-29 yaş aralığında işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının düşük olmadığını tespit etmiştir. Uludağ (2018), yaş değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal, etkileşimsel ve toplam örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık tespit ederken işlemsel adalet algısında yaş

değişkeni özelinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dolayısıyla, bu iki çalışma mevcut çalışma ile benzerlik göstermemektedir.

3.2.3. Medeni Durum

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3.6. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)

Örgütsel adalet	Medeni durum	n	Sıra ortalaması	sd	Chi-Square	p	Fark
Ölçeğin tamamı	Bekar	243	150,70	2	1,747	0,41	Fark yok
	Evli	46	142,24				
	Boşanmış	11	180,64				
Dağıtımsal adalet	Bekar	243	150,52	2	1,079	0,58	Fark yok
	Evli	46	144,58				
	Boşanmış	11	174,77				
İşlemsel adalet	Bekar	243	150,43	2	2,052	0,35	Fark yok
	Evli	46	142,77				
	Boşanmış	11	184,41				
Etkileşimsel adalet	Bekar	243	151,47	2	1,256	0,53	Fark yok
	Evli	46	140,55				
	Boşanmış	11	170,64				

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşleri arasında medeni duruma göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda, öğretmenlerin medeni durumlarının farklı olmasının örgütsel adalet algılarında belirleyici rolü bulunmamaktadır.

3.2.4. Eğitim Durumu

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)

Örgütsel adalet	Eğitim durumu	n	Sıra ortalaması	sd	Chi-Square	p	Fark
Ölçeğin tamamı	Ön lisans	2	148,75	3	3,595	0,30	Fark yok
	Lisans	237	154,04				
	Yüksek lisans	56	141,09				
	Doktora	5	88,70				
Dağıtımsal adalet	Ön lisans	2	161,75	3	4,258	0,23	Fark yok
	Lisans	237	154,55				
	Yüksek lisans	56	138,58				
	Doktora	5	87,50				
İşlemsel adalet	Ön lisans	2	145,25	3	4,005	0,26	Fark yok
	Lisans	237	154,13				
	Yüksek lisans	56	141,28				
	Doktora	5	84,00				
Etkileşimsel adalet	Ön lisans	2	129,75	3	0,899	0,82	Fark yok
	Lisans	237	152,55				
	Yüksek lisans	56	144,68				
	Doktora	5	126,60				

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşleri arasında eğitim durumuna göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bölükbaşıoğlu (2013) örgütsel adaletin her bir boyutu olan dağıtımsal-işlemsel-etkileşimsel boyutlarının, eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulgulamıştır. Bu durum mevcut çalışmayı desteklemektedir. Diğer taraftan Uludağ (2018) öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerine göre eğitim durumu değişkeni açısından dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık tespit ederken etkileşim ve toplam adalet algılarında anlamlı bir farklılık bulgulamamıştır. Bu durumu destekleyen benzer bir araştırma da Özcan (2014) ortaya konmuştur. İlgili çalışmada örgütsel adalet algısının eğitim durumu değişkenine göre işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarında anlamlı bir farka rastlanmazken, dağıtımsal algılarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu durum mevcut çalışma ile benzerlik göstermemektedir. Dolayısıyla, öğretmenlerin eğitim düzeyleri örgütsel adalet algılarında belirleyici değildir. Bunun nedeni, yöneticilerin farklı eğitim düzeylerindeki öğretmenler için aynı şekilde davranış sergilemesi olabilir.

3.2.5. Mesleki Kıdem

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin mesleki kıdeme göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin mesleki kıdeme göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)

Örgütsel adalet	Mesleki kıdem	n	Sıra ortalaması	sd	Chi-Square	p	Fark
Ölçeğin tamamı	1-5 yıl	15	149,67	4	0,149	0,99	Fark yok
	6-10 yıl	30	147,43				
	11-15 yıl	70	148,98				
	16-20 yıl	56	149,34				
	21+ yıl	129	152,64				
Dağıtımsal adalet	1-5 yıl	15	158,90	4	0,873	0,92	Fark yok
	6-10 yıl	30	141,98				
	11-15 yıl	70	145,43				
	16-20 yıl	56	151,37				
	21+ yıl	129	153,88				
İşlemsel adalet	1-5 yıl	15	142,53	4	0,163	0,99	Fark yok
	6-10 yıl	30	151,05				
	11-15 yıl	70	149,49				
	16-20 yıl	56	152,03				
	21+ yıl	129	151,19				
Etkileşimsel adalet	1-5 yıl	15	155,07	4	2,412	0,66	Fark yok
	6-10 yıl	30	147,85				
	11-15 yıl	70	153,91				
	16-20 yıl	56	135,10				
	21+ yıl	129	155,42				

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni özelinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Araştırma sonucunda alanyazında belirtilen çalışmalarla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Şamdan (2019) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni özelinde örgütsel adalete ile ilgili anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Öte yandan, Uludağ (2018) dağıtımsal adalet algıları ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Aynı çalışmada, işlemsel, etkileşimsel ve toplam örgütsel adalet ile mesleki kıdem arasında bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum mevcut çalışma arasında bir benzerlik

göstermemektedir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin örgütsel adalet algılarında belirleyici rolü olmadığı söylenebilir.

Bağımsız değişkenlere göre bakıldığında örgütsel adalet ile ilgili istatistiki olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu durumda, çalışanların bu algılarını etkileyebilecek durum ve koşulların aynı olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bir diğer ifadeyle, çalışanların aynı yasa ve yönetmeliklerle yönetilen kamu okullarında çalıştıkları için demografik değişiklikler olsa da örgütsel adaletle ilişkin benzer algılara sahip olduğu düşünülmektedir.

3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt probleminde “kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri” ele alınmıştır. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri ($\bar{x}=2,29$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeydedir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “bilişsel sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri Tablo 3.9’da verilmiştir.

Tablo 3.9. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “bilişsel sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri

Madde no	Madde ifadesi	n	$\bar{x}$	Ss	Anlamı
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	299	2,51	1,299	Düşük
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	300	2,42	1,236	
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	300	2,41	1,265	
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	299	2,39	1,216	
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçeklemeyeceği konusunda kuşku duyarım.	300	2,35	1,225	
“Bilişsel sinizm” boyutu		300	2,41	1,086	Düşük

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “bilişsel sinizm” boyutunun ($\bar{x}=2,41$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeyde olduğu görüşündedir. Şirin (2019) öğretim elemanlarının en çok bilişsel boyutta sinizm yaşadığını bunu da

sırasıyla duyuşsal boyut ve davranışsal boyutun izlediğini bulmuştur. Çimili Gök (2021) öğretmenlerin sinik düşüncelerinin en fazla bilişsel boyutta yoğunlaştığını bulmuştur. Bu sonuçlar mevcut çalışmayla benzerlik göstermemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “bilişsel sinizm” boyutunun ($\bar{x}=2,41$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeydedir. Bu durumda çalışanların kendi kurumlarında adil olmayan bir durumla karşı karşıya olmadığı söylenebilir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “bilişsel sinizm” boyutuna ilişkin en çok katıldığı madde ($\bar{x}=2,51$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeyde olduğu görüşündedir. Bu durumda, çalışanların çalıştıkları kurumda eylemlerle söylemlerin tutarsız olduğunu düşündüğü söylenebilir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “bilişsel sinizm” boyutuna ilişkin en az katıldığı “madde ($\bar{x}=2,35$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeyde olduğu görüşündedir. Araştırmada, çalışanların ilgili kurumda söylemlerin eylemlere dönüşmesi konusunda kuşkuları olduğu söylenebilir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “duyuşsal sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri Tablo 3.10’da verilmiştir.

Tablo 3.10. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “duyuşsal sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri

Madde no	Madde ifadesi	n	$\bar{x}$	Ss	Anlamı
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	300	2,06	1,233	Düşük
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	299	2,03	1,229	
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	299	1,98	1,227	
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	300	1,92	1,202	
“Duyuşsal sinizm” boyutu		300	1,99	1,180	Düşük

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “duyuşsal sinizm” boyutunun ($\bar{x}=1,99$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeyde olduğu görüşündedir. Duyuşsal sinizm ile yapılan diğer araştırma sonuçlarına bakıldığında benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Kasalak ve Güneri (2017), Şentürk ve Karakış (2018) araştırmaların duyuşsal sinizm düzeylerini diğer iki sinizm boyutundan daha düşük bulmuşlardır. Uludağ (2018) öğretmenlerin bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algılarının ortalama değerinde duyuşsal sinizm algılarının ortalama değerinin altında

bulgulamıştır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “duyuşsal sinizm” boyutuna ilişkin en çok katıldığı madde ($\bar{x}=2,06$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeyde olduğu görüşündedir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “duyuşsal sinizm” boyutuna ilişkin en az katıldığı madde ($\bar{x}=1,92$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeyde olduğu görüşündedir. Bu durumda öğretmenler çalıştığı kurumu düşündüklerinde sinirlenme, hiddetlenme gibi duygusal tepkiler verdikleri söylenebilir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “davranışsal sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri Tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “davranışsal sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri

Madde no	Madde ifadesi	n	$\bar{x}$	Ss	Anlamı
12	Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	297	2,71	1,341	Orta
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	299	2,58	1,291	Düşük
11	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	299	2,41	1,319	
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	300	2,18	1,198	
“Davranışsal sinizm” boyutu		300	2,46	1,062	Düşük

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “davranışsal sinizm” boyutunun ($\bar{x}=2,46$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeyde olduğu görüşündedir. Çimili Gök ve Ünal (2021) araştırmasında “Okul dışında okuldaki olumsuzlukları konuşma kodu” ile davranışsal sinizm boyutunda yoğunlaşmıştır. Bu durum mevcut araştırmada “Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” maddesiyle benzerlik göstermektedir. Kasalak ve Güneri (2017) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri, bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeylerine göre daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Dolayısıyla bu durum mevcut araştırma ile örtüşmektedir. Yine bir başka araştırmada Şentürk ve Karakış (2018) araştırma

görevlilerinin özellikle davranışsal ve bilişsel boyutta sinizm yaşadığını duygusal sinizm algılarının düşük olduğunu bulgulamıştır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “davranışsal sinizm” boyutuna ilişkin en çok katıldığı madde ($\bar{x}=2,71$) aritmetik ortalamayla “orta” düzeyde olduğu görüşündedir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “davranışsal sinizm” boyutuna ilişkin en az katıldığı madde ($\bar{x}=2,18$) aritmetik ortalamayla “düşük” düzeyde olduğu görüşündedir. Bu durumda, öğretmenlerin çalıştığı kurum, iş arkadaşları ve işte olup bitenler ile ilgili yakınmaktan çok örgütte işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuştukları söylenebilir.

3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt probleminde “Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre farklılığı” ele alınmıştır.

3.4.1. Cinsiyet

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 3.12’de verilmiştir.

Tablo 3.12 Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması (Mann Whitney U Testi)

Örgütsel sinizm	Cinsiyet	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	p	Anlamı
Ölçeğin tamamı	Kadın	166	152,63	25336,50	107,000	0,63	Fark yok
	Erkek	134	147,86	19813,50			
Bilişsel sinizm	Kadın	166	151,09	25080,50	110,000	0,89	Fark yok
	Erkek	134	149,77	20069,50			
Duyuşsal sinizm	Kadın	166	152,19	25264,00	108,500	0,69	Fark yok
	Erkek	134	148,40	19886,00			
Davranışsal sinizm	Kadın	166	156,09	25910,50	101,000	0,21	Fark yok
	Erkek	134	143,58	19239,50			

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Uludağ (2019) bilişsel ve duyuşsal sinizm tutumlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık

gösterdiğini, davranışsal ve toplam sinizmin cinsiyet değişkeni özelinde anlamlı bir farklılaşmadığını bulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre kadın sınıf öğretmenleri bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeyi açısından erkeklere göre daha düşük düzeyde sinizm yaşamaktadır. Şamdan (2019) öğretmenlerin cinsiyet değişkene göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Araştırmada kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin erkek öğretmenlerden fazla olduğu görülmüştür. Korkut ve Aslan (2016) erkek öğretmenlerin bütün boyutlarda kadın öğretmenlerinden daha fazla örgütsel sinizm yaşadığını tespit etmiştir. Çalışmada, cinsiyet, davranışsal boyutta anlamlı bir fark değişkenidir. Bu çalışmalar mevcut çalışma ile benzerlik göstermemektedir. Öte yandan, Çelik ve Akar (2019), 2000-2018 yılları arasında Türkiye’deki eğitim çalışanlarının cinsiyet değişkeni özelinde örgütsel sinizm yaşama düzeylerini inceleyen toplam 42 çalışmanın 34’ünde anlamlı şekilde bir farklılık bulgulamamıştır. Ancak kalan 8 çalışmada ise örgütsel sinizmin cinsiyete göre 7’si erkekler 1’i kadınlar lehine anlamlı farklılaştığı bulunmuştur. Bu yönüyle ilgili çalışma mevcut çalışmayı desteklemektedir. Dolayısıyla, öğretmenlerin cinsiyetlerinin öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarında belirleyici rolü olmadığı söylenebilir.

3.4.2. Yaş

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 3.13’te verilmiştir.

Tablo 3.13. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)

Örgütsel sinizm	Yaş	n	Sıra ortalaması	sd	Chi-Square	p	Fark
Ölçeğin tamamı	21-30 yaş	19	182,05	3	7,615	0,06	Fark yok
	31-40 yaş	106	151,34				
	41-50 yaş	126	137,68				
	51+ yaş	49	169,42				
Bilişsel sinizm	21-30 yaş	19	178,95	3	9,248	0,02	Fark var
	31-40 yaş	106	149,04				
	41-50 yaş	126	137,47				
	51+ yaş	49	176,12				

Tablo 3.13. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)(devamı)

Örgütsel sinizm	Yaş	n	Sıra ortalaması	sd	Chi-Square	p	Fark
Duyuşsal sinizm	21-30 yaş	19	186,47	3	6,653	0,08	Fark yok
	31-40 yaş	106	148,47				
	41-50 yaş	126	141,00				
	51+ yaş	49	165,37				
Davranışsal sinizm	21-30 yaş	19	172,16	3	4,683	0,19	Fark yok
	31-40 yaş	106	159,32				
	41-50 yaş	126	138,72				
	51+ yaş	49	153,32				

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında yaşa göre ölçeğin tamamında ve duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamakta; bilişsel sinizm boyutunda (Chi-Square=9,248, p: 0,02) istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farkın hangi yaş grubunda olduğunun belirlenmesi için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Testin sonucunda elde edilen sonuçlar aşağıda Tablo 3.14’te verilmiştir.

Tablo 3.14. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizmin “bilişsel sinizm” boyutuna ilişkin görüşleri arasında “yaş” göre farklılığı gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları

Yaş	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	p	Fark
21-30 yaş	19	73,11	1389,00	815,000	0,18	Fark yok
31-40 yaş	106	61,19	6486,00			
21-30 yaş	19	89,84	1707,00	877,000	0,06	Fark yok
41-50 yaş	126	70,46	8878,00			
21-30 yaş	19	36,00	684,00	437,000	0,69	Fark yok
51+ yaş	49	33,92	1662,00			
31-40 yaş	106	121,34	12862,00	616,000	0,31	Fark yok
41-50 yaş	126	112,43	14166,00			
31-40 yaş	106	73,51	7792,50	212,500	0,06	Fark yok
51+ yaş	49	87,70	4297,50			
41-50 yaş	126	81,58	10279,50	227,000	0,00	Fark var
51+ yaş	49	104,50	5120,50			

Mann Whitney U Testi sonuçları kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizmin “*bilişsel sinizm*” boyutuna ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir görüş farklılığı olduğunu göstermektedir. Tablo 3.14’teki Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizmin “*bilişsel sinizm*” boyutuna ilişkin 41-50 yaş ve 51+ yaşında olanların görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerden 51+ yaşında olanların 41-50 yaşında olanlara göre “*bilişsel sinizm*”i daha yüksek düzeydedir. Bu durum, 51+ yaşında olanların örgüt içinde yeni yaklaşımlara ve teknolojik gelişmelere uyum sağlamakta zorlanmasından kaynaklanabilir. Bu nedenle okulda yöneticilerin bu yönde kararlarını alıp uygulamasında adaletsiz davranıldığını düşünmüş olabilirler

Uludağ, 2018; Özcan, 2014; Bölükbaşıoğlu, 2013 örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Bu durum mevcut çalışma ile benzerlik göstermemektedir. Öte yandan, Şamdan (2019) yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Çalışmasında, 31-40 yaş bilişsel boyut puanları, 51 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerinden daha yüksektir. Ayrıca genel örgütsel sinizm düzeyi de yaşa göre anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla, mevcut çalışma ile kısmen benzerlik göstermektedir. Şirin (2019) araştırmasında, örgütsel sinizm eğilimlerinden duyuşsal sinizm eğilimi ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu durum mevcut çalışma ile benzerlik göstermemektedir.

3.4.3. Medeni Durum

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 3.15’te verilmiştir.

Tablo 3.15. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)

Örgütsel sinizm	Medeni durum	n	Sıra ortalaması	sd	Chi-Square	p	Fark
Ölçeğin tamamı	Bekar	243	150,21	2	2,764	0,25	Fark yok
	Evli	46	161,07				
	Boşanmış	11	112,82				
Bilişsel sinizm	Bekar	243	150,13	2	2,765	0,25	Fark yok
	Evli	46	161,37				
	Boşanmış	11	113,32				

Tablo 3.15. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)(devamı)

Örgütsel sinizm	Medeni durum	n	Sıra ortalaması	sd	Chi-Square	p	Fark
Duyuşsal sinizm	Bekar	243	146,98	2	3,145	0,20	Fark yok
	Evli	46	170,72				
	Boşanmış	11	143,68				
Davranışsal sinizm	Bekar	243	153,36	2	3,479	0,17	Fark yok
	Evli	46	146,36				
	Boşanmış	11	104,55				

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında medeni duruma göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buna göre, öğretmenlerin medeni durumlarının örgütsel sinizm tutumlarında belirleyici rolü olmadığı söylenebilir. Şamdan (2019) araştırmasında medeni durum özelinde örgütsel sinizm ile anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Çalışma bu yönüyle benzerlik göstermektedir. Öte yandan, Delken (2004) çalışmasında bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri evli çalışanlara oranla daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışma bu yönüyle mevcut çalışma ile benzerlik göstermemektedir.

3.4.4. Eğitim Durumu

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 3.16’da verilmiştir.

Tablo 3.16. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)

Örgütsel sinizm	Eğitim durumu	n	Sıra ortalaması	sd	Chi-Square	p	Fark
Ölçeğin tamamı	Ön lisans	2	216,00	3	2,587	0,46	Fark yok
	Lisans	237	147,03				
	Yüksek lisans	56	161,37				
	Doktora	5	167,20				
Bilişsel sinizm	Ön lisans	2	199,25	3	2,517	0,47	Fark yok
	Lisans	237	146,95				
	Yüksek lisans	56	160,98				
	Doktora	5	181,90				
Duyuşsal sinizm	Ön lisans	2	165,75	3	0,820	0,84	Fark yok
	Lisans	237	148,32				
	Yüksek lisans	56	157,74				
	Doktora	5	166,60				
Davranışsal sinizm	Ön lisans	2	259,00	3	4,712	0,19	Fark yok
	Lisans	237	146,71				
	Yüksek lisans	56	162,66				
	Doktora	5	150,70				

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında eğitim durumuna göre istatistiki olarak anlamlı farklılaşma bulunmamaktadır. Bu durum, öğretmenlerin eğitim düzeylerinin örgütsel sinizm tutumlarında belirleyici rol üstlenmemesinden kaynaklanabilir. Alanyazında eğitim durumu özelinde örgütsel sinizm ile anlamlı bir farklılık bulgusu olmayan benzer çalışmalar vardır (Uludağ, 2018, Bölükbaşıoğlu, 2013). Diğer taraftan, Şamdan (2019) öğretmenlerin hem bilişsel boyut puanları hem de davranışsal boyutları eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Buna göre, lisans ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin bilişsel ve davranışsal sinizm boyut puanları, ön lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca ilgili çalışmada öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri de öğrenim durumuna bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu sebeple, ilgili çalışma mevcut çalışma ile benzerlik göstermemektedir.

3.4.5. Mesleki Kıdem

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin mesleki kıdeme göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 3.17’de verilmiştir.

Tablo 3.17. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin mesleki kıdeme göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi)

Örgütsel sinizm	Mesleki kıdem	n	Sıra ortalaması	sd	Chi-Square	p	Fark
Ölçeğin tamamı	1-5 yıl	15	176,93	4	2,281	0,68	Fark yok
	6-10 yıl	30	147,18				
	11-15 yıl	70	156,54				
	16-20 yıl	56	150,10				
	21+ yıl	129	145,09				
Bilişsel sinizm	1-5 yıl	15	178,87	4	1,750	0,78	Fark yok
	6-10 yıl	30	148,10				
	11-15 yıl	70	150,85				
	16-20 yıl	56	149,35				
	21+ yıl	129	148,07				
Duyuşsal sinizm	1-5 yıl	15	174,43	4	3,487	0,48	Fark yok
	6-10 yıl	30	146,65				
	11-15 yıl	70	151,34				
	16-20 yıl	56	162,61				
	21+ yıl	129	142,90				
Davranışsal sinizm	1-5 yıl	15	168,20	4	6,721	0,15	Fark yok
	6-10 yıl	30	146,13				
	11-15 yıl	70	171,52				
	16-20 yıl	56	140,65				
	21+ yıl	129	142,33				

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında mesleki kıdeme göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin örgütsel sinizm tutumlarında belirleyici rolü olmadığı söylenebilir. Şamdan (2019) örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve genel örgütsel sinizm düzeylerinde mesleki kıdem değişkeni ile anlamlı bir farklılaşma bulmuştur. Araştırmada 21 yıl ve üzeri öğretmenlerin bilişsel, davranışsal ve genel sinizm düzeyleri diğer tüm öğretmenlerden daha düşük bulunmuştur. Çalışma bu yönüyle mevcut çalışmayla benzerlik göstermemektedir. Öte yandan mesleki kıdem değişkeni özelinde örgütsel sinizm ile arasında anlamlı bir farklılık olmayan mevcut araştırmaya benzer çalışmalar da bulunmaktadır (Özcan, 2014; Bölükbaşıoğlu, 2013).

Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri bağımsız değişkenlere göre yaş değişkeni dışında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum araştırmanın kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin benzer durum ve koşullarda çalışmasından kaynaklanabilir. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim düzeyleri örgütsel sinizm tutumlarında belirleyici değildir. Bunun nedeni yöneticilerin bu bağımsız değişkenleri göz önüne almadan bütün öğretmenlere aynı şekilde davranmasından kaynaklanabilir.

3.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın beşinci alt probleminde “kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki” ele alınmıştır. Bulgular Tablo 3.18’de verilmiştir.

Tablo 3.18. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Spearman's rho)

	Örgütsel adalet	Örgütsel sinizm
Örgütsel adalet	Correlation Coefficient 1	-0,78*
	Sig. (2-tailed)	0.00
Örgütsel sinizm	Correlation Coefficient -0,78*	1
	Sig. (2-tailed)	0.00

p<.05

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında “yüksek düzeyde” ve “negatif” ($r=-0.78$; $p< 0.05$) bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet arttıkça örgütsel sinizm azalmaktadır. Araştırma sonuçları alanyazında yer alan diğer çalışmalarla (Bölükbaşıoğlu, 2013; Uludağ, 2018; Köybaşı vd., 2017; Şamdan ve Baskan, 2019; Şamdan, 2019; Şentürk ve Karakiş 2018, Atılgan ve Geçikli, 2020; Tufan ve Erhan, 2021, Vardarlier ve İncesu, 2021; Shaharruddin, 2017) benzerlik göstermektedir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt tarafından karşılanmasını istedikleri beklentileri vardır. Eğer bu durum karşılanmazsa kamu liselerinde çalışan öğretmenler örgüte karşı örgütsel sinizm yaşayabilirler. Çalışanların örgüte yönelik olumlu yöndeki algıları artarken, örgüte ilişkin sinik tutum sergileme eğilimleri azalmaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 3.19’da verilmiştir.

Tablo 3.19. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişki (Spearman's rho)

Örgütsel adalet		Örgütsel sinizm		
		Bilişsel sinizm	Duyuşsal sinizm	Davranışsal sinizm
Dağıtımsal adalet	Correlation Coefficient	-0,69**	-0,62**	-0,49**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00
İşlemsel adalet	Correlation Coefficient	-0,74**	-0,65**	-0,55**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00
Etkileşimsel adalet	Correlation Coefficient	-0,68**	-0,70**	-0,48**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00

p<.05

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adaletin dağıtımsal adalet boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm ($r=-0.69$; $p< 0.05$), duyuşsal sinizm ($r=-0.62$; $p< 0.05$) ve davranışsal sinizm ($r=-0.49$; $p< 0.05$) boyutları arasında “*orta düzeyde*” ve “*negatif*” bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre dağıtımsal adalet yükseldikçe bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm de azalmaktadır. Bölükbaşıoğlu (2013), öğretmenlerin görüşlerine göre dağıtımsal adalet boyutu ile örgütsel sinizm tutumları arasında “*negatif*” yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu durum, öğretmenlerin dağıtımsal adalet algısı azalırken, örgütsel sinizm tutumlarının artmasından kaynaklanabilir. Grama (2017) çalışanların örgütü bütünlükten yoksun olarak gördüklerinde, örgütsel sinizmin ortaya çıktığını ifade etmiştir. Hussain ve Shahzad (2022) doğrusal regrasyon analizleri sonucunda, dağıtım adaletiyle örgütsel sinizm arasında “*negatif*” bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu sebeple bu çalışmalar mevcut çalışmayı destekler niteliktedir. Bu sonuçlara göre, çalışanların örgütsel sinizm yaşıyıp yaşamamaları yöneticiler tarafından okuldaki işlerin, ders programlarının, sorumlulukların, ödül ve cezaların adil dağıtımına bağlı olduğu söylenebilir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adaletin işlemsel adalet boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm ($r=-0.74$; $p< 0.05$) boyutu arasında “*yüksek düzeyde*” ve “*negatif*”, duyuşsal sinizm ($r=-0.65$; $p< 0.05$) ve davranışsal sinizm ($r=-0.55$; $p< 0.05$) boyutları arasında “*orta düzeyde*” ve “*negatif*” bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine

göre işlemsel adalet arttıkça bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm azalmaktadır. Bu durumda, okulda mevzuatın uygulanması, alınan kararlarda öğretmenlerin görüşünün alınması, alınan kararların açıklanması ve uygulama öncesi ihtimal sonuçların tartışılması vb. gibi okul içindeki uygulamalar ne kadar çok öğretmenlerle paylaşılsa, öğretmenlerin de örgüt içinde sinik eğilim gösterme olasılığı o kadar azalacağı söylenebilir. Şamdan (2019) öğretmenlerin işlemsel adaletle ilişkin algı düzeyleri ile bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve genel örgütsel sinizm arasında “*negatif*” ve güçlü derecede anlamlı ilişki bulgulamıştır. Sonuç olarak, öğretmenlerin işlemsel adaletle ilişkin algı düzeyleri arttıkça, sinizm düzeyleri düşmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın bulguları mevcut çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm ($r=-0.68$; $p< 0.05$), duyuşsal sinizm ($r=-0.70$; $p< 0.05$) ve davranışsal sinizm ($r=-0.48$; $p< 0.05$) boyutları arasında “*orta düzeyde*” ve “*negatif*” bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre etkileşimsel adalet artış gösterirken bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm de azalmaktadır. Şamdan (2019) öğretmenlerin etkileşimsel adaletle ilişkin algı düzeyleri ile bilişsel boyut duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve genel örgütsel sinizm arasında “*negatif*” düzeyde ve güçlü derecede anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu durumda etkileşimsel adalet boyutu düzeyi arttıkça, sinizm düzeyleri düşmektedir. Bu çalışma mevcut çalışma ile benzerlik göstermektedir. Etkileşim adaleti, örgütsel adaletin iletişim halidir. Bu bulgulara göre, eğer okul yöneticileri öğretmenlerin okuldaki yasal haklarını göz önünde bulundurur, öğretmenlere saygılı ve nazik davranır ve onların kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı olursa, öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşama eğiliminin azalacağı söylenebilir.

4. BÖLÜM

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

4.1. Sonuç

Araştırmada elde edilen sonuçlar şunlardır:

4.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adaletle İlişkin Görüşleri ve Bu Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Araştırmada “Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri” ele alınmıştır. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri ($\bar{x}=3,58$) aritmetik ortalamayla “*yüksek*” düzeydedir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletin her bir alt boyutu için “*yüksek*” düzeyde bir algının varlığı görülmektedir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “dağıtımsal adalet” boyutu ($\bar{x}=3,52$) aritmetik ortalamayla “*yüksek*” düzeyde bulunmuştur.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “işlemsel adalet” boyutunun ($\bar{x}=3,48$) aritmetik ortalamayla “*yüksek*” düzeyde olduğu görüşündedir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki “etkileşimsel adalet” boyutunun ($\bar{x}=3,91$) aritmetik ortalamayla “*yüksek*” düzeyde olduğu görüşündedir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri arasında yaşa göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri arasında medeni duruma göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşleri arasında eğitim durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşleri arasında mesleki kıdeme göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri ve Bu Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçları

Araştırmada “Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri” ele alınmıştır. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri ($\bar{x}=2,29$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeydedir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizmin her bir alt boyutu için “*düşük*” düzeyde bir algının varlığı görülmektedir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “bilişsel sinizm” boyutunun ($\bar{x}=2,41$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeyde olduğu görüşündedir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “duyuşsal sinizm” boyutunun ($\bar{x}=1,99$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeyde olduğu görüşündedir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki “davranışsal sinizm” boyutunun ($\bar{x}=2,46$) aritmetik ortalamayla “*düşük*” düzeyde olduğu görüşündedir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında yaşa göre ölçeğin tamamında ve duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşmazken, bilişsel sinizm boyutunda (Chi-Square=9,248, p: 0,02) istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bunu desteklemek için yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarında, kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizmin “*bilişsel sinizm*” boyutuna ilişkin 41-50 yaş ve 51+ yaşında olanların görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerden 51+ yaşında olanların 41-50 yaşında olanlara göre “*bilişsel sinizm*”i daha yüksek düzeydedir.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında medeni duruma göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında eğitim durumuna göre istatistiki olarak anlamlı farklılaşma bulunmamaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında mesleki kıdeme göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

4.1.3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonucunda, kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında “*yüksek düzeyde*” ve “*negatif*” ($r=-0.78$; $p< 0.05$) bir ilişki bulunmaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adaletin dağıtımsal adalet boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm ($r=-0.69$; $p< 0.05$), duyuşsal sinizm ($r=-0.62$; $p< 0.05$) ve davranışsal sinizm ($r=-0.49$; $p< 0.05$) boyutları arasında “*orta düzeyde*” ve “*negatif*” bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtımsal adalet artarken, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm de azalmaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adaletin işlemsel adalet boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm ($r=-0.74$; $p< 0.05$) boyutu arasında “*yüksek düzeyde*” ve “*negatif*”, duyuşsal sinizm ($r=-0.65$; $p< 0.05$) ve davranışsal sinizm ($r=-0.55$; $p< 0.05$) boyutları arasında “*orta düzeyde*” ve “*negatif*” bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre işlemsel adalet arttıkça, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm de azalmaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm ($r=-0.68$; $p< 0.05$), duyuşsal sinizm ($r=-0.70$; $p< 0.05$) ve davranışsal sinizm ($r=-0.48$; $p< 0.05$) boyutları arasında “*orta düzeyde*” ve “*negatif*” bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre etkileşimsel adalet arttıkça bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm de azalmaktadır.

4.2. Öneriler

Araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak öğretmenlere, okul yöneticilerine ve araştırmacılara dönük öneriler şunlardır:

4.2.1. Uygulayıcılara Dönük Öneriler

1. Araştırma sonuçlarına göre, kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet artarken örgütsel sinizm azalmaktadır. Eğitim yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını olumlu etkilemek ve örgütsel sinizm düzeylerini azaltmak için ödül, ceza, terfi, ücret, kaynak vb. dağıtımını içeren dağıtımsal adalet konusunda daha hassas davranmaları, herkes tarafından kabul gören tarafsız kriterler ortaya koymaları ve bunları öğretmenlerle paylaşmaları önerilebilir.

2. Okul yöneticilerine okulda sinik davranışların oluşmaması için sorumlulukları eşit ve adil bir şekilde paylaşması, öğretmenleri alınan kararlara dâhil etmesi ve etkili iletişim becerilerini kullanması önerilebilir.

3. Okul yöneticileri öğretmenlere okulun işleyişi, hedefleri, stratejileri, değerleri ve görev tanımları hakkında net bir şekilde açıklama yapabilir; kararların alınış şekli, nasıl uygulandığı, onları nasıl etkileyeceği konusunda bilgilendirebilir ve uygulama esnasında karşılaşılan adaletsiz bir durumda nasıl davranacakları konusunda açıklama yapabilir.

4. Araştırma sonuçlarına göre, kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerden 51+ yaşında olanların 41-50 yaşında olanlara göre “*bilişsel sinizm*”i daha yüksek düzeydedir. 51+ yaşındaki öğretmenler örgüt içinde yeni yaklaşımlara ve teknolojik gelişmelere yönelik hizmet içi kurslara yönlendirilebilir.

4.2.2. Araştırmacılara Dönük Öneriler

1. Araştırma sonucunda, örgütsel adaletin örgütsel sinizm ile ilişkisi ortaya konmuştur. Örgütsel adalet algıları artarken örgütsel sinizm tutumları azalmaktadır. Bu durum, çalışanların örgüte olan güven ve bağlılıklarını artırmaktadır. Bu bağlamda çalışma diğer örgütsel davranışlarla kıyaslanarak desteklenebilir.

2. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizme yönelik olarak hem okul yöneticilerini hem de öğretmenleri kapsayan daha ayrıntılı tamamen nitel bir araştırma yapılabilir.

3. Araştırmanın verileri yalnızca Aydın Efeler ilçesi ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma genelleme yapabilmek için Türkiye’deki daha çok il ve ilçeyi kapsayacak şekilde yeniden yapılabilir.



5. KAYNAKLAR

- Abad, K. (2010). The influence of disposition, organizational cynicism, and equity sensitivity on workplace deviance. Unpublished PhD Thesis. Minneapolis, Minnesota: Walden University.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. 126 (3), 269-292.
- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. in L.Bergowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (269-299). New York: Academic Press.
- Alanoğlu, M. (2019). Algılanan okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenlerin karara katılma, örgütsel adalet, iş doyum ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin analizi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi - Mersin University Journal of the Faculty of Education*. 11, 3, 947-971.
- Andersson, L.(1996) Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*. 49, 1395-1418.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13, 1, 12-27.
- Atılğan, S. S. ve Geçikli, F. (2020). Örgütsel adaletin örgütsel sinizme etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (Aralık Özel Sayı)*, 24, 289-312.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*, Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık
- Beugre, C. D. (1998). *Managing Fairness in Organizations*. Connecticut, London: Greenwood Publishing Group, Incorporated, Quorum Books Westport.
- Beugre, C., ve Baron R. (2001). Perceptions of systemic justice: The effects of distributive, procedural and interactional justice. *Journal of Applied Social Psychology*. 31, 324-339.

- Bies, R.J. ve J.S. Moag (1986). Research on negotiations in organizations, R.J. Lewicki, Sheppard B.H. and M.H. Bazerman (eds.), *Interactional justice: Communication criteria of fairness* içinde, Vol. 1, Greenwich, CT: JAI Press. 43-55.
- Bingöl, H. (2020). Perceptions of organizational cynicism in academics who teach in the field of sports in higher education institutions. *Asian Journal of Education and Training*, 6, 3, 443-447.
- Bozbayındır, F. ve Kayabaşı, E. (2014). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizmin nedenleri ve etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13,1, 211-227.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli
- Brandes, P.M. (1997) Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences (Dissertation of Doctor of Philosophy). *The University of Cincinnati*.
- Budak, G., Tolay E., Sezgin O. B., Arpacı S. Ç. ve Aksu S. G. (2018). *Örgütsel adalet*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*, Ankara: A.Ü Eğitim Fakültesi Yayınları
- Byrne, Z. S. ve Cropanzona, R. (2001). *Justice in Workplace (Vol. II): From theory to practice (pp.3-26) Chapter: History of organizational justice: The founders speak*
- Candan, H. ve Yetim, Ş. (2018). Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma: Karaman örneği. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5, 29, 3440-3454.
- Cansoy, R. ve Polatcan, M.(2018). Türkiye’de okullarda örgütsel adalet araştırmaları: ampirik araştırmalara bir bakış, *Turkish Studies*, 13, 4, 163-184.
- Chudzicka-Czupala, A.E., Chrupala-Pniak, M. ve Grabowski, D. (2014). Why may teachers become cynical at work? Antecedents of organizational cynicism of polish teachers- research reports. *The New Educational Review*, 1, 1-17.
- Cohen, R.L. (1987). Distributive justice: Theory and research, *Social Justice Research*, 1 (1), 19-40

- Colquitt, J. (2001). On The Dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*. 86, 386-400.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E. ve Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *The Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Cropanzano, R.S.(2015). *Organization justice: Where we have been and where we are going*, *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*.
- Cropanzano, R.S., D.E. Rupp, C.J. Mohler and M. Schminke (2001), Research in personnel and human resources management, G. Ferris (ed.), *Three roads to organizational justice* içinde, Kidlington, Oxford: Elsevier Science.
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83(2), 85-113.
- Çelik, T. O. ve Akar, H. (2019). Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmin cinsiyet açısından incelenmesi: bir meta-analiz çalışması. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 1, 87-105.
- Çevik, A. ve Can, N. (2020). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışlarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin makamsal güç kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5, 1, 13-30.
- Çimili Gök, E.B. ve Ünal, C.G. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel sinizm algıları, nedenleri ve örgütsel sonuçları, *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal*, , 5(16), 95-106.
- Dean, James W., Brandes P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism, *Academy of Management Review*, 23: 2, 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. Dissertation of Master Economics, Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Elazığ İl Örneği)*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ
- Erkutlu, H. V. (2015). *Pozitif örgütsel davranış*. Ankara: Akademisyen Kitapevi Yayın Dağıtım Pazarlama A.Ş.

- Erkutlu, H. V. (2017). *Negatif örgütsel davranış*. Ankara: Akademisyen Kitapevi Yayın Dağıtım Pazarlama A.Ş.
- Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resources management. *Thousand Oaks, CA: Sage*.
- Folger, R. (1977). Distributive and procedural justice: Combined impact of “voice” and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 35, 108-19.
- Folger, R. (1986). *Rethinking equity theory: A referent cognitions model*. In H.W. Beirhoff, R.L. Cohen & J. Greenberg (Eds.), *Justice in social relations* (s. 145- 162). New York: Plenum Press.
- Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L. and Relyea C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attetment for university faculty, staff and administration. *The Journal of Social Psychology*. 146(3), 327-347.
- Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*. 18(4), 694-734.
- Gilliland, S.W. (1994). Effects of procedural and distributive justice on reactions to a selection system. *Journal of Applied Psychology*. 79, 691-701.
- Grama, B. (2017). Organizational cynicism: Its relationship with job satisfaction, *Revista Economică*, 69, 1, 42-51.
- Greenberg, J. (1987a). A taxonmy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*. 12, 9-22.
- Greenberg, J. (1987b). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends? *Journal of Applied Psychology*. 72, 55-61.
- Greenberg, J. (1988). Equity and workplace status: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*. 73, 606-613.
- Greenberg, J. (1990b). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*. 16, 399-432.
- Hançerlioğlu, O. (1995). *Dört bin yıllık düşünce, sanat ve bilim tarihinin klasik yapıtları üzerine eleştirel inceleme*. 6. Baskı, İstanbul: Remzi Kitapevi.

- Hussain, S. ve Shahzad, K. (2022). Unpacking perceived organizational justice-organizational cynicism relationship: Moderating role of psychological capital, *Asia Pacific Management Review*, 27, 10-17.
- İçerli L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal bir yaklaşım, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kamran, M. ve Thomas, M. (2021). The effect of teachers' perception of organizational justice on their job stress, *International Journal of Organizational Leadership*, 10 (Special Issue), 89-98.
- Karasar, N., (2006) *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kart, M. E. (2015) *Örgütsel sinizm: Bağlamsal performans ve etik ideoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic.Ltd.Şti.
- Kasalak, G. ve Güneri, B.(2017). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizm ve örgüt adaletinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 11, 416-434.
- Konovsky, M.A. (2000), Understanding procedural justice and its impact on business organizations, *Journal of Management*, 26, 489-511.
- Korkut, A. & Aslan M. (2016). Organizational cynicism levels of teachers in secondary schools in Turkey, *E-International Journal of Educational Research*, 7, 2, 91-112.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. ve Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 1-14.
- Kutanis R. Ö. ve Çetinel E. (2010). Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi?: Bir örnek olay, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L. ve Griffin, M.L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*. 35, 644–656.
- Lind, A., & Tyler, T.R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York:

Plenum Press.

- Mantere, S. and Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium. Lyon. France.
- Mavibaş, M. ve Belli, E. (2018). Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi, *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ETÜSBED)*, 3(6), 121-133.
- McShane, S. L. & Glinow, M. A. V. (2016). *Örgütsel davranış*. Çevirenler: A, Günsel ve S. Bozkurt, 2. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mirvis, P. H. Ve Kanter, D. L. (1989). Combatting cynicism in the workplace, *National Productivity Review*, 8(4), 377-394.
- Moorman, R. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Niehoff, B. P. and Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-556.
- Özcan, E. (2014). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay yayınları (1. Baskı).
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polatcan, M. and Titrek, O. (2014). *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 141, 1291-1303.
- Robbins, S. ve Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Shaharruddin S. B. (2017). Moderating effect of organizational culture on the relationship between organizational justice, job autonomy and organizational cynicism, Unpublished PhD Thesis. Minn Malaysia: School of Business Management,

Universiti Utara Malaysia.

Sweeney, P.D. and D.B. McFarlin (1997). Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*. 18, 83-98.

Şamdan, T. ve Başkan, G. A. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.

Şentürk, F. K. ve Karakış, K. (2018). Örgütsel adaletin örgütsel sinizme etkisi üzerine bir araştırma, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(30), 4297-4308.

Şirin, Y. E., Aydın, Ö., Öz, G. Ve Şirin T. (2019). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarının örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algılamalarının incelenmesi, *Turkish studies*, 14 (1), 291-306.

Tekcan, T. (2019). Algılanan farklılık yaklaşımları ile örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

TDK (2022). <https://sozluk.gov.tr> adresinden 19 Haziran 2022 tarihinde edinilmiştir.

Thibaut, J. ve Walker, J., (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Thompson, C. C. ve Unachukwu, G. O. (2022). Organizational justice as a correlate of teachers' engagement in public secondary schools in Anambra state, *International Journal of Educational Research*, 5,1, 23-33.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: eskişehir ve alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Anadolu University Journal Of Social Sciences* ,8,2, 283-305.

Tufan, A. ve Erhan, S.E., (2021). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisinin incelenmesi, *Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi*,3,1, 18-25.

Ulaş, S.E. (2002). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.

Uludağ, T. (2018). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek

Lisans Programı, İstanbul.

Ünler, E. ve Gürel, H. (2015). *Örgütsel adaletin peşinde*, İstanbul: Beta Basım.

Vardarlıer, P. ve İncesu, E. (2021). Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili tez çalışmalarının incelenmesi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 704-727.

Yazıcıoğlu İ. ve Gençler, E. Ö. (2017). Örgütsel adalet algısının sinizm üzerine etkisi: devlet üniversiteleri meslek yüksekokullarında bir araştırma, *Journal of Business Research Turk*, 9(3), 106-119.



6. EKLER EK 1. Örgütsel Adalet Ölçeği

Açıklama		1	2	3	4	5
1.	Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
2.	Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma(zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.	①	②	③	④	⑤
3.	Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
4.	Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
5.	Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
6.	Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	①	②	③	④	⑤
7.	Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	①	②	③	④	⑤
8.	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	①	②	③	④	⑤
9.	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	①	②	③	④	⑤
10.	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	①	②	③	④	⑤
11.	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	①	②	③	④	⑤
12.	Okul yöneticilerimiz tüm öğretmenlere nazik davranır.	①	②	③	④	⑤
13.	Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	①	②	③	④	⑤
14.	Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	①	②	③	④	⑤
15.	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	①	②	③	④	⑤
16.	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	①	②	③	④	⑤
17.	Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	①	②	③	④	⑤
18.	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı bir biçimde açıklar.	①	②	③	④	⑤
19.	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	①	②	③	④	⑤

Not: Örgütsel Adalet ile ilgili ölçekte yer almayan, önemli gördüğünüz ve sizin ifade etmek istediğiniz varsa lütfen yazınız.

.....

.....

.....

.....

.....



EK 2: Örgütsel Sinizm Ölçeği

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Açıklama		1	2	3	4	5
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
2.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	①	②	③	④	⑤
3.	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	①	②	③	④	⑤
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	①	②	③	④	⑤
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	①	②	③	④	⑤
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	①	②	③	④	⑤
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	①	②	③	④	⑤
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	①	②	③	④	⑤
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	①	②	③	④	⑤
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınlığım.	①	②	③	④	⑤
11.	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	①	②	③	④	⑤
12.	Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	①	②	③	④	⑤
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	①	②	③	④	⑤

Not: Örgütsel Sinizm ile ilgili ölçekte yer almayan, önemli gördüğünüz ve sizin ifade etmek istediğiniz varsa lütfen yazınız.

.....

.....

.....

.....

.....

EK 3: Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu İzni

ADÜ Evrak Tarih ve Sayısı: 19/09/2020-E.48693



T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : 84982664-050.01.04
Konu : 2020/14-III Sayılı Karar Melek
(EYİĞÜN)

Sayın Prof.Dr. Ali Rıza ERDEM
Bölüm Başkanı

Danışmanlığını Eğitim Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM'in yürüttüğü Melek EYİĞÜN'e ait "Kamu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlere Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizim Arasındaki İlişki" başlıklı araştırması için, 18.09.2020 tarih ve 2020/14 sayılı Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu toplantımızda alınan III nolu karar aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Doç.Dr. Sezai KOÇYİĞİT
Kurul Başkanı

KARAR III

Danışmanlığını Eğitim Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM'in yürüttüğü Melek EYİĞÜN'e ait "Kamu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlere Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizim Arasındaki İlişki" başlıklı araştırma başvurusu görüşüldü.

Danışmanlığını Eğitim Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM'in yürüttüğü Melek EYİĞÜN'e ait "Kamu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlere Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizim Arasındaki İlişki" başlıklı araştırma başvurusunun Kurulumuzca kabulüne, oy birliği ile karar verildi.

Evrakın Doğrulama İçin: <https://ehys.adu.edu.tr/en/Vision/Dogrula/625Y05>

Eğitim Fakültesi Merkez Kampüsü Aydıncıyık Mersin 33010 Efeler/Aydın

Telefon No: 0256 214 20 23 Faks No: 0256 214 16 61

E-Posta: egitimetik@adu.edu.tr İnternet Adresi: adu.edu.tr/etikkurul/melek/

Not: Kurul, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi İçin: Gönül YARDIM

Unvan: Bilgisayar İşletmeni

Telefon No: 3104