



T.C

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET
ALGILARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Elif BAYRAK

Danışman

Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN

ALANYA

2023

T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ
ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Elif BAYRAK

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program Adı: Eğitim Yönetimi

Danışman

Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN

ALANYA

(2023)

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Elif BAYRAK

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim süresince ve tez çalışmamda planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren, çalışmama farklı açılardan bakmamı sağlayan sayın danışman hocam, Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN'e en derin saygılarımı ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim süresince bana her türlü desteği sunan, bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, desteklerini ve hoşgörülerini daima hissettiğim değerli hocalarıma; Prof. Dr. Kamile DEMİR'e, Doç. Dr. Duygu KOÇAK'a ve Dr. Öğr. Üyesi Hacı Bayram YILMAZ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırma kapsamında ziyaret ettiğim okullarda çalışmamın veri toplama sürecinde şahsıma yardımcı olan değerli okul yöneticilerine ve gönüllü olarak araştırmaya katılarak bu çalışmanın önemli bir ayağını oluşturan saygıdeğer öğretmenlerimize teşekkürü bir borç bilirim.

Tez çalışmam süresince yanımda olan, desteklerini asla esirgemeyen arkadaşlarıma ve aileme özellikle en değerlilerim sevgili anneme ve kardeşime sonsuz teşekkür ederim.

Elif BAYRAK

ÖZET

ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA ETKİSİ

Elif BAYRAK

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

Ekim, 2023 (140 Sayfa)

Bu araştırmada, Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan özel okul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisini incelenmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Antalya ilinin Alanya ilçesinde bulunan özel öğretim kurumlarında 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapan toplam 621 öğretmen içerisinde basit rastgele örnekleme yoluyla ulaşılan toplam 376 öğretmenden oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye uyarlanan, 19 maddeden ve üç alt boyuttan oluşan 'Örgütsel Adalet Ölçeği' ile belirlenmiştir. Örgütsel sinizm tutumları ise Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye uyarlanan, 13 maddeden ve üç alt boyuttan oluşan 'Örgütsel Sinizm Ölçeği' kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmanın verileri, nicel analiz yöntemleriyle değerlendirilmiştir. Bu kapsamda bilgisayar destekli istatistik analiz programlarından faydalanılmıştır. Bu programlar aracılığıyla verilere t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Tukey HSD çoklu karşılaştırma (post-hoc), Pearson Korelasyon Analizi ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonunda cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumunu ve okuldaki çalışma yılı değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının anlamlı bir farklılaşma göstermediği saptanmıştır. Toplam çalışma yılı değişkenine bakıldığında ise etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutunda anlamlı farklılık varken dağıtımsal adalet alt boyutunda anlamlı farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. Özel okullarda görev yapan öğretmenler görev aldıkları okullarda etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adaletin varlığına kısmen

katılmaktadırlar. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumunun cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği saptanmıştır. Toplam çalışma yılı ve okuldaki çalışma yılı değişkenine bakıldığında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel sinizm alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, tüm alt boyutlar arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutlarının örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarını yordadığı, işlemsel adalet boyutunun ise örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu yordadığı belirlenmiştir. Bilişsel ve duyuşsal sinizm boyutlarında en güçlü yordayıcının etkileşimsel adalet boyutu olduğu, davranışsal sinizm boyutunun ise en çok işlemsel adalet boyutu tarafından yordandığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm, Okul, Öğretmen, Eğitim Örgütü.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANISATIONAL JUSTICE ON THEIR ORGANISATIONAL CYNICISM ATTITUDES

Elif BAYRAK

Department of Educational Sciences

Graduate School of Alanya Alaaddin Keykubat University,

October, 2023

The study examines the effect of private school teachers' perceptions of organisational justice on their organisational cynicism attitudes. Relational screening model was used in the research. The sample group of the research consists of 376 teachers who were reached through simple random sampling from a total of 621 teachers working in private educational institutions in Alanya district of Antalya province in the 2022-2023 academic year. In the study, teachers' perceptions of organisational justice were determined by the 'Organisational Justice Scale' consisting of 19 items and three sub-dimensions, developed by Niehoff and Moorman (1993) and adapted to Turkish by Polat (2007) after validity and reliability studies, the attitudes towards organisational cynicism were determined by the 'Organisational Cynicism Scale', which was developed by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999), adapted to Turkish by Kalağan (2009) after validity and reliability studies, and consists of 13 items and three sub-dimensions. The data of the study were evaluated by quantitative analysis methods. Computer-aided statistical analysis programmes were used to analyze the data obtained from the sample group. Through these programmes, t-Test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), Tukey HSD multiple comparison (post-hoc), Pearson Correlation Analysis and Multiple Linear Regression Analysis were performed on the data. At the end of the study, it was found that teachers' perceptions of organisational justice did not show a significant difference according to gender, marital status, educational status and years of service in the school. Considering the total years of employment variable, it was found that there was a significant difference in the interactional justice and procedural justice sub-dimensions, while there was no significant difference in the distributive justice sub-

dimension. Teachers working in private schools partially agree with the existence of interactional justice, distributive justice and procedural justice in their schools. Private school teachers partially agree with the existence of interactional justice, distributive justice and procedural justice in the schools where they work. It was found that teachers' organisational cynicism attitude did not show a significant difference according to gender, marital status and educational status variables. It was found that there was a significant difference according to the variables of total years of service and years of service in the school. When the relationship between the sub-dimensions of organisational justice and organisational cynicism was examined, it was found that there was a negative and significant relationship between all sub-dimensions. According to the results of multiple linear regression analysis, it was determined that the distributive and interactional justice dimensions predicted the cognitive and affective dimensions of organisational cynicism, and the transactional justice dimension predicted the behavioural dimension of organisational cynicism. It was determined that the interactional justice dimension was the strongest predictor of cognitive and affective cynicism dimensions, while the behavioural cynicism dimension was predicted mostly by the transactional justice dimension.

Keywords: Organisational Justice, Organisational Cynicism, School, Teachers, Educational Organisation

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
TABLolar LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.5. Tanımlar	5
2. LİTERATÜR.....	7
2.1. Örgütsel Adalet.....	7
2.1.1. Adalet kavramı	7
2.1.2. Adalet kavramının bileşenleri.....	8
2.1.3. Örgütsel adalet.....	10
2.1.4. Örgütsel adalet algısı ile ilgili kuramsal yaklaşımlar	11
2.1.5. Örgütsel adaleti etkileyen faktörler	21
2.1.6. Örgütsel adaletin boyutları	23
2.1.7. Örgütsel adaletin öncel ve çıktıları.....	26
2.1.8. Eğitim örgütlerinde örgütsel adalet	29
2.2. Örgütsel Sinizm.....	31
2.2.1. Sinizm kavramı.....	31
2.2.3. Örgütsel sinizm.....	39
2.2.4. Örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörler	49

2.2.5. Örgütsel sinizmin sonuçları	52
2.2.6. Eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm	55
2.3. İlgili Araştırmalar	57
2.3.1. Yurt içinde yapılan çalışmalar	57
2.3.2. Yurt dışında yapılan çalışmalar	58
3. YÖNTEM	60
3.1. Araştırmanın Modeli	60
3.2. Evren ve Örneklem	60
3.3. Veri Toplama Araçları	62
3.3.1. Kişisel bilgiler formu.....	62
3.3.2. Örgütsel adalet ölçeği.....	62
3.3.3. Örgütsel sinizm ölçeği.....	64
3.4. Verilerin Toplanması	65
3.5. Verilerin Analizi	66
4. BULGULAR.....	69
4.1. Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Düzeyleri	69
4.2. Algılanan Örgütsel Adalet Düzeyinin Demografik ve Mesleki Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	69
4.2.1. Cinsiyet.....	69
4.2.2. Medeni durum	70
4.2.3. Öğrenim durumu	71
4.2.4. Toplam çalışma yılı	71
4.2.5. Okulda çalışma yılı.....	72
4.3. Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri	73
4.4. Örgütsel Sinizm Tutumunun Demografik ve Mesleki Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	74
4.4.1. Cinsiyet.....	74
4.4.2. Medeni durum	74
4.4.3. Öğrenim durumu	75
4.4.4. Toplam çalışma yılı	76

4.4.5. Okulda çalışma yılı.....	77
4.5. Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Sinizm Tutumu Arasındaki İlişki	78
4.6. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Tutumu Alt Boyutlarını Yordama Durumu.....	79
4.6.1. Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının bilişsel sinizm tutumunu yordama durumu.....	79
4.6.2. Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının duyuşsal sinizm tutumunu yordama durumu.....	80
4.6.3. Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının davranışsal sinizm tutumunu yordama durumu.....	81
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	84
5.1. Sonuç ve Tartışma	84
5.1.1. Özel okul öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet puanları	85
5.1.2. Özel okul öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları	88
5.2. Öneriler	95
5.2.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler	95
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler	96
6. KAYNAKLAR	98
7. EKLER.....	117
Ek. 1. Etik Kurul İzni	117
Ek 2. MEB Araştırma İzni.....	118
Ek 3. Veri Toplama Araçları	119
Ek 4. Ölçek İzinleri	122
Ek 5. İntihal Raporu	123
Ek.6. Özgeçmiş	124

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. Tutumun Bileşenleri.....	46
-------------------------------------	----



TABLÖLER LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. Örgütsel Adalet teorilerinin her çeşidi için temsili araştırma soruları ve bağımlı ölçüler.....	12
Tablo 2.2. Eşitlik Teorisinin Girdileri ve Çıktıları.....	15
Tablo 2.3. Örgütsel Sinizm Türleri.....	34
Tablo 3.1 Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklere göre dağılımı.....	61
Tablo. 3.2. Örgütsel adalet ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.....	63
Tablo. 3.3. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlar.....	65
Tablo 3.4 Araştırma verilerine göre çarpıklık ve basıklık değerleri.....	67
Tablo 4.1 Algılanan örgütsel adalet düzeyine ilişkin tanımlayıcı bulgular.....	69
Tablo 4.2 Algılanan örgütsel adalet düzeyinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	70
Tablo 4.3 Algılanan örgütsel adalet düzeyinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	70
Tablo 4.4 Algılanan örgütsel adalet düzeyinin öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	71
Tablo 4.5 Algılanan örgütsel adalet düzeyinin toplam çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	72
Tablo 4.6 Algılanan örgütsel adalet düzeyinin okulda çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	73
Tablo 4.7 Örgütsel sinizm düzeyine ilişkin tanımlayıcı bulgular.....	73
Tablo 4.8 Örgütsel sinizm tutumunun cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	74
Tablo 4.9 Örgütsel sinizm tutumunun medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	75
Tablo 4.10 Örgütsel sinizm tutumunun öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	75

Tablo 4.11 Örgütsel sinizm tutumunun toplam çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	76
Tablo 4.12 Örgütsel sinizm tutumunun okulda çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	77
Tablo 4.13 Örgütsel adalet algısı alt boyutları ve örgütsel sinizm tutumu alt boyutları arasındaki ilişkiler.....	78
Tablo 4.14 Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının bilişsel sinizm tutumunu yordama durumu.....	79
Tablo 4.15 Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının duyuşsal sinizm tutumunu yordama durumu.....	80
Tablo 4.16 Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının davranışsal sinizm tutumunu yordama durumu.....	82

KISALTMALAR LİSTESİ

ÖAÖ	Örgütsel Adalet Ölçeği
ÖSÖ	Örgütsel Sinizm Ölçeği
AGFI	Adjustment Goodness of Fit Index (Düzenlenmiş İyilik Uyum İndeksi)
CFI	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
D-W	Durbin Watson Değeri
GFI	Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation (Tahmin Hatalarının Kareleri Ortalamalarının Karekökü)
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual (Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü)
SS	Standart Sapma
VIF	Variance Inflation Factor (Varyans Artış Faktörü)

1.GİRİŞ

Geleceğin ve toplumun mimarı olan öğretmenlerimizin çalıştığı eğitim örgütlerinde kendilerini huzurlu, mutlu ve güvende hissetmeleri önem taşımaktadır. Öğretmen, eğitim sürecindeki önemli aktörlerden biridir ve bu süreçte oynadığı rol ve yaptığı eylemler, kendisi ve veli, yönetici, meslektaş, öğrenci ve toplumda bulunan diğer tüm üyeler gibi, çevresindeki bireylerin beklentilerinden etkilenmektedir (Duman, Sak ve Şahin Sak, 2020). Öğretmenlerin, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile dayanışma içerisinde çalıştıkları, birbirlerine destek oldukları, fikirlerini açık ve net bir şekilde söyleyebildikleri örgütlerde çalışmaları ve çalıştıkları örgüte karşı olumlu düşüncelere sahip olmaları o eğitim örgütünde bulunan öğrencilerin nitelikli yetiştirilmesi ve eğitim örgütünün hedeflenen şekilde ilerlemesinde önemli rol oynamaktadır. Bulunduğu eğitim örgütünde adaletli davranılmadığını gören, beklentilerinin karşılanmadığını hisseden öğretmenin hayal kırıklığına uğrayarak sinik tutum geliştirme durumunda olduğu belirtilmektedir (Momani, 2022).

Eğitim kurumlarında yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin, öğretmenlerin çalışmakta oldukları kurumlara karşı olan tutumlarını etkilediğinden, önem arz etmekte olduğu görülmektedir. Yazıcıoğlu ve Özcan Genç (2017) Türkiye'deki üniversitelerin meslek yüksekokullarında örgütsel adalet algısının sinizm üzerine etkisini incelemiş ve örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerinde etkisi olduğunu yani aralarında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Şamdan ve Atanur Başkan (2019) yapmış oldukları çalışmada hem resmi hem de özel ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre bu iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemiş ve daha önce yapılan çalışmalar gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında yüksek düzeyde anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya çıkartmışlardır. Bir diğer araştırmada Gümüşeli ve Girgin (2018) tarafından, meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiş ve veri analizi sonuçlarına göre meslek lisesi öğretmenlerinin genel olarak algıladıkları örgütsel adalet ve algılanan örgütsel sinizmlerinin orta düzeyde ve aralarında da negatif ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Ülkemizde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmaların geneli kamu okulları üzerine yapılmış ve özel eğitim-öğretim kurumlarında yapılan çalışmalar genellikle örgütsel mutluluk (Baskı, 2021; Uğurlu ve Sözer Özdemir, 2021), örgüt

alışanlarını motive etme becerileri (Canitez ve Kocabaş, 2020), zel okul müdürlerinin liderlik becerileri ile örgütsel sağlık ilişkisi (Aksulu Köse ve Gl, 2018), ğretmenlerin iş doyumunu (Akkaş, 2017), zerine olan çalışmalardır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim rgtlerinde, öğretmenler gelecek nesillerin zekasının şekillenmesinde kilit rol oynamaktadır. Bu nedenle onların mutluluğu ve mesleğe bağlılıkları etkili bir öğrenme ortamı yaratmak için çok önemlidir. Ancak, tüm öğretmenlerin okullarından eşit derecede memnun olmadığı kabul edilmelidir. Bu memnun olmama durumu, öğretmenler arasında iş tatmini eşitsizliğine katkıda bulunan faktörler hakkında soruları gündeme getirmektedir. Son zamanlarda çok dikkat çeken konulardan biri, öğretmenlerin özel eğitim kurumlarında adalet ve eşitliği nasıl algıladıklarıdır. Örgütsel araştırmalarda ivme kazanan bir diğer tutum örgütsel sinizmdir ve örgütsel sinizm, insanların karar verme süreçlerinde adil muamele veya şeffaflık eksikliği algıladıkları işyerinde adaletsizlik veya ihanet duygularından kaynaklanan karamsar bir görüş olarak tanımlanmaktadır (Kılıç, 2011). Bu tür tutumlar, çalışan motivasyonunda azalmaya, performansta düşüşe, işten ayrılma niyetinde artışa ve nihayetinde genel örgütsel etkinlikte azalmaya yol açabilmektedir.

Öğretmenlerin zel eğitim kurumlarına yönelik şüpheleri, bu eğitim kurumlarındaki adaleti nasıl algıladıklarından önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu da organizasyonun genel atmosferini ve verimliliğini etkilemektedir. Bu bağlamsal arka plana bakıldığında, özel okulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesinin hem akademisyenler hem de uygulamacılar için önem taşıdığı ileri sürülebilir.

Akar ve elik'in (2019) yapmış olduğu çalışma, öğretmenlerin örgütsel uygulamalarda adaletsizlik ve eşitsizlik algıladıklarında sinik tutumlar geliştirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenler, kurumlarında karar vermede veya kaynak tahsisinde adaletsizlik veya şeffaflık eksikliği algılsa, bu onların sinizmini artırabilir. Bu durum, eğitim örgütlerinin öğretmenler arasındaki potansiyel sinizmi azaltmak için adalet ve şeffaflığa öncelik vermesi gerektiği anlamına gelmektedir. Ayrıca bu sinik tutum, sadece örgüt içerisindeki refah durumunu etkilemekle kalmaz, aynı zamanda eğitim ortamındaki moral ve verimlilik üzerinde de olumsuz bir etkiye sahiptir.

Ayrıca Terzi ve ark. (2017), öğretmenlerin adalet algılarında yaşa ve çalışma ortamına göre anlamlı farklılıklar bulmuştur. Yapılan çalışma, adalet deneyimlerinin çalışma yılı veya belirli çalışma ortamı gibi faktörlere bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir. Bu farklılıklar, bireylerin örgütteki adalet algılarını şekillendirmekte ve daha sonra sinizme yönelik tutumlarını etkilemektedir. Ayrıca Shaharruddin (2016), özellikle çalışanların örgütsel sinizmine odaklanan bir çalışma yürütmüştür. Araştırma, olumsuz tutumların örgütün uygulamalarında algılanan adalet ve samimiyet eksikliğinden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu olumsuz tutumlar, dedikodu yapma veya örgütün kendisini sert bir şekilde eleştirme gibi davranışlarla kendini göstermektedir.

Erdem, Aytaç ve Gönül (2020), kayırmacılık ile örgütsel sinizm arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu bulmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütlerinde kayırmacılık algıladıklarında mesleklerine yönelik olumsuz tutumlara sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu tür olumsuzluklar duygusal tükenme, mesleğe karşı kayıtsızlık, mesleğe yönelik olumsuz bakış açıları, tutum ve duygular şeklinde kendini gösterebilmektedir (Güllü ve Çoruk, 2022).

Bu bulguların daha yakından incelenmesi, mesleki sinizmin yalnızca öğretmenleri bireysel olarak değil, aynı zamanda genel örgütsel iklimi ve eğitim çıktılarını da nasıl etkilediği hakkında önemli bilgiler sağlar (Güllü ve Çoruk, 2022). Yüksek düzeyde örgütsel sinizm, eğitimcilerin motivasyonunun düşmesine ve örgütün amaçlarına ulaşma konusundaki bağlılığının azalmasına neden olabilir. Özel eğitim kurumlarının bu tür olumsuz tutumların zararlı etkilerini anlaması ve eğitim kurumunun içsel güvenilirliğini artırıcı stratejiler geliştirmesi önemlidir.

Öğretmenlerin öğrencilerin hayatlarını şekillendirmede çok önemli bir rol oynadığı düşünüldüğünde, eğitim kurumlarının öğretmenlerin kaygılarının yeterince giderildiği adil bir çalışma ortamı yaratmaya öncelik vermesi zorunludur. Örgütsel adalet konularını tanımlayarak ve ele alarak, özel eğitim kurumları öğretmen memnuniyetini, katılımını ve genel etkililiği artıran olumlu bir iklimi besleyebilir. Bu sadece öğretmenlere fayda sağlamaz, aynı zamanda öğrenciler için uygun öğretme ve öğrenme ortamları sağlayarak daha iyi eğitim çıktılarını teşvik eder. Bu nedenle, özel okul öğretmenlerinin adalet algısının sinizme yönelik tutumları üzerindeki etkisi vurgulanmaktadır. Akar ve Çelik (2019), Terzi ve ark. (2017), Erdem vd. (2020), Akar ve Çelik (2019) ve Shaharruddin (2016), öğretmenlerin deneyimlerini şekillendirmede adalet algısının önemini, öğretmenlerin iş doyumunu ve bağlılığını artırmak için eğitim kurumlarında adaleti, şeffaf olmayı ve güveni teşvik etmenin önemini vurgulamaktadır. Bu çalışmalar,

öğretmenlerin özel kurumların adalet algısı ile sinik tutumlara yönelik eğilimleri arasında net bir ilişki olduğuna dair ikna edici kanıtlar sunmaktadır. Eğitim kurumları bu konuların farkında olmalı ve genel örgütsel etkinliği artırırken olumlu öğretmen tutumlarını teşvik eden adil ve destekleyici bir ortam yaratmaya çalışmalıdır. Bu ilişkileri etkileyebilecek ek faktörleri araştırmak ve eğitim ortamlarında örgütsel sinizmi etkili bir şekilde ele alabilecek potansiyel müdahaleleri keşfetmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

Çalışmanın amacı özel öğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıtlar aranmaktadır:

1. Antalya ili Alanya ilçesindeki özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ne düzeydedir?
2. Araştırmaya katılan özel öğretim kurumları öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı düzeyleri;
 - a) cinsiyete,
 - b) medeni duruma,
 - c) toplam çalışma süresine,
 - d) öğrenim durumuna,
 - e) okulda çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
3. Antalya ili Alanya ilçesindeki özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ne düzeydedir?
4. Araştırmaya katılan özel öğretim kurumları öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri;
 - a) cinsiyete,
 - b) medeni duruma,
 - c) toplam çalışma süresine,
 - d) öğrenim durumuna,
 - e) okulda çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
5. Özel öğretim kurumları öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
6. Araştırmaya katılan özel öğretim kurumları öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları örgütsel sinizm tutumlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumları, öğretmenlerin deneyimlerini ve tutumlarını etkileyen birçok faktöre sahip karmaşık ve dinamik bir alan olarak tanımlanmaktadır. Son yıllarda oldukça dikkat çeken bu unsurlardan biri de özel eğitim kurumlarındaki örgütsel adalet algısıdır. Örgütsel adalet, insanların işyerlerinde, özellikle kararların nasıl alındığı, kaynakların nasıl tahsis edildiği ve iletişimin nasıl gerçekleştiği konusunda deneyimledikleri adalet ve eşitliği ifade eder.

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumların adil olduğuna yönelik algıları, örgütlerine karşı sinik bir tutum oluşturmaması bakımından, eğitim kurumları için yapıcı bir nitelikte olabilmektedir. Dolayısıyla bu çalışma, özel eğitim kurumlarında adalet algısını artıran adil bir çalışma ortamının her alanda baskın duruma getirilebilmesi, örgütsel sinizmin azaltılabilmesi, böylece örgütsel adalet algısının artması hem öğretmen başarısının ve mutluluğunun, hem öğrencilerin akademik başarısını hem de verimliliğin nitelikli bir şekilde artırılması açısından büyük önem taşımaktadır. Eğitim kurumlarında, öğretmenler gençlerin zihinlerini şekillendirmede ve öğrencilerin genel gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, eğer öğretmenler çalışma ortamlarında örgütsel adalet eksikliği algılasa, örgütlerine yönelik tutumlarında değişiklik olabilmektedir. Bu durum bizi bu çalışmanın ana odağı olan, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik tutumları üzerinde örgütsel adalet algılarının önemli bir etkisi olup olmadığı konusu getirmektedir. Örgütsel sinizm, çalışanlar arasında şüphecilğe, güvensizliğe ve ayrılmaya yol açabilecek örgütsel uygulamalar veya niyetler hakkında olumsuz inançları ifade etmektedir. Özel okullarda, öğrenci çıktılarını etkileyebileceği için örgütsel adaleti ve öğretmenlerin sinik tutumları üzerindeki etkisini anlamak daha da önemli hale gelmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Antalya'nın Alanya ilçesinde özel okullarda görev yapan 376 öğretmenin yanıtlarıyla sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Öğretmen: Özel okullarda görev yapan öğretmenler.

Özel Okul: Devlet yönetiminden ayrı, mülkiyeti kişiye veya bir özel kuruluşa ait eğitim öğretim yeri (TDK, 2023).



2. LİTERATÜR

2.1. Örgütsel Adalet

2.1.1. Adalet kavramı

Yüzyıllar boyunca adalet fikri sadece filozofları ve aydınları değil, sıradan insanları da büyülemiştir. Bu kavram evrimsel bir seyir izlemiş ve tarih boyunca farklı bilim adamları tarafından farklı tanımlar ile açıklanmaya çalışılmıştır. Adalet kavramı, toplumsal hayatta ve hukuk düzeninde sıkça kullanılan bir terimdir. Adalet; sosyal bilimler, siyaset bilimleri ve beşeri bilimler gibi çeşitli disiplinlerin konusu olan ve bu konuda teorik bir yapı kazanmış bir kavramdır (Bal Akkoç ve Düşükcan, 2021). Genel olarak ‘Adalet’ terimi hakkaniyet, eşitlik ve dürüstlük ile ilgili olmakla beraber, haklara ve hukuka uygunluk, hakların korunması, doğruluk, adil dağıtım, insanlara hak ettiğinin verilmesi olarak tanımlanmaktadır. Adaletin tam olarak ne olduğu, farklı kültürler ve tarihsel bağlamlara göre değişebilir, ancak genel olarak, adalet insanların haklarının korunmasını, haksızlığa uğramamalarını ve eşit muamele görmelerini ifade eder (Rawls, 1971).

Adalet, insanlar arasındaki ilişkilerde ve toplumun işleyişinde önemli bir rol oynar. Adalet kavramı, ahlaki ve siyasi teorinin merkezinde yer almakta ve toplumda siyasi, sosyal ve ekonomik uygulamaların nasıl yürütüldüğünü belirlemektedir (Boangmanalu, 2021). İnsanların adalete olan eğilimi, ekonomik, sosyal ve kendi kendine yetme ihtiyaçlarını karşılamak için gruplar halinde yaşama ve çalışma ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Adaletin sağlanması, kanunların uygun bir şekilde uygulanması, yargı sisteminin doğru ve tarafsız çalışması ile ilgilidir. Öztürk’e (2020) göre adalet, değişmeyen iyilik arzusunu ve objektif anlamda herkesin haklarını kabul etme ve tanıma niyetini içeren bir kavramdır. İnsanların kararları ve davranışları, yalnızca başkalarıyla ilişkiler söz konusu olduğunda "doğru" veya "haksız" olarak kabul edilir (Ersoy, 2020). Dolayısıyla “adalet” kavramında en az iki olmak üzere, gerektiğinde daha fazla taraf vardır. Adaletin var olabilmesi için bir örgütte herkes için tutarlı ve eşit kuralların olması gerekir. Adalet insanları bir arada tutar; adaletsizlik insanları birbirinden ayırabilir. Adil bir ortamda çalışan çalışanlar, örgüte karşı olumlu bir tutum geliştirerek örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur (Güner, 2016).

Adalet, bir diğerk anlamıyla "iyiye saygı, doğru ile yanlış birbirinden ayırmak" anlamına gelir. Günümüzde adalet kavramı, insanların dürüstlüğünü ve doğruluğunu ifade etmek için olduğı kadar davranış şekillerinin adaletle tutarlılığını ifade etmek için kullanılmaktadır (Öztürk ve Koşar, 2021). Rawls'a (1971) göre, adalete ulaşmanın, yasal çerçevenin yanı sıra etik ilkelerin ve sosyal etiğın kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını gerektirdiğini savunur. En önemli çalışmalarından birisi olan 'Adalet Teorisi'nde Rawls (1971), adalete ulaşmak için iki temel ilke sunar: Birincisi, her insan temel özgürlüklere eşit erişime sahip olmalıdır; İkincisi, toplumsal faydalarda eşitliğin sağlanması, mesela gelir dağılımı önem arz etmektedir. Sonuç olarak, adalet, toplumsal hayatın düzenli ve adil bir şekilde işleyebilmesi için oldukça önemlidir.

2.1.2. Adalet kavramının bileşenleri

Hak kavramı ile birlikte kullanılan adalet, eşitlik, karşılıklılık ve rasyonellik olmak üzere üç unsuru içerir (İşler, 2022).

2.1.2.1. Eşitlik

Adalet kavramı, toplumda mevcut olan farklılıkların veya eşitsizliklerin giderilmesi ve herkesin hak ettiğı değeri görmesi için önemlidir. Bu bağlamda, adaletin önemli bir bileşeni olarak eşitlik, toplumun tüm bireylerinin eşit haklara ve fırsatlara sahip olması anlamına gelir. Eşitlik kavramı ve adalet kavramı birlikte kullanılan ve birbirlerine çok yakın iki kavram olmaları ile birlikte anlam olarak aynı kavramlar değildir (Tavaslı, 2021).

Eşitlik, bireylerin ırk, cinsiyet, din, dil, etnik köken veya diğerk herhangi bir özellikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramadan, eşit haklara ve fırsatlara sahip olmasıdır. Eşitlikle ilgili olarak Johnston (2011), bunun adil bir toplum sağlamak için gerekli bir unsur olduğunu savunur. Bu, sosyal statü veya kimliğe bakılmaksızın tüm insanların kaynaklara ve fırsatlara eşit erişime sahip olması gerektiğı anlamına gelir ve adaletsizliğin, bireyler fayda veya yükten eşit pay almadığında ortaya çıktığına işaret ederek bu noktayı vurgulamaktadır. Eşitlik, herkesin aynı şekilde muamele gördüğü ve hiç kimsenin ötekileştirilmediğı bir toplum idealidir. Eşitlik, toplumun birçok farklı alanında da önemlidir. Eğitim, işe alım, sağlık hizmetleri ve diğerk birçok konuda herkesin eşit şartlarda olması gereklidir. Eşitlik, toplumda fırsat eşitliğı ve adaletin sağlanması için önemlidir.

İşyerinde eşitliği sağlamak için herkese eşit ücret veya eşit haklar vermek eşitliği getirmez. Eşitlik, işçinin konumu, yükümlülükleri ve işyerine katkı düzeyi dikkate alınarak haklar verildiğinde sağlanabilir. Adaletten başka bir anlama gelen eşitlik kavramı, bireyler arasındaki farklılıklara dayalı bir dağıtım unsuru olan “görelî eşitlik” ve kişiler arası farklılıkları dikkate almayan dağıtım olan “mutlak eşitlik” olmak üzere iki kısma ayrılabilir (İşler, 2022). Başarılı bir iş alanı oluşturmak için "eşitlik" ilkesinden vazgeçilmemeli, örgüt içinde daha üst bir konuma gelmek için çalışan yetenek ve örgüte katkıları dikkate alınmalıdır (Kaya, 2016).

2.1.2.2. Karşılıklılık

Toplumdaki ilişkiler karşılıklı alma ve verme üzerine kuruludur ve bu durumunu dengeleyen adil bir ortama ihtiyaç olduğuna inanılmaktadır. Adalet kavramı içinde karşılıklılık, bir kişinin başka bir kişiye karşı davranışlarının karşılıklı olması gerektiği fikrini ifade eder. En basit açıklaması ile, bireylerin toplum içinde başkalarından aldıklarını geri vermeleri gerektiği fikrini ifade eder. Bu da adil davranışların sadece bir tarafın değil, tüm tarafların yararına olması gerektiği anlamına gelir. Peter’a (2009) göre, karşılıklılık, Rawls’un kurumların her bireye başarılı olma şansı veren adil bir dağıtım sistemi sağlaması gerektiği teorisini yansıtmaktadır. Karşılıklılık ilkesi aynı zamanda insanlar arasındaki ilişkilerde de önemlidir. İnsanlar birbirlerine karşı adil davrandıklarında ve karşılıklı saygı gösterdiklerinde, daha iyi bir toplumsal ilişki oluşur. Bu da toplumun daha adil ve huzurlu bir yer haline gelmesine yardımcı olur.

Karşılıklılık kişinin algısına dayanmaktadır ve göreceli bir adalet anlayışı ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle, kişi yaptığı değişiklikler nedeniyle gösterdiği çabaların tam olarak ödüllendirilmediğine dair bir algı geliştirebilir (İşler, 2022). Ücret politikaları, çalışan performansı ile tutarlı olmalıdır. Kişi, sorumluluklarıyla doğru orantılı haklara sahip değilse, çalışmalarının ödüllendirilmeyeceğini düşünür ve örgüte karşı adalet algısı zedelenir (Kaya, 2016). Sonuç olarak, adalet kavramı içinde karşılıklılık ilkesi önemli bir bileşendir. Bu ilke, adil davranışların tüm tarafların yararına olması gerektiği fikrini ifade eder ve insanlar arasındaki ilişkilerin daha iyi olmasına yardımcı olur.

2.1.2.3. Rasyonellik

Rasyonellik, doğru kararları vermek için yalnızca duygu veya sezgiye güvenmek yerine mantıklı argümanlar kullanmak anlamına gelmektedir (Johston, 2011). Rasyonellik, adaletin çeşitli yönlerini anlamada da kilit bir rol oynamaktadır. Rasyonellik,

kararlar veya eylemler için duygulara veya kişisel inançlara güvenmek yerine gerçeklere dayalı düşünmedir.

Adaletle dair uygulamalarda, daha önceden kararlaştırılmış bir prosedürün olması, öznel kararlar almak yerine yapılacak olan uygulamaların bu prosedürler çerçevesinde uygulanması anlamını taşımaktadır. Rasyonellik, bir örgütün adaletini sağlamak için adaletsizliği önleyecek nesnel kurallar koyması, keyfi cezalandırma veya ödüllendirme yapılmaması ve hak eden bireylerin haklarının adaletli belirlenmesi gerektiğini belirtir (Kaya, 2016).

2.1.3. Örgütsel adalet

Modern toplumlarda adalet, doğruluk ve hakkaniyet kavramları çok yaygın ve her alanda karşımıza çıkmaktadır (Buluç, 2015). Son yıllarda geliştirilen örgütsel teoriler, kişilerarası etkileşimlere ve bu etkileşimden kaynaklanan sorunlara odaklanmış görünmektedir. Bu bağlamda “sosyal adalet” kavramının örgütlere uyarlandığını ve kazanımların örgüt içindeki ilişkilere göre adil dağılımını temsil eden “örgütsel adalet” kavramının geliştirildiği görülmektedir (Atalay, 2005). Örgütsel adaletin temeli, bireylerin çalıştıkları kurumlar hakkındaki duygularına dayanmakta olduğundan, örgütsel adalet kavramı bireylerin davranışları üzerinde de kontrolü olduğu belirtilmektedir (Dewantoro, Eliyana, Gunawan ve Pratama, 2022).

Örgütsel adalet, bireylerin çalıştıkları örgütlerde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını, değer verildiğini, saygı duyulduğunu ve adaletin örgütle ilgili değişkenleri nasıl etkilediğini belirlemek ile ilgilidir. Dahleez ve Aboramadan’a (2022) göre örgütsel adalet, çalışanlara örgüt içinde adil ve eşit davranılma derecesi olarak tanımlanır ve bu durum çalışanların örgüte karşı adalet algısı ile ilgilidir ve olumlu iş sonuçları elde etmede kilit bir değişken olarak kabul edilir. Cropanzano, Bowen ve Gilliland (2007) tarafından belirtildiği gibi, örgütsel adalet, çalışanların liderlik davranışının etik ve ahlaki değerini nasıl algıladıklarını ifade eder. Dolayısıyla, bireyin örgütsel uygulama algısıdır ve bu algının örgüte bağlılık ve memnuniyet gibi çıktıları nasıl etkilediğini gösteren bir kavramdır (Gül Öztürk ve Koşar, 2021).

Örgütsel adalet, çalışan memnuniyetinin boyutunda ve birlikte çalıştıkları ekibin etkinliğinde esastır. Ayrıca, haksız davranışın grup için sorunun kökü olduğunu belirtir. Doğru tutumlar olumlu eyleme yol açarken, çalışanların takımında kendilerine değer verildiği anlayışını geliştirirken, tüm çalışanlar uyumlu ve birbirine güven içinde davranırken, haksız davranışlar grubun hedeflerine ulaşmasını engelleyen olumsuz

eylemlere neden olur (Saruhan, 2019). Örgütsel adalet, bireyin maaşından başlayarak işyerinde her türlü kişisel olmayan davranışı kapsayan çok yönlü bir kavramdır. Sezgin ve Yıldızhan'a (2013) göre örgütsel adalet, örgütsel yönetim kararlarının ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu düşünüldüğünde, ücret, ödül, yaptırım ve terfinin örgüt içinde nasıl karar alındığı veya bu kararların çalışanlara nasıl iletildiği olarak tanımlanabilir. Sonuç olarak bireyler örgütteki meslektaşlarına farklı bir strateji uygulanmasını istemezler. Bu nedenle bireyler bu tür kötü davranışlara sessiz kalmamakta ve örgütler daha adil olabilmek için daha ciddi adımlar atmaktadır. Çünkü her yanlış hareket, örgütte çalışan motivasyonunu olumsuz etkiler ve örgütün başarısız bir şekilde tanıtılması örgütün sonunun gelmesine neden olabilir (Bal Akkoç ve Düşükcan, 2021). Yöneticilerin dengeli bir ortam sağlaması için; adil ve istikrarlı bir çalışma ortamı yaratmalı, çalışanlara söz hakkı vermeli ve alınan kararlarda çalışanların görüşlerinin dikkate alındığını göstermelidirler (Akbulut, 2020).

Çalışanların etkin işleyişi için en önemli faktörlerden biri olan adalet anlayışı (Choudhry, Philip ve Kumar, 2011), çalışanların organizasyonlarından alacakları potansiyel sonuçları tahmin etmelerini ve kontrol etmelerini kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel adaletin çalışan memnuniyetini, güvenini ve katılımını artırmak için neden bu kadar önemli olduğu doğrulanmaktadır. Poole'a (2007) göre, örgütler kârı en üst düzeye çıkarmak veya başkaları üzerinde güç elde etmek gibi kişisel çıkar yerine dürüstlük gibi ilkelere öncelik verdiğinde, yönetimin örgütsel destek yaratma çabaları sayesinde kendilerini işte daha değerli hissettikleri için bu, çalışanlar arasında daha fazla iş tatminine yol açar. Bu bağlamda, örgütsel adaletin, olumlu işveren-çalışan ilişkilerinin sürdürülmesinde önemli bir rol oynadığı, sonuç olarak genel iş tatmini oranlarında bir artışa yol açarken aynı zamanda çalışan bağlılığını teşvik ettiği sonucuna varılabilmektedir.

Günümüz rekabet ortamında örgütün en değerli kaynağı olan insan kaynakları, örgütün ve çalışanlarının çıkarları için hayati önem taşımaktadır. Doğru, etkili ve adil bir insan kaynakları değerlendirmesi, organizasyonun gelişimi ve büyümesi için önemlidir. Bu değerlendirme ne kadar doğru olursa, çalışanlar o kadar motive olacak ve kuruluşun hedeflerine ulaşması o kadar kolay olacaktır (Taşdan, Oğuz, ve Kantos, 2014).

2.1.4. Örgütsel adalet algısı ile ilgili kuramsal yaklaşımlar

Adalet kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte konuyla ilgili farklı adalet teorileri ortaya çıkmıştır. Bu teoriler, reaktif-proaktif (tepkici-önleyici) ve process- content

(süreç-içerik) boyutu olmak üzere iki bağımsız boyutta sınıflandırılır (Köse, 2020). Reaktif-proaktif kavramlarına baktığımızda, adaletsizliği düzeltmeye çalışmakla adalet aramak arasındaki farktır. Reaktif adaletin teorisi, bireylerin adaletsiz olarak algılanan durumlardan kaçma veya kaçınma girişimlerine ve çabalarına odaklanır ve bu teoriler adaletsizlikle nasıl başa çıkılacağına ve verilen tepkilere bakar. Buna karşılık, proaktif teoriler adaleti teşvik etmek için tasarlanmış tutumlara odaklanır ve adil bir durum yaratmaya yönelik tutumları inceler (Greenberg, 1987). Süreç ve içerik kavramlarına baktığımızda ise süreç boyutu, örgüt çalışanlarının alacağı maaş ve kıdem gibi gelirlerin nasıl tespit edildiği ile ilgilenmektedir ve ayrıca örgüt ile ilgili prosedür ve politikaların adil bir şekilde oluşturulup uygulanmadığı ile ilgilidir (Saruhan, 2019). Buna karşılık, içerik boyutu, sonuçların dağılımının adilliği ile ilgilenir ve bireysel veya grup olarak alınan sonuçların göreceli adaletini ele alır (Greenberg, 1987).

Tablo 2.1.Örgütsel Adalet teorilerinin her çeşidi için temsili araştırma soruları ve bağımlı ölçüler

Teori Çeşidi	Temsili Soru	Prototip Bağımlı Ölçüler
Reaktif-içerik	İşçiler adaletsiz ödemelere nasıl tepki veriyor?	Fazla ödemeye veya eksik ödeme eşitsizliğine tepkiler (Greenberg tarafından incelendi, 1982)
Proaktif-içerik	İşçiler adil ödemeler oluşturmaya nasıl çalışır?	Ödül tahsisinde adalet normlarına bağlılık (Freedman & Montanari tarafından incelendi, 1980)
Reaktif-süreç	İşçiler adil olmayan politikalara veya yasal prosedürlere nasıl tepki veriyor?	Haksız ödeme yöntemlerine veya ihtilaf çözme yöntemlerine tepkiler (Folger & Greenberg tarafından incelendi, 1985)
Proaktif-süreç	Çalışanlar adil politikalar veya prosedürler oluşturmaya nasıl çalışır?	Prosedürel adalet algıları (Lind & Tyler tarafından incelendi, baskıda)

Kaynak: Greenberg, J. (1987).

2.1.4.1. Reaktif-içerik teorileri

Reaktif-içerik teorileri, çalışanın bir örgüt içindeki adil olmayan uygulamalara tepkisini araştıran ve haksız ödül ve kaynak tahsisine odaklanan kavramsal bir yaklaşımdır (Gül Öztürk, 2020). Bu teoriler, insanların haksız ilişkilere tepki göstereceklerini ve bazı olumsuz duyguları ifade edeceklerini açıkça belirtmek için önemli bir ortak odağı paylaşırlar. Ek olarak, bu teoriler, insanların ödüllerin ve kaynakların adil olmayan dağılımına nasıl tepki verdiğine odaklanır (Aksay, 2021).

Örgüt bilimciler reaktif-içerik teorilerine aşınadır çünkü bu teoriler genellikle örgütlerde insanlara nasıl davranılması gerektiğini düşünmek için kullanılır. Reaktif-içerik teorileri, çalışanların adalet ve hakkaniyet algılarının, olumsuz etkilere verdikleri

tepkilerden etkilendiğini ve bu olumsuz etkilerin temel nedenlerini ele alan örgütsel tepkilerin gerekli olduğunu savunmaktadır. Greenberg'e (1987) göre, bir örgüt, olumsuz sonuçlara yol açan durumlara olumlu tepki verdiğinde, çalışanların adalet ve eşitlik algıları üzerindeki etkinin azaltılabileceğini söylenebilmektedir. Benzer şekilde Na'imah, Tjahjono ve Madjid (2022) örgütsel tepkilerin, çalışanların örgüt içindeki adalet ve adalet algılarını yönetmede önemli bir rol oynadığını savunmaktadırlar. Bu bağlamda, olumsuz sonuçların olumsuz etkilerini azaltmak için etkili yanıtlar tasarlamalarına yardımcı olabileceğinden, örgütlerin reaktif-içerik teorilerinin bu algıları nasıl ele aldığını anlamalarının önemli olduğunu belirtilmektedir.

Algılanan adaletsizliğin, her zaman yalnızca olumsuz sonuçlardan kaynaklanmadığını, ancak genellikle bu tür olaylardan sonra uygun bir tepki veya açıklamanın olmamasından kaynaklandığını ve bireylerin kendilerini ihmal edilmiş veya değerli hissetmemelerine neden olduğu belirtilmektedir. Cohen-Charash ve Spector'a (2003) göre, çalışanların adalet algısının olumlu hissetmekten veya sonuçtan memnun olmaktan farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle, insanların bir durumun adilliği hakkındaki görüşleri, durumun kendileri için iyi olup olmadığından çok, olay sırasında ve sonrasında kendilerine nasıl davranıldığıyla ilgili olduğu belirtilmektedir.

Bu teoriler, insanlara bir durumun faydalarından ve yüklerinden payları söz konusu olduğunda aynı şekilde davranılması gerektiğini belirten teorilerdir. Bu adalet teorileri, adil ilişkilerin, herkesin eylemlerinin fayda ve sonuçlarında eşit paya sahip olduğu zaman gerçekleştiğine inanır. Bir çalışanın eşit katkıya sahip başka bir çalışana göre daha fazla veya daha az ücret alması ve bu sistemin iş tatminini etkileyebilmesi ve/veya performansta değişikliklere yol açacağına inanılması gibi eşit olmayan değiş tokuşlar olumsuz kabul edilir (Greenberg, 1987).

Sonuç olarak, örgütler için olumsuz performans, çalışan tepkileri ve örgütsel tepkiler arasındaki bağlantıyı fark etmek önemlidir, çünkü bu bağlantı, örgüt içerisindeki eşitlik ve adalet algılarını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır.

2.1.4.1.1. Adams'ın eşitlik teorisi

Adams'ın eşitlik teorisi, toplumsal eşitliğin bir ahlaki ilke olarak kabul edilmesini savunan bir felsefi teoridir. Adams'a (1963) göre, insanlar arasındaki toplumsal eşitsizlik, doğuştan gelen farklılıklar nedeniyle kabul edilebilir olsa da, bu farklılıkların sonucu olarak ortaya çıkan sosyo-ekonomik eşitsizliklerin ahlaki bir meşruiyeti yoktur. Buna karşılık, toplumsal eşitliğin korunması ve teşvik edilmesi gerektiğini savunur. Adams'ın

eşitlik teorisi, bireylerin adalet ve ödüllerin dağıtımında adalet arzusuyla motive edildiğini varsayarak, çeşitli sosyal bağlamlarda kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Kokkonieni ve Isomöttönen'e (2020) göre, bu teori, projelerde eşitlikle ilgili konuları belirlemek için etkili bir çerçeve görevi görebilmekte ve öğrenci memnuniyetinin, grup çalışmasına katkıları ile aldıkları ödül arasındaki dengeye ilişkin algılarıyla ilişkili olduğunu ileri sürmektedirler. Bu bağlamda, Adams'ın bireylerin sonuçların dağılımında adalet ve eşitlik aradıkları iddiasıyla tutarlılık sağlamaktadır. Phang (2015) Adams'ın eşitlik teorisinin önemini vurgulayarak, bireylerin deneyimlerini değerlendirirken adil muameleye öncelik verdiklerine dikkat çekmekte ve özellikle, bu teorisinin psikoloji, ekonomi ve yönetim bilimi gibi çeşitli alanlara nasıl uygulandığını belirtmektedir.

Yapılan araştırmalar Adams'ın eşitlik teorisinin, eğitim ortamlarından örgütsel ortamlara kadar çeşitli bağlamlarda insan davranışını anlamada devam eden ilgisini ve uygulanabilirliğini göstermektedir. Greenberg ve Colquitt (2005) eşit muamelenin örgütler içindeki davranışı nasıl etkilediğini araştırarak, adaletsizlik algılarının çalışan motivasyonu ve performans düzeyleri üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceğini savunmaktadır.

Örgütsel bağlamda adalet konusundaki çoğu araştırmaya ilham veren yaklaşım olan Adams'ın teorisi, çalışanların işyerinde adalet ve adalet algılarını etkileyen psikolojik ve sosyal süreçleri anlamak için kapsamlı bir çerçeve sağlamaktadır (Greenberg, 1987). Bu bağlamda, iyi ücretli çalışanların suçluluk duyduğunu ve düşük ücretli çalışanların öfkeli hissedeceğini belirtir. Çalışanların bu oranların adil olduğuna veya adil olmadığına karar vermesi kolay değildir. Çalışanlar, kendi katkıları ile kazançları arasında anlamlı bir oran oluşturmaktadır. Kendi katkılarını ve başardıklarını, ortaya koyduklarını diğer çalışanların başardıkları ile karşılaştırmakta ve yapılan bu karşılaştırma sonucunda, çalışan ortaya çıkan durumda eşitsizlik görüyorsa gerilim ortaya çıkmaktadır (Adams, 1963). Teoriye göre, bir çalışan aynı işi yapan iş arkadaşlarından daha az ücret aldığına inanıyorsa, çalıştığı kuruma ve iş arkadaşlarına karşı düşmanlık gösterme eğiliminde olabilmektedir (Engür ve Sabancı, 2023). Bu tarz bir stresi azaltmak için etkili davranışsal ve bilişsel farklı yöntemler benimsenerek çalışanlar motive edilir (Atalay, 2005). Eşitlik teorisi üzerine yapılan bir çalışmada, deneyi yapan kişi bazı işçileri ücretlerinin adaletsiz olduğuna inandırmıştır ve bu durum farklı düzeylerde eşitsizlik yaratmıştır. İşçilere hak ettiklerinden daha az ödeme yapılan eksik ücret eşitsizliği veya işçilere hak ettiklerinden daha fazla ödeme yapılan fazla ödeme eşitsizliği ortaya çıkmaktadır (Greenberg, 1987).

Tablo 2.2. Eşitlik Teorisinin Girdileri ve Çıktıları

Girdiler	Çıktılar
Eğitim, zeka, deneyim, eğitim, beceriler, kıdem, yaş, cinsiyet, etnik köken, sosyal statü, iş çabası, kişisel görünüm, sağlık, eşin özellikleri vb.	Ücret, içsel ödüller, tatmin edici denetim, Kıdem hakları, yan haklar, iş statüsü, Statü sembolleri, iş avantajları, kötü çalışma koşulları, monotonluk, kader, belirsizlik vb.

Kaynak: Al-Zawahreh, A., ve Al-Madi, F. (2012).

Tablo 2.2 hangi girdilerin ve çıktıların beklendiğini genel olarak göstermektedir. Bir birey bunlardan herhangi birini girdi olarak kabul edebilir ve bu nedenle ondan adil bir çıktı bekler. Sorun, belirli bir girdinin işveren tarafından değil, yalnızca çalışan tarafından görülmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda çalışanda haksızlık algısı oluşmaktadır (Al-Zawahreh ve Al-Madi, 2012).

2.1.4.1.2. Crosby'nin göreceli yoksunluk teorisi

Crosby'nin (1976), Göreceli Yoksunluk Teorisi (Relative Deprivation Theory), bireylerin ve grupların sahip oldukları kaynaklara göre değil, kendi kendileriyle kıyasladıkları diğer insanlara göre ne kadar az veya çok kaynağa sahip olduklarına bağlı olarak algıladıkları yoksunluk duygusunun davranışlarını etkilediğini savunan bir teoridir. Smith ve Pettigrew (2015) bu teoriyi, bireylerin mevcut durumlarını başkalarının başarılarıyla karşılaştırdıklarında hüsrana uğrayabileceklerini ve asi olabileceklerini öne sürerek açıklamaktadır. Literatüre göre göreceli yoksunluk bireysel algıya dayanmaktadır. Çevresindekilerden daha kötü olduğuna veya diğerlerine kıyasla haksız muamele gördüğüne inanan insanlar, kendilerinden daha iyi görünen kişilere karşı öfke ve kırgınlık duyabilmektedirler. Bu bağlamda, bu duygular tedavi edilmezse, tatminsizliğe, hayal kırıklığına, öfkeye ve potansiyel isyana yol açabilmektedir (Smith ve Pettigrew, 2015).

Bu teoriye göre, insanlar sahip oldukları kaynaklardan ziyade, aynı toplulukta yer alan diğer insanların sahip oldukları kaynaklarla kendilerini karşılaştırarak yoksunluk duygusu hissederler. Bu yoksunluk duygusu, bir bireyin kendisine haksızlık yapıldığına veya kaynakların adil bir şekilde dağıtılmadığına inanmasına yol açabilir ve bu da çeşitli davranışlara neden olabilir. Karşılaştırma yaparken çalışanların kendilerinden daha üst konumda olan kişilerle karşılaştırma yapacaklarından bahsedilir. Teoriye göre, bireyler, gerçek ve beklenen sonuçlar veya çabalarının ödülü olarak algıladıkları sonuçlar arasında bir tutarsızlık olduğunu hissettiklerinde hayal kırıklığı yaşarlar (Bal Akkoç, 2021).

2.1.4.1.3. Homans'ın dağıtım adaleti teorisi

Homans'ın Dağıtım Adaleti Teorisi, bireylerin adil muameleyi, sosyal eşitsizliği ve kaynakların dağılımını anlamak için önemli çıkarımlarla, katkıları karşılığında aldıkları ödüllere dayalı olarak yargıladıklarını ve adaleti değerlendirdiklerini öne sürmektedir. Bu bağlamda, kişilerin, kaynakların dağıtımının adil olup olmadığına ilişkin algılamalarının, onların davranışlarını nasıl etkilediğine dair bir açıklama sunmaktadır. Bu teori, bir organizasyon içindeki bireyler ve gruplar arasında ödüllerin ve kaynakların dağılımında eşitlik, adalet ve dengenin önemini vurgular (Choudhry, vd. 2011). Homans'ın dağıtım adaleti teorisinin karar vermede önemli bir rol oynadığı açıktır çünkü hem dağıtımsal adaleti - karar sonucunun adilliğini - hem de prosedürel adaleti vurgulamaktadır.

İnsanlar, kaynakların adaletsiz bir şekilde dağıtıldığını düşündükleri zaman, bu duruma uygun şekilde tepki verirler. Adalet algısının temeli, kişinin katkısının, başka bir kişinin katkısına oranla eşit şekilde değerlendirilmesidir. Yani, bir kişinin, işe katkısı ne kadar ise, kazancı da o kadar olmalıdır. Ayrıca, kaynakların dağıtımında objektif kriterlerin kullanılması gerektiği de vurgulanmaktadır. Kişilerin algıladıkları adalet düzeyi, sosyal etkileşimlerinin kalitesini ve miktarını da etkiler. Örneğin, daha fazla adalet algısı, daha fazla iş birliği, yardımlaşma ve pozitif sosyal etkileşimlere yol açar.

Sonuç olarak, Homans'ın Dağıtım Adaleti Teorisi, insanların kaynakların adil bir şekilde dağıtılmadığını düşündüklerinde, buna karşı uygun şekilde tepki gösterdiklerini gösterir. Ayrıca, adalet algısının sosyal etkileşimleri etkilediğini de vurgular. Homans, etkileşim kavramını sosyal davranış kavramıyla eş anlamlı olarak tanımlar. Bir kişinin yaptığı bir eylem, başka bir kişinin yaptığı bir eylemle ödüllendirildiğinde veya cezalandırıldığında, bu ikisinin davranışın türü ne olursa olsun birbirleriyle etkileşime girdiği söylenebilir. Bu tür bir etkileşimde sergilenen davranış, Homans'ın temel sosyal davranışı olarak bilinir (Aksay, 2021). Bu bağlamda, eşitliğin bir adaletsizlik olduğunu ve bu nedenle eşit bir dağıtım garanti edildiğinde adaletin sağlanacağını belirtir.

2.1.4.2. Proaktif-içerik teorileri

Proaktif-içerik teorileri, çalışanların adalet ve işyeri adaleti algılarını şekillendirmedeki merkezi rolleri nedeniyle özellikle dikkat çekmektedir. Greenberg'e (1987) göre, proaktif teorileri, adaleti teşvik eden davranışlara odaklanırken içerik yaklaşımı, sonuçların adil bir şekilde dağıtılmasıyla ilgilenmektedir. Proaktif yaklaşımlar, örgütlerin adil bir kültür oluşturan politika ve prosedürler uygulamasını sağlarken içerik

merkezli yaklaşımlar, bu politikaların adil sonuçlara yol açmasını sağlamaktadır. Ayrıca Colquitt (2012) adalet algısının olumlu sonuçlar veya memnuniyet duygusundan farklı olduğunu vurgulamakta ve adalet algısının, örgütsel bağlılık, liderliğe güven, vatandaşlık bilinci, verimsiz davranış ve görev başarısı dahil olmak üzere temel tutum ve davranışlardaki benzersiz farkı açıklamaktadır. Bu bağlamda, yalnızca olumlu sonuçlar vermenin değil, aynı zamanda çalışanların kendilerine adil davranıldığını hissettikleri bir ortam yaratmanın da önemini vurgulamaktadır.

Proaktif içerik teorileri, çalışanların kuruluştaki adalet ve eşitlik algılarını şekillendirmede önemli bir rol oynamakta ve daha yüksek iş tatminine yol açmaktadır (Sahni, Sinha ve Gupta, 2018). Proaktif içerik teorileri, meslektaşlar arasında güven gibi tutumları teşvik ederek kapsayıcı bir çalışma ortamını teşvik etmenin anahtarı olarak görülmektedir ve iş yerindeki çatışmayı azaltmaya yardımcı olabilir ve iş arkadaşlarıyla daha iyi ilişkiler kurulmasına yol açarken çalışan katılımını artırabilir ve böylece kuruluşun genel performansına zaman içinde olumlu katkıda bulunabilmektedir.

2.1.4.2.1. Leventhal'ın adalet yargı teorisi

Leventhal'ın (1976), Adalet Yargı Teorisi, insanların adalet hakkındaki algılarını ve değerlerini açıklamaya çalışan bir teoridir (Greenberg, 1987). Leventhal, bazen insanların davranışsal olarak adil bir ödül dağılımı elde etmeye çalıştıklarını savunuyor. Elde edilen ödüller, uzun vadede katılımcılara fayda sağlayacağı için katkılarla orantılıdır (Aksay, 2021). Bu teori, bir örgütte ödüllerin ve cezaların dağıtımında üç önemli unsuru, adalet, tutarlılık ve doğruluğu vurgulamakta ve çalışanlar arasında güven ve uyumu teşvik etmede prosedürel adaletin önemini belirtmektedir. Colquitt'e (2012) göre, dağıtıcı adalet, Leventhal'ın karar bağlamlarıyla ilişkili dağıtım normu teorisinin önemli bir yönüdür ve bu bakış açısının, kararların uygun standartlara göre verilip verilmediğini belirlemek için dağıtım adaletinin, eşitlik ve adalet gibi çeşitli yönlerini içerdiğini açıklamaktadır. Bu bağlamda, çalışanlar sonuçların adil kurallardan ortaya çıktığına inanıyorlarsa, tüm çıktıları adil buldukları anlamına gelmektedir.

Prosedürel adalet, Leventhal'ın yargı teorisi tarafından vurgulanan başka bir kritik unsur olarak tanımlanmaktadır. Cropanzano, Bowen ve Gilliland'a (2007) göre, örgüt politikalarını oluşturmak için kullanılan süreçler, kararların alınma şekline ilişkin çalışanların, şeffaflık, katılım ve nezaket gibi beklentileriyle uyumlu olduğunda, örgüt uygulamalarının algılanan yasallığını ve doğruluğunu artırarak çalışanların yönetime olan güvenini artırmaktadır.

Leventhal'ın Adalet Yargı Teorisinde bireyler adil bir dağıtım kararı verebilmek için karşılaştıkları durumların çeşitliliğine bağlı olarak farklı dağıtım kararları almaktadırlar. Bu teori, insanların nasıl adaleti algıladığını ve değer verdiğini anlamak için önemli bir araçtır.

2.1.4.2.2. Lerner'in adalet güdüsü teorisi

Lerner'e (1977) göre, bireyler, kimlik duyguları ve öz değerleri ile yakından ilişkili olan bir adalet ve adalet arzusu ile doğarlar. Bu bağlamda Lerner'in (1977) adalet güdüsü teorisinin bireylerin örgüt içerisindeki adaleti ve adaletsizliği nasıl algıladıklarını anlamak için önemli bir çerçeve olduğu belirtilmektedir. Bu teoriye göre, insanlar başarılarının liyakat üzerine kurulu olduğuna ve diğerlerine kıyasla kendilerine eşit davranıldığına inanmak gibi temel bir arzuya sahip olduğu belirtilmektedir (Greenberg, 1987). Bu adalet algısı, kurumsal davranışın bireyler açısından yönünü ve enerjisini tahmin etmede önemli bir rol oynamaktadır (Cropanzano & Rupp, 2003).

Bu görüşe göre, işveren-çalışan ilişkisinin dağıtımın nasıl yapılacağı konusunda belirleyici bir rol oynadığı düşünüldüğünde, işverenin işçiye yakınlık derecesi dağıtım ilkesini etkileyebilir. Bu teoriye göre, çalışanların algısı üzerinde büyük etkisi olduğu için asıl vurgu adalet kavramı üzerindedir; örgütün ödül dağıtımı belirli bir sisteme göre yapılmalıdır. *Eşitlik*: Ödüllerin dağıtımında üyelerin kurumsal katkıları dikkate alınmalıdır, *Rekabet*: Ödüllerin dağıtımında üyelerin başarıları dikkate alınmalıdır, *Denklik*: Ödüllerin dağılımı eşitlik ilkesine göre yapılmalıdır, *Marksizm*: Ödüllerin dağıtımı ihtiyaca göre ayarlanmalıdır (Köse, 2020).

2.1.4.3. Reaktif-süreç teorileri

Reaktif süreç teorileri, bireylerin davranışlarını ve kararlarını şekillendirmede durumsal faktörlerin önemini vurgulamaktadır. Çalışmalar, bir bireyin karar vermede adalet algısının ve sonuçların dağılımının genel iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Na'imah, Tjahjono ve Madjid, 2022). Karar vermede kullanılan süreçlerin adillliğini vurgulayan teoriler, reaksiyon süreçleri teorileri olarak ifade edilir. Bu teorilerin işleyişi, yargı organlarında ve mahkemelerde izlenen prosedürlere benzer şekilde, bireylerin eşit erişime sahip olduğu algısına ortam sağlar. Çalışanlara karar vermeden önce kendilerini ifade etme hakkı verilerek ve kendilerini ifade etmelerine izin verilerek kontrollü süreç sağlanır (Bal Akkoç, 2021).

Reaktif süreç teorileri, zarara ve adaletsiz olaylara tarafsız bir yanıt vererek bu tür algıların ele alınmasına yardımcı olmaktadır. Genel olarak reaktif süreç teorilerinin, herhangi bir örgütte adaletsizlik meydana geldiğinde adil muamele sağlayarak çalışan memnuniyetini artırmada önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir.

2.1.4.3.1. Thibaut ve Walker'ın adalet teorisi

Thibaut ve Walker'ın (1978), adalet teorisi, işlemlerde ortaya çıkan çeşitli uyuşmazlıkları çözmek için ihtiyaç duyulan yöntemleri karşılaştırmak için hukuki işlemlerin incelenmesinden ortaya çıkan bir teoridir (Dursun, 2021). Thibaut ve Walker, bu teoride çatışan iki taraf ve üçüncü bir arabulucunun varlığına vurgu yapmakta ve iki farklı aşamanın önemini vurgulamaktadır, çatışma çözümü için kanıt sunma aşaması ve çatışma çözümü için karar verme aşaması (Saçlı, 2021). Örgüt içerisinde çalışanlar arasında veya çalışanlar ile yönetim arasında bir anlaşmazlık ortaya çıktığında, tarafsız bir üçüncü tarafın çözüm sürecini denetlemesi, objektif bakış açısı sağlaması, ilgili tüm taraflar için adaletin sağlanmasına yardımcı olabilmektedir (Thibaut ve Walker, 1978). İnsanların karar verme sürecini kontrol etmeleri gerçeği, onlara sonuçları farklı şekillerde etkileme yeteneği yaratır. Ayrıca çalışanlar karar vermede söz sahibi olduklarında kararları daha adil bir şekilde değerlendirirler.

2.1.4.4. Proaktif-süreç teorileri

Proaktif süreç teorileri, örgütlerin dağıtım süreçleri ve davranış modelleri içerisinde ortak bir çerçeve oluşturmayı amaçlayan ve Levanthal'ın adalet ve yargı teorisinin devamı olarak ifade edilen teori olarak tanımlandığını ortaya koyan Greenberg'in (1987) örgütsel adalet teorisi taksonomisi, hem reaktif hem de proaktif yaklaşımları dikkate alır ve süreç ve içerik yönleri arasında ayırım yapmanın önemini vurgular.

Reaktif süreç teorisinden farklı olarak, proaktif süreç teorisi, çatışma çözümü ile ilgili değil, anlaşmazlıklar ortaya çıkmadan önce uyumu sağlamakla ilgilidir (Osmanova, 2021). Bu bağlamda, çalışanlar karar alma sürecine dahil ederek, endişeler büyük sorunlar haline gelmeden önce ele alınarak ve şikayetlerin hemen duyulduğu ve ele alındığı bir açık iletişim kültürü yaratarak sağlanmaktadır. Kendilerine adil davranıldığını düşünen çalışanların, iş yerinde adaletsiz davranıldığını hissedenlere göre işlerinden daha fazla tatmin olma ve stresle ilgili hastalıklardan ve tükenmişlikten muzdarip olma olasılıkları daha yüksektir (Eib, 2015). Yapıla bir diğer araştırmada Wolfe ve diğerlerine göre (2018),

Çalışanlar, kuruluşlarında prosedürel adalet olduğuna inanırlarsa, yönetime güvenme olasılıkları daha yüksektir çünkü patronların, astlarının refahını önemsediklerine dair ipuçları verir.

Sonuç olarak, örgütsel adalette proaktif süreç teorisi, hem çalışanlar hem de örgütler için potansiyel faydaları nedeniyle son yıllarda popülaritesini artırmıştır. Örgütler, alışanları karar alma sürecine dahil ederek, endişeleri büyük sorunlar haline gelmeden önce ele alarak ve şikayetlerin duyulur duyulmaz ele alındığı bir açık iletişim kültürü yaratarak adaleti ve eşitliği teşvik eden bir ortam yaratır.

2.1.4.4.1. Leventhal, Kruza ve Fry'ın dağıtım tercihi teorisi

Leventhal, Kruther ve Fry'ın (1980) dağıtımcı seçim teorisi, örgütsel adalet kavramının anlaşılmasına yardımcı olacak bir çerçevedir. Bir organizasyon içindeki karar verme süreçlerine yönelik teorik yaklaşımları analiz etmek, bir organizasyonun nasıl çalıştığına dair bilgiler sağlayabilir.

Dağıtım tercihi teorisi, dağıtılmış işlemlerin, yönetim ekibine veya yöneticinin dağıtımın adaleti sağlamasına yardımcı oldukları sürece öncelikli olduğunu kabul eder (Greenberg, 1987). Teorik adaleti sağlamak için sekiz prosedürel özellik vurgulanmıştır, yönetici seçiminde çalışanlara söz verilmeli, politikalar ve uygulamalar tutarlı, adil olmalı, iş ve işlemler iyi bilgiye dayalı olmalı, karar vermeye kadar olan süreç şeffaf ve iyi tanımlanmış olmalı, insan kadrosu önyargılardan uzak tutulmalı, bilgi akışı kesintisiz ve filtresiz olmalı, süreç devam ederken prosedürel değişikliklere hazırlıklı olunmalı, uygulanabilir etik ve etik değerlere uyulmalıdır (Göçer, 2021).

Bu teorinin önemli bir yönü olan ve değerli bir araştırma alanı haline gelen bir diğer unsur duygusal emeğin yönetimidir (Moreo, 2016). Örgütler, alışanlar arasında daha iyi iletişim ve bağlılığı teşvik ettiği için duygusal emeği yönetmenin değerini giderek daha fazla anlamaktadırlar. Bunun yanında, yüksek vasıflı ve eğitilmiş çalışanların işverenlerinden adalet ve saygı bekleme eğiliminde olduklarını belirtmekte ve bu nedenle, örgütlerin bu beklentilerin karşılanmasını sağlamak için aktif olarak çalışması gerektiği belirtilmektedir (Yürük ve Bal, 2019). Özetle, Leventhal Kruza ve Fry'ın dağıtımcı seçim teorisi, herhangi bir organizasyonda adil kararlar almak için değerli bilgiler sağlar. Ayrıca, duygusal emeği etkili bir şekilde yönetmek ve adil istihdam uygulamalarını yürütmek, hem işverenler hem de çalışanlar için en uygun sonuçları ortaya çıkarmakta ve ilgili herkese fayda sağlamaktadır.

2.1.5. Örgütsel adaleti etkileyen faktörler

Örgüt içerisindeki bireylerin algıları, örgütsel adalet düzeyinin belirlenmesinde merkezi bir rol oynamaktadır. Ledimo'nun (2015), 289 katılımcı ile yapmış olduğu araştırma bulguları kuruluşların adalet konusunda eksik olabilecekleri alanları belirleyebileceklerini ve çalışanlarının algılarını iyileştirmek için uygun önlemleri alabileceklerini göstermektedir.

Örgütsel adalet, bir örgüt içindeki birçok faktörden etkilenebilmektedir. Yöneticilerin davranışlarının da örgütsel adalet üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Örgüt içerisindeki bireyler, örgüte karşı memnuniyet, sadakat ve vatandaşlık davranışı gibi iş tutumlarını doğrudan etkileyen adalet konuları ile ilgilenmektedirler (Choudhry, Philip ve Kumar, 2011). Yöneticinin veya liderin eylemleri, çalışanın iş yerinin adaletine ilişkin algısını önemli ölçüde etkiler; bu sebeplerden dolayı yöneticiler veya liderler, her düzeyde adil muameleyi teşvik eden politikalar oluşturmalıdır. Yapılan bir diğer çalışmada, resmi politika ve prosedürlerin okullar gibi eğitim ortamlarında örgütsel adaleti desteklediği sonucuna ulaşılmaktadır ve kendini işine adanmış öğretmenler arasında bireyin örgütüyle özdeşleşmesi ile algılanan adalet arasında pozitif bir ilişki olduğuna işaret etmektedir (Terzi ve diğerleri, 2017). Liderlik tarzı/davranışı ve resmi politikalar/prosedürler gibi faktörler, çalışanların genel iş deneyimlerini iyileştirmede önemli bir rol oynamakta ve geçmişi ne olursa olsun herkesin kendini değerli hissettiği daha adil işyerleri yaratmaktadır.

Bu bağlamda örgütsel adaleti etkileyen faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki gruba ayrılabilir. Bireysel faktörler genellikle kişilik, cinsiyet ve benlik imajına ait kişisel özellikleri içermektedirken diğer yandan örgütsel faktörler, liderlik tarzlarını, ücretlendirmeyi, ödülleri ve bireyin kendini içinde bulunduğu çalışma ortamında mevcut olan faktörleri içerebilmektedir.

2.1.5.1. Bireysel faktörler

Her birey farklı kişilik özelliklerine sahiptir ve adalet konusunda kendine özgü çıkarları vardır. Çalışma ortamında alınan kararlar bir çalışan için adil iken bir başkası için adaletsiz olabilir. Bireylerin adalet duygularının kişiliklerine bağlı olduğu söylenmektedir. Bireysel faktörler, bir kişinin doğuştan gelen özellikleri ve sonraki deneyimleri ile ilgilidir ve yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, evlilik geçmişi ve kıdem gibi demografik değişkenleri içerir (Bal Akkoç, 2021).

Örgütsel Adalet, bir örgütün yönetim felsefesinin önemli bir parçasıdır. Bununla birlikte, bireylerin örgütsel adalet algıları ve deneyimleri, kişilik özellikleri, demografik ve kişisel değerler gibi çeşitli kişisel faktörlerden etkilenebilmektedir. Uyum düzeyi yüksek olan bireylerin, başkalarının ihtiyaçlarına karşı empatik olma eğiliminde oldukları için örgütlerini diğer bireylere göre daha adil olarak algılama eğilimindedirler (Ledimo, 2015). Öte yandan, düşük uyum düzeyine sahip bireyler, bir örgütün politikaları kendi ahlaki veya etik ilkeleriyle uyumlu olmadığında adaletsizlik hissettiklerini belirtebilirler (Terzi vd., 2017).

Yaş, cinsiyet ve ırk/etnik köken gibi çeşitli demografik özellikler çalışanların örgütsel adalet algılarını etkilemektedir. Ledimo'ya (2015) göre, genç çalışanlar, farklı sosyalleşme süreçleri nedeniyle yaşlı çalışanlara göre daha yüksek adalet beklentilerine sahip olma eğilimindedirler. Benzer şekilde, örgütsel adalet algısının oluşumuna cinsiyet perspektifinden bakıldığında, kadınlar eşit muameleye vurgu yaparak kadınların dağıtılmış adalete yönelimini etkilerken, erkekler açısından rekabetin daha önemli olduğu ve dolayısıyla prosedürel adalete odaklanma eğilimi olduğu belirtilmektedir (Osmanova, 2021). Bu bağlamda, kadınlar bir kuruluş içinde dağıtım ve usul adaleti davalarını ele alırken erkeklerden daha katılımcı karar alma süreçleri isteyebilirler.

Sonuç olarak, bireysel faktörlerin, çalışanların örgütlerinde örgütsel adalet algıları ve deneyimleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Uyumluluk ve dürüstlük gibi kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet, ırk/etnisite gibi demografik özellikler ve eşitlik ve bireycilik gibi kişisel değerler, bir organizasyon içinde çalışanların adalet algılarını şekillendirmede çok önemli olmakla beraber, bu nedenlerden dolayı örgütler, çalışanların beklentilerinin karşılandığından emin olmak için adaletle ilgili politikalar ve prosedürler tasarlarlarken bu faktörleri göz önünde bulundurmalıdır. Örgütsel adaletin oluşması için gerekli eşitlik, karşılıklılık ve rasyonellik gibi ilkelerin uygulanmaması durumunda bireysel tatmin olumsuz etkilenir. Aynı zamanda adil yaklaşıma sahip bir örgüt, bireylerin kendilerini daha iyi hissetmelerini ve daha değerli olduklarına inanmalarını sağlayacaktır.

2.1.5.2. Örgütsel faktörler

Bireylerin çalışma ortamı ve yöneticinin rolü, örgütteki adalet algısını etkilemektedir. Örgütsel adalet kavramı, çalışanların işyeri prosedürlerini, uygulamalarını ve sonuçlarını adil olarak algılama derecesini ifade etmektedir. Yöneticilerin çalışanlara uyguladıkları ceza, ikramiye, terfi gibi kararlar örgütün adalet sistemine ışık tutmaktadır.

Liderlik kavramı, örgütsel adaleti etkileyen ana faktörlerden biridir. Ledimo'ya (2015) göre liderler, işe alma ve seçme, performans yönetimi, eğitim ve geliştirme, çalışanların ücretlendirilmesi ve yan hakları, çalışan sağlığı programları, endüstriyel ilişkiler ve değişim yönetimi çabaları gibi yönetim uygulamalarında adaletli davranmak durumundadırlar. Örgütsel karar vermede etik bir yaklaşım çalışanların adalet algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahipken, nitelsiz yönetim davranışı örgütsel adalet algısı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.

Adillik, karar vermede şeffaflık ve tüm çalışanlar için fırsat eşitliği yoluyla gösterilebilmektedir. Çalışanlara fikir sunma fırsatı verildiğinde, her öneri bütçe kısıtlamalarına vb. tabidir ve kontrolümüz dışındaki nedenlerle hemen eylem maddelerine uygulanmasa bile değerli olarak algılanır. Bu, genel performansı iyileştiren yüksek moral oluşturmak için gerekli kişilerin gerekli eylemlerde bulunmasını sağlar. Terzi ve diğerlerinin (2017) bulgularına göre, artan bağlılık bir örgütte örgütsel adaleti teşvik etmek için başka bir kanalı temsil ederken, çalışan bağlılığı ise paylaşılan ve belirlenen hedeflere ulaşma konusunda daha yüksek düzeyde bağlılığa ve liderliğe yol açmaktadır.

Adalet, çalışanlar için en önemli motivasyon aracıdır, ayrıca örgütsel adalet bilinci yüksek olan kurum çalışanlarının işbirlikçi davranma eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir ve bu bağlamda, adaletli olma bilincinin düşük olduğu bir işyerinde, çalışanların cesaretini kıran ve işyerinden ayrılma olasılığını artıran yönetim ve işe karşı olma gibi yıkıcı davranış ve davranışlar ortaya çıkar (Bal Akkoç, 2021). Bu bağlamda, örgütsel adalet, liderlik davranışı, iletişim kalıpları, örgüt kültürü ve çalışan bağlılığı gibi çeşitli örgütsel faktörlerden etkilenmektedir. İşyeri eşitliğini teşvik etmek, uzun vadede kuruluşlarında üretkenlik artışları sağlarken çalışanların refahını iyileştirmek isteyen örgütler için en önemli öncelik olmalıdır.

2.1.6. Örgütsel adaletin boyutları

Örgütsel adalet, çalışanların refahı ve örgütsel başarı için kritik olduğu için örgütsel davranış alanında kapsamlı bir şekilde incelenen bir kavramdır. Yadav ve Yadav'a (2016) göre örgütün temel değerlerinden biri adil ve eşit bir iş yeri sağlamanın önemini vurgulamaktır. Örgütsel adaleti alt boyutları, çalışanların örgütsel destek algılarını, iş doyumlarını ve kuruma karşı olan olumsuz duygu tutumlarını etkilemektedir (Sarianti ve Armida, 2021; Castillo ve Fernandez, 2017). Dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet, bir örgüt içinde pozisyon ve mevki ne olursa olsun adil muamelenin temel direkleri olarak hizmet eder ve çalışan memnuniyetine katkıda bulunan ve üretkenliği artıran önemli

unsurlar olarak belirtilmektedir (Özyurt, 2021; Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007; Sarianti ve Armida, 2021; Colquitt, 2012).

2.1.6.1. Dağıtımsal adalet

Dağıtımsal adalet, liyakat ve ihtiyaçlara dayalı olarak ödüllerin ve kaynakların dağıtımında adaleti ve eşitliği öncelik olarak tutmayı amaçlayan örgütsel adaletin önemli bir boyutudur. Dağıtımsal adaleti sıklıkla ekonomik sektörlerle ilişkilendiren Adams, bireylerin sürekli bir gelir değerlendirme sürecinden geçtiğini ve uyguladıkları oranlar aracılığıyla bir eşitlik algısı geliştirdiğini savunuyor. Genel olarak dağıtıcı adalet; Kaynak tahsisinde adalet, eşitlik, gereklilik gibi kavramlar ön plandadır ve bireyler eşitsizliği algıarlarsa eşitsizliği ortadan kaldıracak davranışlara yönelebilirler (Özyurt, 2021).

Dağıtımsal adalet, çalışanların elde ettikleri faydaları ortaya koydukları performansla karşılaştırdıklarında dağıtımın adil olup olmadığına ilişkin algılarına dayanır. Bir başka deyişle, dağıtımsal adalet, örgütsel fırsatların paylaşımı, sonuç yönetimi, işverenin işçinin işiyle orantılı olarak ne alması gerektiğine ilişkin sunumu ve iş sonuçlarıyla ilgili olarak algılanan adalet ile ilgilidir. Choudhry, Philip ve Kumar’a göre (2011), dağıtım adaleti de dahil olmak üzere eşitlik konuları, çalışanların iş tutumlarını, iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve örgütsel sivil davranışı önemli ölçüde etkileyebilir. Cropanzano, Bowen ve Gilliland’a göre (2007), insanların bir örgüte katılırken genellikle uzun vadeli taahhütler oluşturdıklarını, bu nedenle, zaman içinde size nasıl davranılacağını konusunda tahmin yürütmenin önemli olduğunu belirtmektedirler. Adil örgütler, politika ve uygulamalarında dağıtıcı adalet ilkesini vurgulayarak bu öngörüü desteklerler. Bu nedenle, örgütlerin çalışanları arasında ödülleri ve kaynakları dağıtırken adalet öncelik vermesi ve böylece tüm çalışanlar arasında bir güven ve adalet ortamı geliştirmesi önemlidir.

Dağıtımsal adalet, “hakkaniyet, ihtiyaç ve eşitlik” olarak bilinen üç faktörün birleşiminden oluşur. Hakkaniyet; çalışanlar, çabaları ve hizmetleri ile orantılı olarak ödüllendirilir veya tazmin edilir, İhtiyaç; çalışanların ihtiyaçları göz önünde bulundurulur ve bu ihtiyaçların karşılanması için ek ücretler ödenebilir, Eşitlik; örgütün çalışanlarına hizmetleri için aynı ücret ödenir (Açıl, 2020). Örgütsel adaletin dağıtıcı yönü örgütsel çıktılara ve elde edilen tür ve niceliğe odaklandığından, adalet algılarını tanımlamak ve açıklamak için yeterli olmadığı için örgütsel adaletin işlemsel boyutu keşfedilmiştir (Gül Öztürk ve Koşar, 2021).

2.1.6.2. İşlemsel adalet

Örgütsel adaletin bir boyutu olarak işlemsel adalet, örgüt içerisindeki bireylere adil ve eşit davranılmasının sağlanmasında önemli bir rol oynar ve bu da sonuçta iş tatminini ve örgütsel etkinliği artırmaktadır. İşlemsel adalet, organizasyon içindeki planlama, yürütme, karar verme, görev ve sorumluluklar gibi tüm organizasyonel faaliyetler sonucunda elde edilenlerin adil dağılımını ifade eder. Sarianti ve Armida'ya (2021) göre işlemsel adalet, algılanan örgütsel adalet ve örgütsel destek üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu, örgüt içerisindeki bireylerin karar alma prosedürlerinin adil olduğuna inandıklarında, örgütlerine karşı olumlu tutumlara sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Karar vericiler kararlarını kişisel çatışmalara dayanmadan tutarlı bir şekilde verirlerse, karar vermeden önce elde edilen bilgiler net ve doğru bir şekilde toplanırsa herhangi bir çatışma yoksa bu kararlardan etkilenen çalışanlarda adalet algısı artacaktır (Akbulut, 2020). Çetin ve Polat'a (2021) göre işlemsel adalet, çalışanlar için büyük önem taşıyan terfi, ücret, performans değerlendirme ve çalışma koşulları gibi konuların belirlenmesinde kullanılan yöntem ve politikaların adilliğini ifade eder. Örgütler, organizasyonun her kademesinde adil ve eşit kabul edilen açık politikalar ve prosedürler uygulayarak, örgüt içerisindeki bireylerin iş yerinde desteklendiğini ve değer verildiğini hissetmelerini sağlayabilir.

İşlemsel adalet ile bir örgütün her seviyesinde açık politikalar ve prosedürler uygulamanın önemi vurgulanmakta ve adalet kavramının salt sonuçların ötesine geçtiği de belirtilmektedir. Colquitt'e göre (2012) adalet algısı, sonucun olumlu olması veya sonuçtan duyulan memnuniyet duygularından farklı olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, örgüt içerisindeki bireyler terfi veya zam gibi olumlu sonuçlar aldıklarında bile, karar alma sürecini adaletsiz veya keyfi olarak algılıyorsa örgüte karşı olumsuz duygular besleyebilmektedirler. Bu, örgütlerin, örgüt içerisindeki bireylerin memnuniyetinin birden çok boyutta en üst düzeye çıkarılmasını sağlamak için, ödüllerin adil dağıtımına odaklanarak, dağıtımsal adalet ile birlikte işlemsel adalete de öncelik vermesi gerektiği fikrini desteklemektedir.

2.1.6.3. Etkileşimsel adalet

Örgütsel Adaletin temel bir bileşeni olarak Etkileşimsel Adaleti keşfetmek, insan etkileşimlerinde saygı ve adaleti korumanın önemine dair içgörüler sağlar, böylece bir kuruluş içindeki işyerinde çalışan memnuniyetini, güvenini ve sadakatini artırır (Castillo

ve Fernandez, 2017, Sarianti ve Armida, 2021, Terzi ve diğerleri, 2017). Etkileşimsel adalet, örgüt içerisindeki bireylere yalnızca resmi prosedürler sırasında değil, aynı zamanda günlük etkileşimlerde de saygı duymanın önemini vurgulamaktadır. Etkileşimsel adaleti tanımlarken özellikle kaba olmak yerine kibar olmak, uygunsuz davranış ve önyargılardan kaçınmak, alınan kararlar konusunda net olmak ve dürüst olmak, etkileşim adaleti algılarını iyileştirecektir (Korkmaz, 2021).

Çalışanların karar vericilerle ilişkilerinin kalitesine ilişkin algıları, yani karşılaştıkları kişilerarası davranışlar, etkileşim yoluyla başarıyı yaratır (Sezgin ve Yıldızhan, 2013). Ayrıca Terzi vd. (2017), ortaokul öğretmenleri arasında örgütsel adalet ve özdeşleşmeye ilişkin olumlu görüşler buldu. Bu bağlamda öğretmenlerin katkılarından dolayı kendilerini değerli hissettikleri ve böylece okullarıyla daha fazla özdeşleşmeyi teşvik ettikleri, saygılı bir çalışma ortamını teşvik etmek için stratejiler geliştirmek için değerli bilgiler sağlayabileceği düşünülmektedir. Kuruluşlar, eşit, saygılı ve kapsayıcı insan etkileşimlerine öncelik vererek çalışanlara kendilerinin önemli olduğunu hissettirip, çalışanların örgüt ile ilgili memnuniyet oranını artırabilir (Castillo ve Fernandez, 2017). Mutlu çalışanların şirketle daha fazla ilgilenme olasılığı daha yüksek olduğundan, bu çok önemlidir. Ayrıca, işyerindeki davranışlarında nezaket ve saygı gibi etkileşimli adalet uygulamaları yoluyla bireysel adalet algıları, çalışanlar ve yöneticiler arasında güveni artırır (Terzi vd., 2017).

2.1.7. Örgütsel adaletin öncel ve çıktıları

Örgütsel adaletin öncel ve çıktıları, örgütsel adaleti etkileyen değişkenler ve örgütsel adaletin etkilediği değişkenler olarak adlandırılabilir. İnsanlar sosyal çevrelerinde meydana gelen durumların ne kadar eşit ve adil olduğunu sorgularlar ve adaletine inanmadıkları olaylara farklı açılardan tepkiler vermektedirler ve bu sosyal yapılardan en önemlisi çalıştıkları örgütler olarak belirtilmektedir. Çalışanlar aldıkları terfilerin ve maaşların adil olup olmadığını sorgulamakta ve bunun sonucunda çevrelerine karşı belirli bir tutum sergilemektedirler. Çalışanlara adaletli davranılması, mevcut kaynakların adil ve hakkaniyetli bir şekilde dağıtılması, adalet duygularını güçlendirir ve sosyal yaşamlarının devamlılığını sağlamaktadır (Aktepe, 2021).

2.1.7.1. Örgütsel adaletin öncelleri

Örgütsel adalet öncelleri incelendiğinde, bireylerdeki örgütsel adalet algısının etkili olarak örgüt içerisindeki etmenler ile bağlı olduğu görülmektedir. Algılanan liderlik tarzları, örgütsel güven, algılanan örgütsel destek, çalışanların demografik özellikleri,

örgütün etik değerleri, ödül sistemi, eşitlik algısı, yönetici ve çalışan arasındaki iletişim, örgütsel adalet algısının olumlu veya olumsuz şekilde oluşmasında, yüksek etkiye sahip bazı değişkenlerdir. Terzi vd. (2017), yapmış olduğu çalışmada örgütsel adaletin, okullarda öğretmen özdeşleşmesini teşvik etmede önemli bir rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak, sonuçlar lise ve ortaokul öğretmenlerinin eğitim kurumlarında örgütsel adalet ve özdeşleşmeye yönelik olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermiştir. Örgütsel adaletin tüm alt boyutlarının örgütsel özdeşleşmeyi yordamada etkili olduğu görülmüştür. Bu alt boyutlar arasında prosedürel adalet, çalışanların örgüte aidiyet duygularının en güçlü yordayıcısı olmuştur. Ayrıca, etkileşimsel adaletin örgütsel özdeşleşmenin güçlü bir yordayıcısı olduğu da ulaşılan sonuçlar arasındadır.

Bir diğer çalışmada, Choudhry vd. (2011), örgütsel adaletin örgütsel etkililik üzerindeki etkisini değerlendirmek için bir çalışma yürütmüştür. İşverenleri veya amirleri tarafından adil davranılan çalışanların iş performanslarına karşı olumlu bir tutuma sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu durum, algılanan adaletin sadece iş doyumu üzerinde değil, aynı zamanda çalışanların çalışma ortamına yönelik genel tutumları üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ledimo (2015), bu kavram doğrultusunda, bir kuruluştaki eşitliğin, çalışanlar ve yöneticiler veya kuruluşların kendileri arasında etkili ilişkiler kurmak için gerekli olduğunu doğrulamıştır. Çalışanların ortak hedeflere doğru etkili bir şekilde çalışmasını, otorite figürleri tarafından kendilerine davranıldığı şekilde güven oluşturmalarını ve ahlaki bütünlüğü korumasını sağlayan “yapıştırıcı” görevi görür. Birlikte ele alındığında, bu çalışmalar, bireysel algılar ve örgütsel liderlik davranışları dahil olmak üzere örgütsel adaleti etkileyen çeşitli yönler ışık tutmaktadır. Bir kuruluştaki adil muamele, bir aidiyet duygusunu besler ve iş tatmini ve kuruluşun kendisinin genel etkinliği üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, kuruluşların her düzeyde dürüstlüğe değer verilen adil ve eşit bir çalışma ortamı yaratmaya öncelik vermesi zorunludur.

2.1.7.2. Örgütsel adaletin çıktıları

Örgütsel adaletin çalışanın iş tatmini, bağlılığı ve performansı üzerinde önemli bir etkisi vardır (Terzi vd., 2017; Choudhry vd., 2011). Ayrıca kuruluşun genel performansının ve çalışanlarının refahının belirlenmesinde kilit bir rol oynar (Ledimo, 2015). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları kıdeme ve yapılan işe göre farklılık göstermektedir (Terzi vd., 2017). Bu, farklı deneyim düzeylerinin ve değişen çalışma ortamlarının, eğitimcilerin kuruluşlarında eşitliği nasıl gördüklerini etkileyebileceği

anlamına gelir. Bu algı, çalışanın iş doyumunu doğrudan etkilediği için oldukça önemlidir. Çalışanlar, işverenler tarafından kendilerine adil davranıldığını hissettiklerinde, organizasyondaki rollerinden duydukları tatmini artırırılar. Öte yandan, algılanan adaletsizlik çalışanların memnuniyetsizliğine yol açabilir.

Çalışanların örgütsel adalete ilişkin olumsuz algıları, tutumlarına yansır ve işlerine, örgüte bağlılığın azalmasına, hayal kırıklığına ve örgütten ayrılma eğilimine yol açar. Örgütsel adaletin hem çalışanlar hem de örgüt açısından olumlu ve olumsuz birçok sonucu ortaya çıkardığı görülmektedir ve örgütsel adalet algısının ve farkındalığının yüksek olduğu durumlarda olumlu sonuçlar, örgütsel adalet algısının ve farkındalığının düşük olduğu durumlarda da olumsuz sonuçlar gözlemlenmektedir (Aktepe, 2021). İş performansı, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş doyum, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme en önemli çıktılar olarak belirtilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, iş görenlerin resmi görevleri içerisinde olmadığından, iş görenlerin kendilerine adaletli davranıldığında örgütlerine veya bireylere karşı örgütsel vatandaşlık kavramını geliştirmeleri, adaletli davranılmadığında ise vatandaşlık kavramını geliştirmeme eğiliminde oldukları açıktır (Tsai, 2012).

Örgütsel adalet, çalışan katılımını ve iş tatminini etkiler (Choudhry vd, 2011). Katılım, bireyin katılımı ve örgüte katılımı anlamına gelir. Çalışanlar, işverenleri tarafından kendilerine adil davranıldığını hissettiklerinde, kendilerini çabalarının karşılığında adil davranılan değerli üyeler olarak gördükleri için örgüte olan bağlılıkları güçlenir. Tersine, bireyler işyerinde adaletsiz veya dürüst olmayan uygulamaları algıladıklarında, bu onların örgüte bağlılıklarını ve bağlılıklarını baltalayabilir. Ayrıca örgütsel adalet çalışan performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Terzi vd., 2017). Yönetim tarafından kendilerine adil davranıldığını hisseden çalışanlar, işlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için daha motive ve kararlı olma eğilimindedir. İşveren-çalışan ilişkisiyle gelen karşılıklı adalet duygusu nedeniyle, kaliteli sonuçlara zaman ve çaba harcama olasılıkları daha yüksektir. Tersine, işyerindeki adaletsizlik veya haksız muamele algıları, içsel ve dışsal motivasyonu ve nihayetinde genel performansı olumsuz etkileyebilir.

Örgütsel adaletin sağlanması, yalnızca bireysel çalışanlar için değil aynı zamanda örgütün genel etkinliği için de önemlidir (Ledimo, 2015). Organizasyonda dürüstlük, olumlu işgücü-yönetim ilişkilerinin temelidir. Çalışanların adalet duygusu, yönetim nezdinde güven, saygı ve güvenilirliği teşvik eder. Bu, kuruluş içindeki insanlar arasında daha fazla iş birliğine ve iş birliğine yol açarak sonuçta performansını artırır.

2.1.8. Eğitim örgütlerinde örgütsel adalet

Eğitim örgütlerinde örgütsel adalet kavramının incelenmesi, dürüstlük, güven ve çalışan memnuniyetinin geliştirilmesinde çok önemli bir rol oynadığını ve sonuçta öğrenciler ve öğretmenler için daha iyi performansa ve olumlu sonuçlara yol açtığını göstermektedir. Eğitim örgütleri, bireylerin içinde yaşadıkları toplumun değerlerini kabul etmelerini, sorumluluk ve sorumluluklarını bilmelerini, ilgi ve istekleri doğrultusunda gelişmelerini ve fiziksel, zihinsel ve ruhsal denge kurabilmelerini sağlamak için kurulmuş kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır (Yalçın, 2021). Eğitim kurumları, diğer tüm örgütler gibi birçok örgütsel değişkenin varlığından etkilenir. Bu örgütsel değişkenlerden biri de örgütsel adalettir. Eğitim kurumlarını ve eğitim ortamını yönetmekten sorumlu yönetici, öğretmen, öğrenci ve diğer personelin farklı farklı olması bu etkinin yönünü belirlemektedir (Çetin, 2021).

Eğitim örgütlerinde adalet algısı okul yöneticilerinin davranışlarına bağlıdır. Yöneticiler için adil organizasyon ilkeleri; Eşitlik, saygılı, kibar davranmak, tutarlı ve dürüst davranmak, etik ilkelere bağlı kalmalarını ve dengeli ve adil davranmalarını sağlar. Ayrıca, tüm insanların eşit haklara sahip olduğu ve idari yönetimde temsil edilmesi gerektiği inancı gelişir ve ortaya çıkarsa, adalet duygusuna sahip daha güçlü öğretmenler olacaktır (Şahin ve Kavas, 2016). Terzi vd. (2017), yaptıkları çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi öğretmen algılarına dayalı olarak keşfetmeyi amaçlamıştır ve bu çalışma eğitim örgütlerinde örgütsel kimliğin önemli yordayıcılarını aydınlatır. Özellikle örgütsel adaletin tüm alt boyutların, öğretmenler arasında sahiplik duygusunun geliştirilmesinde etkili aktörler olduğu kanıtlanmıştır. Bu alt boyutlar arasında prosedürel adalet en güçlü yordayıcı olurken, etkileşimsel adalet de önemli rol oynamıştır (Terzi vd., 2017). Prosedürel adalet, bir organizasyonun karar verme süreçlerinde algılanan adaleti ifade eder (Terzi vd., 2017). Öğretmenler, kaynakları tahsis etmede veya önemli kararlar almada süreçlerin adil ve tarafsız olduğunu anladıklarında, kuruluşlarıyla daha güçlü bir sahiplik duygusu geliştirme olasılıkları daha yüksektir. Bu bulgu, öğretmenin adalet algısına önemli ölçüde katkıda bulunduğundan, eğitim kurumlarında şeffaf ve hesap verebilir uygulamaların önemini vurgulamaktadır. Ayrıca etkileşimli adalet, bir örgüt içindeki bireylerle kişiler arası ilişkileri içerir (Terzi vd., 2017). Meslektaşlarına ve amirlerine saygılı davranan öğretmenler, işyerleriyle daha yüksek bir özdeşleşme geliştirme eğilimindedir. Bu, insanların değer verildiğini ve saygı duyulduğunu hissettikleri kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmada pozitif kişilerarası

ilişkilerin önemini göstermektedir. Özgan (2011) tarafından sunulan sonuçlar, örgütsel davranışı anlamının bir örgüt içindeki insanlar arasındaki farklı ilişkileri ve bunların dış çevre ile etkileşimlerini gözlemlemeyi gerektirdiğini belirterek bu fikirleri daha da desteklemektedir. Bu açıdan bakıldığında, eşitlik gibi ilkelere dayalı bir kültürü teşvik etmenin, eğitimciler arasında hem bireysel davranışı hem de grup dinamiklerini olumlu yönde etkileyebileceği görülmektedir. Burns (2012) örgütsel adalet teorisi, bu düşünce çizgisine dayanmaktadır ve bir örgütün adil ve eşitlikçi olarak algılanmasının, çalışanların örgütsel vatandaşlıkla meşgul olmasına yol açabileceğini öne sürmektedir. Bu davranış, resmi iş gereksinimlerinin ötesine geçer ve tüm kuruluşa fayda sağlayan gönüllü eylemleri içerir. Bu, öğretmenlerin ek sorumluluklar üstlenmeye veya meslektaşlarını kendilerine verilen görevlerin ötesinde desteklemeye istekli oldukları eğitim ortamlarında söz konusu olabilir. Birlikte ele alındığında, bu sonuçlar örgütsel adaletin eğitim kurumlarında kilit bir rol oynadığını açıkça ortaya koymaktadır. Eğitim örgütleri, karar verme sürecinden insan etkileşimine kadar her düzeyde adaletin bir öncelik olduğu bir ortam yaratarak, öğretmenlerin özdeşleşmesini, güvenini ve memnuniyetini geliştirebilir ve nihayetinde öğrenci ve öğretmen performansını geliştirebilir.

Eğitim örgütlerindeki adaletsiz uygulamalar öğretmenlerde performans, iş doyumunu, özgüven ve motivasyon kaybına, çatışma, moral bozukluğu, sınıf verimsizlikleri, stres, değersizlik, sinist duygulara, tükenmişliğe ve uyumsuzluğa neden olmaktadır (Gül Öztürk ve Koşar, 2021). Poole'a (2007) göre, öğretmenlerin adalet konusunda maaşlar, yan haklar, çalışma koşulları gibi geleneksel konular; mesleki gelişim gibi mesleki konular; ırkçılık karşıtlığı ve cinsiyetçilik karşıtlığı gibi sosyal adalet sorunları gibi çok çeşitli ilgi alanlarına sahip oldukları söylenmektedir. Öğretmenler, çalışanlar arasında eşitliği teşvik etmeye inandıkları için, kurum içerisinde sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda grup düzeyinde de adalet için savaşırlar.

Öğretmenlerin de kurum içinde bireysel hakları vardır. Adaletsizlik, bir örgüt içindeki çatışmanın en önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilir. Bu nedenle öğretmenlerin adaleti nasıl algıladıkları ve hangi değişkenlerle ilişkili olduğu toplum için oldukça önemlidir. Çünkü bir örgütün çalışanlarına karşı adalet algısı, onların örgüte karşı davranışlarını şekillendiren bir kavramdır (Tavaslı, 2021). Öğretmenlerin okullarına yönelik olumlu algı ve tutumları, okula yönelik davranışlarının da olumlu olduğu anlamına gelmektedir. Bu anlamda eşitlik duygusu yüksek öğretmenlerin okula karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilediklerini söylemek yanlış olmayacaktır (Yalçın, 2021). Eğitim örgütlerindeki öğretmenler arasında oluşabilecek olumsuz adalet algılarını

önlemek veya ortadan kaldırmak eğitim kurumu yöneticisinin sorumluluğundadır. Ancak örgütsel adaletin sağlanamadığı durumlarda okul yöneticileri tarafından haksızlığa uğrayan öğretmenlerin motivasyonu, bağlılığı veya güveni zedelenmektedir (Bal Akkoç ve Düşükcan, 2021). Bu açıdan değerlendirildiğinde, öğretmenlerin ait oldukları kuruluşlara ve yöneticilerine ilişkin eşitlik algılarının, belirlenen hedeflere ulaşılıp ulaşılamayacağına doğrudan ve önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin işlerini sağlıklı ve başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için ihtiyaç duydukları psikolojik, sosyal ve finansal eksiklikleri tespit etmek ve gidermek öğretmenlerin iş doyumunu oluşturmaktadır (Bal Akkoç ve Düşükcan, 2021).

Örgütsel adaletin etkisinin kabul edilmesi, öğrenci öğrenme deneyimlerini optimize ederken personel arasında olumlu ilişkileri besleyen kapsayıcı bir okul iklimi yaratma çabalarına rehberlik edebilir. Örneğin, eğitim kurumlarında örgütsel eşitlik üzerine yapılan bir çalışma, çalışanların dürüstlüğünü, dürüstlüğünü ve memnuniyetini artırmadaki öneminin altını çiziyor. Sonuçlar, örgütsel adaletin, öğretmenin örgütle özdeşleşmesini etkileyen çok önemli bir ertken olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, okullarda olumlu kişilerarası ilişkileri teşvik ederken, adalet ilkelerini karar alma süreçlerine dahil etmenin önemini vurgulamaktadır. Bu şekilde, eğitim kurumları, öğrenciler ve öğretmenler için daha iyi sonuçları teşvik eden ortamlar yaratabilir.

2.2. Örgütsel Sinizm

2.2.1. Sinizm kavramı

Sinizm kavramının kökeni ve sinizm kavramının tanımlanması olarak iki ayrı başlık altında incelenmektedir.

2.2.1.1. Sinizm kavramının kökeni

Sinizm M.Ö. 500'lü yıllara dayanan eski bir Yunan felsefi akımıdır ve sinizm, esas olarak erdemi, dünyevi arzuların olmadığı mütevazı bir hayatı ve bireysel arzuların bastırılmasını vurgulayan “kinizm” akımı üzerine kuruludur (Uçak, 2022). Kudriavtsev ve Tsiplakova'ya (2017) göre sinizm geleneği, kinizm tarihinden ayrılamaz. Bu fenomeni incelemenin, felsefi ve kültürel önemini anlamak için temel olduğunu savunuyorlar. Kudriavtseva ve Tsiplakova (2017) araştırmalarında, özellikle dini ideolojilerin ve doktrinlerin çökmekte olduğu kriz zamanlarında kinizm genelleşmesine dikkat çekiyor. Bu, bireylerin sinizmi bir başa çıkma mekanizması olarak veya hakim olan sistemler veya inançlarla ilgili hayal kırıklığına yanıt olarak kullanabileceğini düşündürür.

Araştırmacılar, tezahürlerini daha iyi anlamak için kinizmi tarihsel bağlamda incelemenin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca kitle bilincinin, bu zihniyetin bugün toplumun çeşitli yönlerine nasıl nüfuz ettiğini gösteren yaygın bir kinizm tarafından şekillendirildiğini öne sürmektedirler. Sinizmin geniş yelpazesini anlarsak, onun bireysel davranış, sosyal etkileşimler ve hatta siyasi manzara üzerindeki etkisini inceleyebiliriz.

İlk belgelenen sinik, aslen Sokrates'in takipçisi Antisthenes'tir, ancak onun müridi dürüst insanları bulmaya yardımcı olmak için güneşte lambalar taşımasıyla ünlü olan Sinope'li Diogenes kendisini gölgede bırakmıştır (Mino, 2002). Başından beri sinizmin sadece bir düşünce akımı değil aynı zamanda bir yaşam tarzı olduğu söylenebilir. Sinikler iyi bir yaşamı temsil ettiğine inandıkları bağımsızlığı ve kendine yetmeyi teşvik eden, toplumsal standartları reddeden, sade ve basit bir hayat yaşadılar ve sinik, sinizm gibi terimlerin günümüzdeki kullanımı hala kiniklerden birçok unsur yansıtmaktadır (Brandes, 1997). Eski siniklerin acımasız eleştirmenler olduğu biliniyordu, ancak bugün sinik kavramı içsel karamsarlık ve endişe olarak görülmekte ve son zamanlardaki araştırmalar, Amerikan toplumunun belirli kurumlarının günümüz yaşamlarıyla ilişkili yüksek beklentileri karşılamadaki başarısızlığından oluşan hayal kırıklığı ile sinizmi açıklamaktadırlar (Çelik, 2020).

2.2.1.2. Sinizm kavramının tanımlanması

Sinizm kavramı modern dünyada, siyasi sistem, hükümet politikaları, siyasi skandallar, savaşlar, büyüyen bütçe açıkları, işletme sahipleri kâr ararken çalışanların ihtiyaçlarının görmezden gelinmesi ile ilgili hayal kırıklığını ifade etmek için kullanılmaktadır (Kılıç, 2011). Ayrıca sinizm kavramı, insan güdülerine güvensizlik ve bencillik ve aldatmanın kaçınılmazlığına olan inançtan kaynaklanan şüpheli ve karamsar bir yaşam görüşü olarak tanımlanabilmektedir. Sinizm ile ilgili temel inanış; dürüstlük, adalet ve samimiyet ilkelerinin kişisel kazanç için feda edildiği yönündedir (Polatcan, 2012). Fruemer vd. (2019), siniklerin özgecilik gibi olumlu değerler hakkındaki iddialarının farklı biçimlerine veya yorumlarına sahip olduğuna işaret ederek daha fazla nüans sağlar. Sundukları perspektiften bakıldığında, bu iddialar, öncelikle para veya güç gibi kişisel kazanç için bencil arzuların yönlendirdiği yanlış iddialar olarak görülebilir. Bu yön, erdemli niyetleri olduğunu iddia eden bazı kişilerin görünüşte yüce ideallerin arkasında art niyetleri olabileceğini düşündürdüğü için anlayışımızı karmaşıktırıyor.

Sinizm kavramı, olayları karamsarlık, gizli ve açıklanmamış amaçlarına yönelik hayal kırıklığı temelinde yorumlayan insani tavır ve kendi çıkarlarını korumak veya

ilerletme aracı olarak başka bireyler ve işler ile ilgilenme ve yönetme eğilimi olarak tanımlanır (Kılıç, 2013). Bölükbaşıoğlu'na (2013) göre sinizm, bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal topluluğa veya kuruma karşı güvensizlik, küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile ilişkili genel veya özel bir tutum olarak belirtilmektedir. Ayrıca sinizmin, düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek kaygı, içe dönüklük ve istismarcı inanç sistemleri ile pozitif ilişkili olduğu düşünülmektedir (Bölükbaşıoğlu, 2013). Bu bağlamda, bireylerin kendi çıkarlarına göre davranış sergilediğine inanan ve bu nedenle insanları çıkarıcı olarak gören kişi şeklinde tanımlanan "sinik" ve bunu açıklamaya çalışan fikre "sinizm" denilmektedir (Çanak, 2014). Ayrıca, Levent ve Keser (2016) tarafından yapılan nicel bir çalışma, öğretmenlerde örgütsel sinizme ışık tutmaktadır. Örgütsel sinizm düzeylerinin genellikle düşük ile orta arasında olduğu vurgulanmaktadır. Bu çalışma sadece sinizm hakkında daha geniş bir anlayışa katkıda bulunmakla kalmıyor, aynı zamanda onun belirli mesleki bağlamlarda ortaya çıkışına da ışık tutmaktadır.

2.2.2. Sinizm türleri

Örgütsel sinizm kavramının, iş ve işverenlerle ilgili her türlü sinizmi tanımlamak için kullanılan geniş bir kavram olduğunu açıklanmaktadır. Delken, sinizm ve sinizm türlerindeki tüm eylem ve tutumlarının dört yönü olduğunu savunulmaktadır. Bu tutumların dört yönü; zaman, eylem, bağlam ve hedeflerdir (Okumuş, 2018).

Tablo 2.3. Örgütsel Sinizm Türleri

	Eylem	Hedef	Bağlam	Zaman
Örgütsel Sinizmi	Değişim Hayal kırıklığı, Değişim Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken
İşgören Sinizmi	Acımasızlık, Hüsrana	Her şey	Psikolojik Sözleşme İhmali	Değişken
Mesleki Sinizm	Uzaklaşma, Kınama	Müşteriler	Hizmet Kuruluşları	Değişken
Kişilik Sinizmi	Acımasızlık, Öfke	İnsan Doğası		Değişmez
Toplumsal Sinizm	Yabancılaşma, Çaresizlik	Kurumlar		Değişken

Kaynak: Delken, M. (2004).

Örgütsel sinizm kavramsallaştırılırken, birçok farklı faktörün farklı şekilde tartışıldığını ve yorumlandığını görüyoruz. Bununla birlikte, literatür beş temel kavram üzerinde odaklanmaktadır.

2.2.2.1. Kişilik sinizmi

Kalıcı şüphecilik ve başkalarına ve dünyaya olumsuz bir bakışla karakterize edilen kişilik sinizmi, bir kişinin davranışını, ilişkilerini ve genel refahını etkileyen ayırt edici bir sinizm biçimi olarak kendini gösterir. İnsanların çalışma ortamında duygusal varlıklar olarak var oldukları yadsınamaz, ancak bazı duygular performansı olumsuz etkileyebilir ve iş verimliliğini azaltabilir ve burada önemli olan, bireyin bu olumsuz duyguları kendi içinde ne ölçüde yarattığıdır (Sucu, 2019). Frumer vd. (2019) tarafından yapılan araştırma, sinizmin yalnızca bir ruh hali olmadığını, aynı zamanda bir savunma mekanizması görevi gördüğünü öne sürmektedir. Bu bulgu, sinik kişilerin kendilerini olası zararlardan veya hayal kırıklıklarından korumak için bu savunma stratejisini kullanabileceklerini düşündürmektedir. Sinik insanlar, başkalarına ve onların motivasyonlarına karşı şüpheli bir tavır benimserler, böylece kişilerarası etkileşimlerde onları potansiyel savunmasızlıklardan koruyan duygusal engeller yaratırlar.

Kişilik sinizminin ana fikri; dünya, birbirleriyle etkileşim kurmak istemeyen, dürüst davranmayan, suçu görmezden gelen, kendilerinden başka kimseyi umursamayan bencil insanlardan oluştuğu şeklinde açıklanmaktadır. Kişilik sinizmi olan bir birey, dünyanın adaletsiz bir yer olduğuna arabesk bir bakış açısıyla inanır ve insanların güvenilmez, çıkarıcı ve bencil oldukları fikrine sahip olduğu belirtilmektedir. Ayrıca kişilik sinizmi, diğer tüm sinizm türlerini etkileyebilir ve açığa çıkarabilmektedir (Gezeroğlu, 2020). Stavrova ve Ehlebracht (2016), insan doğası hakkındaki sinik inançlardaki bireysel farklılıkların disiplinler arasında nasıl kapsamlı bir şekilde incelendiğini vurgulamaktadır. Bu farklılıklar, kişilik siniklerinin başkalarına ve genel olarak topluma karşı bu tür tutumlara sahip olmak için farklı nedenleri olduğunu göstermektedir. Bazıları geçmiş olumsuz deneyimlerin veya sanrıların bir sonucu olarak alaycı inançlar geliştirirken, diğerleri bunları kültürel normların veya medya görüntülerinin etkilediği sosyalleşme süreçleri yoluyla edinebilir.

Kişilik sinizmi ve sonuçları arasındaki karmaşık ilişki, sinik bireylerin davranış kalıpları üzerindeki etkisi düşünüldüğünde netleşmektedir. Bu sinizm biçiminin doğasında bulunan yüksek düzeydeki güvensizliğin, yeni ilişkiler kurarken dikkatli olmaya yol açabileceği gözlemlenmiştir (Frumer vd., 2019). Sinik insanlar, diğer insanların niyetleri veya art niyetleri hakkında şüpheleri olduğu için sosyal etkileşimlerden korkabilirler. Bu koruma potansiyel olarak anlamlı bağlantıların geliştirilmesini ve güçlü sosyal destek ağlarının oluşturulmasını engelleyebilir. Kişilik sinizminin ayrıca bir bireyin genel refahı üzerinde etkileri vardır. Başkalarına ve dünyaya yönelik kalıcı olumsuz algılar, stres düzeylerinin artmasına katkıda bulunabilir (Frumer vd, 2019).

Kişilik sinizmi, sinizmin bir başka biçimi olarak, kişinin yaşamının çeşitli yönlerini etkilemektedir. Bireyi olası zararlardan koruyan ve şükran duygularını ifade etme becerilerini engelleyen bir savunma mekanizması görevi görmektedir. İnsan doğasına yönelik alaycı görüşlerdeki bireysel farklılıklar, bu olgunun karmaşıklığının altını çizmektedir. Ek olarak, kişilik sinizmi, kişilerarası ilişkileri engelleyerek ve stres seviyelerine katkıda bulunarak davranış kalıplarını ve genel refahı etkilemektedir. Bu sonuçları anlamak, kişilik sinizminin bireylerin yaşamları üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için stratejiler geliştirmek için kritik öneme sahiptir diye ifade edilebilmektedir.

2.2.2.2. Toplumsal sinizm

Bir sinizm biçimi olarak toplumsal sinizm, toplumsal kurumlar ve normlardaki kusurlara ve eksikliklere işaret ederek, statükoya meydan okuyarak ve değişimi savunarak topluma karşı karamsar bir tavrı yansıtır. Toplumsal sinizm; toplumla, kurumlarla ve diğer faktörlerle ve çoğu zaman insanların başkaları hakkındaki izlenimleriyle ilgili hayal kırıklığını içerir. Bir diğer ifade ile, hayatın mutsuzluk üzerine olduğu, insanların ve kurumların sömürülmesi, güvenilirlik eksikliği veya kısaca insanlığa olumsuz bir yaklaşım getirdiği inancıyla açıklanmaktadır (Sucu, 2019). Fruemer ve ark. (2019), sinizmin bir savunma mekanizması görevi gördüğünü savunmaktadır. Bireyler, sosyal etkileşimlerde potansiyel hayal kırıklığı veya zarardan kendilerini korumaya almak için sinik inançlar benimserler. Araştırmacılar bu savunma davranışının, toplumsal bağlamlardaki olumsuz deneyimlere veya tehditlere karşı uyarlanabilir bir tepki olarak görülebileceğini öne sürmektedirler. Toplumsal sinizme sahip kişiler, sosyal yapılara ve normlara karşı şüpheli bir tavırla kendilerini olası hayal kırıklıklarından korumaya çalışırlar.

Toplumsal sinikler, insanları, güdülerini başkaları için içten bir ilgiden çok kişisel çıkarlara dayanan bencil varlıklar olarak görürler. Bu bakış açısı, insan doğasının yardımseverliği hakkında yaygın olarak kabul edilen varsayımlara meydan okur ve toplumda yaygın olan egoist eğilimlere ışık tutar. Kasalak (2019), öğrenci sinizmiyle üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Sonuçlar, öğrencilerin sinizm düzeyleri ile genel yaşam doyumu arasında negatif ilişkiler olduğunu göstermektedir. Daha yüksek düzeyde sinizm sergileyen öğrenciler, daha az sinik olan akranlarına göre daha düşük yaşam doyumu gösterdiler. Bu sonuçlar, bir dünya görüşü yaygın olduğunda toplumsal sinizmin bireysel refah için zararlı sonuçları olabileceğini düşündürmektedir. Bu bağlamda, bireyin beklentileri ile örgütün beklentilerinin uyum içerisinde olması, aksi takdirde bireyin sisteme ve örgüte olan inancı zedelenmekte ve hayal kırıklığı ile beraber sinik duygular oluşmaya başladığı belirtilmektedir (Başaran, 2020).

2.2.2.3. İşgören sinizmi

Ortak bir işyeri sinizm türü olan işgören sinizmi, birçok faktörden kaynaklanmaktadır ve iş memnuniyetini, örgütsel katılım ve genel çalışan performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İşgören sinizmi, çalışanın çalıştığı kuruma, bu kurumun yöneticisine, diğer çalışanlara ve diğer nesnelere yönelik olumsuz bir

güvensizlik ve üzüntü tutumu olarak ifade edilmektedir (Çillik, 2019). Adaletsizlik duygusu, işgören sinizmine maruz kalan kişiyi diğerlerinden ayıran en önemli özelliktir. İşgören sinizminin bir sözleşme ihlali olduğu varsayılmakta ve taraflar arasındaki psikolojik sözleşmelerin, zayıf örgütsel performans ve sorumsuz yönetim tarafından ihlal edilmesinden kaynaklandığı belirtilmektedir (Kefe, 2021).

Çalışanlar, şirketten veya yöneticilerinden haksız muamele veya destek eksikliği algıladıklarında sinik bir tutum geliştirebilirler. Ayrıca Güllüoğlu Işık'ın (2014) çalışması, örgütsel sinizm kavramının, bireyin çeşitli nedenlerle örgütüne karşı sinik tutumunu anlatan bir terim olarak altını çizmektedir. Bu çalışma, işyeri bağlamında çalışan sinizmini doğrudan ele almasa da; bununla birlikte, tanımı, işçiler arasında hakim olan daha geniş sinizm kavramlarıyla tutarlılık sağlamaktadır. Etik olmayan davranışları gözlemlemek veya liderlerin sözleri ile eylemleri arasındaki çelişkileri görmek gibi olumsuz deneyimler de sinizmi körükleyebilir. Bu faktörler, sonuçta çalışanın iş tatminini, katılımını ve genel performansını etkileyen hayal kırıklığı ve güvensizlik duygularına katkıda bulunur.

İşgören sinizmi, örgütsel sinizmden etkilenen örgütsel değişim programları ve kişisel inançlar gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bilgi paylaşımını teşvik etmek ve çalışanları karar verme sürecine dahil etmek gibi stratejilere, bu zarar verici olgunun iş tatmini, örgütsel bağlılık ve genel çalışan performansı üzerindeki etkisini azaltmak için ihtiyaç vardır. Doğruluk ve tutarlılığı sağlamak için değişikliklerin iletilmesini içeren etkili iletişim, çalışanların şüpheciliğini azaltmanın anahtarıdır. Ek olarak, yönetim ve çalışanlar arasındaki güveni geliştirmek, sinizmin en aza indirildiği olumlu bir çalışma ortamı yaratmada uzun bir yol kat eder.

2.2.2.4. Örgütsel değişim sinizmi

Örgüt içerisindeki değişimle ilgili özel bir sinizm biçimi olan Örgütsel Değişim Sinizmi (OCC), örgütün morali, üretkenliği ve genel başarısı üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olabilir. Örgütsel değişim sinizmi, genellikle başarısız bir örgütsel değişim girişiminden sonra ortaya çıkmaktadır (Çillik, 2019). Örgütün bu başarısız değişim girişimlerinden sonra çalışanların, yeni değişim çabalarını ve vaatlerini umutsuz algıladıkları belirtilmektedir (Çillik, 2019). Örgütler, organizasyonel değişiklikler sırasında ne kadar adaleti sağlamak için adımlar atıyor olsada, çalışanların örgütle ilgili geçmiş deneyimleri, örgütün davranışını ne kadar adil algıladıklarını etkileyebilmektedir (Tsai, 2015).

Literatürde örgütsel değişim sinizminden kaynaklanan çeşitli çıkarımları gösteren birçok çalışma bulunmaktadır. Grama (2013) tarafından yapılan araştırma, örgütsel değişim sinizminin stratejik, yapısal, prosedürel veya kültürel dönüşüm zamanlarında ortak bir direniş kaynağı olduğunu vurgulamaktadır. Çalışma, davranıştan kaynaklanan örgütlere yönelik inançların, etkilerin ve tutumların bu sinizme nasıl katkıda bulunduğunu göstermektedir. Örgütler, örgütsel değişim sinizmi için bu temel faktörleri tanıyarak, değişim inisiyatifleri yoluyla bunları daha iyi ele alabilir ve yönetebilirler. Brown ve Crega (2008), özellikle çalışanlar arasında artan örgütsel değişim sinizmi seviyeleri olmak üzere, örgütsel değişim çabalarıyla ilişkili istenmeyen sonuçları vurgulamaktadır. Örgütsel değişim sinizmini yönetmenin, bilgi paylaşımı ve karar verme sürecine katılım gibi süreçleri gerektirdiğini savunmaktadırlar. Araştırmacılar insan kaynakları profesyonellerinin örgütsel değişim sinizmini azaltmak için yöneticilerini katılımcı bir liderlik tarzı benimsemeye teşvik etmeleri gerektiğini öne sürmektedirler. Bu durum, çalışanın bağlı hissettiği açık iletişim kanallarını teşvik etmenin, organizasyonel değişimle ilişkili olumsuz duyguları hafifletmeye yardımcı olabileceği anlamına gelmektedir. Behazad (2020), çalışan sinizminin yalnızca kurumsal değişimle değil, aynı zamanda KOBİ'lere (küçük ve orta ölçekli işletmeler) duyulan güven düzeyleriyle de nasıl ilişkili olduğunu incelemiştir. Elde edilen sonuçlar, çalışan sinizmi ile yönetime güven arasında ve işyerinde dedikodu yapma eğilimi arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak Behazad, değişim yönetimi süreçlerini desteklemede ve çalışanlar arasında yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılığı teşvik etmede güvenin kilit rolünü vurgulamaktadır.

Örgütsel değişim sinizmini yönetebilmek ve azaltmak için yapılması gerekenlere bakacak olursak, çalışanları kendilerini etkileyen konulara dahil eden, iletişim adına yapılan çabaları takdir eden ve ödüllendiren, devam eden değişim çabaları hakkında açık ve net bilgilendirme yapan, sürprizleri en aza indirmek gibi, güvenilirliği arttıran ve çalışanların duygularını açıklaması için fırsatlar yaratan örgütler çalışanlarına daha şeffaf bir çalışma ortamı sunacaktır (Çopur, 2018). Örgütlerin, örgütsel değişim sinizmini herhangi bir tür dönüşüm girişiminin uygulanmasının önünde potansiyel bir engel olarak görmeleri gerekmektedir; aksi takdirde, şüpheli çalışanların direnişinden başarılı sonuçlar elde edilebilir. Ek olarak, aktif katılımları örgütsel değişim sinizmini azaltabileceğinden ve değişim çabalarını sahiplenme duygusu yaratabileceğinden, karar verme sürecinin çeşitli aşamalarında çalışanları dahil etmenin önemi vurgulanmaktadır.

2.2.2.5. Mesleki sinizm

Kişinin çalışma ortamına ve iş sorumluluklarına karşı şüphecilik, güvensizlik ve olumsuz bir tutumla karakterize edilen mesleki sinizm, yalnızca iş tatminini ve bireysel performansı etkilemekle kalmaz, aynı zamanda örgütsel etkililiği de baltalar ve kolektif hedeflere ulaşılmasını engeller (Levent ve Keser, 2016). Mesleki sinizm; ilgisizlik, ötekilik, yüzeysel duygular gibi olumsuz etkenler olarak kendini gösterir. Mesleki sinizme neden olan faktörler rol çatışmaları ve rol belirsizlikleri ve kişi-rol çatışmaları olarak tanımlanmaktadır (Okumuş, 2018). Bireyin ve bulunduğu örgütün değerleri uyuşmadığında, kişilik ve rol arasında bir çatışma ortaya çıkmakta, çalışanlar ve müşteriler arasındaki stresli etkileşimler, rol belirsizliklerine ve rol çatışmalarına yol açmaktadır. Özellikle hizmet sektörüyle ilişkili rol belirsizliği ve rol çatışması faktörleri nedeniyle, ilgili alanlardaki çalışanlar, müşterileriyle stresli etkileşimlerden duygusal ve fiziksel olarak yorgun düşmektedir (Abashlı, 2018). Mesleki sinizmi olan bireyler zamanla duygusuzlaşmaya, katı düşünmeye, ve insani değerlerden uzaklaşmaya başlamakta ve bazı bireyler empati yapabilme yetisini kaybetmekte ve aynı örgütte olan diğer bireylerin duygularını önemsememeye başlamaktadırlar (Şener, 2021).

Okullardaki öğretmenlerde örgütsel sinizm yaygınlığını incelemek için Levent ve Keser (2016) tarafından yapılan karma yöntemli bir çalışmada Öğretmen Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, eğitim bağlamında mesleki sinizm yaygınlığını göstermektedir. Levent ve Keser (2016), Öğretmen Örgütsel Sinizm Ölçeği'ni kullanarak öğretmenler arasında mesleki sinizme katkıda bulunan farklı boyutları değerlendirebilmiştir. Bu boyutlar, yönetim uygulamaları hakkında şüphecilik, meslektaşların motivasyonlarına veya niyetlerine güvensizlik ve çalışma ortamına yönelik olumsuz tutumları içermektedir. İlginç bir şekilde, sonuçlar önemli sayıda öğretmenin yüksek düzeyde mesleki sinizm sergilediğini göstermektedir. Bu durum, eğitim ortamlarında bu tür duyguların oluşmasına katkıda bulunan faktörlerin olabileceğini düşündürmektedir. Mesleki sinizmin varlığı hem bireysel çalışanlara hem de bir bütün olarak örgüte zarar verebilmektedir.

2.2.3. Örgütsel sinizm

2.2.3.1. Örgütsel sinizm kavramının tanımlanması

Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili çok fazla tanım olmasına rağmen, "bireyin örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutum" yaygın olarak kullanılan tanımlardan biri olarak kabul edilmektedir (Okumuş, 2018). Örgütsel sinizme ilişkin temel inançlar; doğruluk,

dürüstlük, adalet, içtenlik ve samimiyetten yoksunluktur ve bir örgütte liderler, kişisel çıkarları göz önünde bulundurarak örgütte gizli güdülere dayalı davranışlara ve aldatıcı davranışlara neden olmaktadır (Akpolat, 2014). Tsai'ye (2015) göre örgütsel sinizm, bir çalışanın bir örgüt hakkında önceden oluşturulmuş inançlarını değerlendiren ve çalışanın örgütteki adalet algısını etkileyebilen faktörlerden biridir. Güllüoğlu Işık'a (2014) göre örgütsel sinizm, bir örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancı, aşağılayıcı ve eleştirel davranışlara yol açması olarak tanımlanmaktadır. Bu olumsuz algı, işyerinde moral, iş tatmini ve genel üretkenlik üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. Diğer bir ifade ile örgütsel sinizm, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı yaşadıkları, hissettikleri istenmedik kötü tutum ve davranışlar bütünü, bireylerin içinde bulundukları örgütün amacına yönelik davranma konusunda isteksizleşmeleri, örgüt çalışanlarının kişisel çıkarlarını gözetmekte olduklarına dair inancı ve kendisini çalıştığı örgüte ait hissetmemesi olarak tanımlanabilmektedir (Bağrıyanık, 2017). Bir diğer ifade ile çalışanların çalıştıkları örgüt liderlerinin kendilerine haksızlık yapacaklarına ve çabalarının karşılığını alamayacaklarına inanmalarının bir sonucu olarak örgütsel sinizmin ortaya çıktığı belirtilmektedir. Ayrıca menfaatler açısından çalışanlar ve örgüt liderleri arasında farklı algılardan dolayı oluşan bir uyumsuzluk söz konusu olduğu belirtilmektedir.

Örgütsel sinizm, bir örgütün etkinliğini ve verimliliğini azaltırken, fiziksel ve duygusal kayıplara neden olabilmektedir ve bununla birlikte örgütsel bağlılığın azalması ve iş değiştirme, işten ayrılma durumunun artması, iş doyumunun azalması, iş hayatından memnuniyetsizlik, işe yabancılaşma, örgüte yabancılaşma, örgütsel performansın düşmesi gibi faktörler örgütsel sinizmin sonuçları olarak açıklanmaktadır (Demirçelik, 2017). Örgütsel sinizm, inanç, duygu ve davranış boyutlarından oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır ve dolayısıyla, örgütsel sinizm, insanların örgütün dürüstlüğüne ilişkin belirli inançlara sahip oldukları, örgüt için farklı duyguları ve örgüte yönelik belirli davranışsal eğilimlere sahip oldukları ölçüde sinik olarak algılandıkları çok boyutlu bir yapı olarak görünmektedir (Özkadam, 2018).

2.2.3.2. Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri

Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri, sinizmin çalışan refahı, iş tatmini ve örgütsel performans üzerindeki zararlı etkilerini aydınlatmakta ve bireysel algılar, örgütsel faktörler ve sosyal etkiler arasındaki karmaşık ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu alandaki çeşitli çalışmaların incelenmesi, işyerinde sinizm karmaşıklığının kapsamlı bir

şekilde anlaşıldığını göstermektedir. Literatürde örgütsel sinizm kavramına etki eden ve kavramın temellerini oluşturan kuramlar, atfetme kuramı, beklenti kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı olarak açıklanmaktadır.

2.2.3.2.1. Beklenti kuramı

Vroom tarafından (1964) geliştirilen beklenti kuramı, çalışanların kişisel beklentileriyle ilgilenir ve bu kurama göre, çalışanlar çabalarına olumlu değer verildiğine inandıklarında daha yüksek bir düzeyde performans gösterirler. Vroom'un beklenti kuramı, örgütsel sinizmin ortaya çıkışını anlamak ve analiz etmek için önemli bir kuramsal temel görevi görür ve çalışanların beklentileri, algılanan çaba ve ödül dengesi ve bunların işyerinde ortaya çıkan sinik tutumları arasındaki karmaşık ilişkiye ışık tutar (Küçük Saygın, 2021). Rayan ve ark. (2018), örgütsel sinizm ile verimsiz iş davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Spesifik olarak, örgütsel sinizmin davranışsal ve duygusal boyutlarının verimsiz iş davranışı ile önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur. Çalışma, bir örgüt içindeki sinik tutumların nasıl üretkenlik karşıtı çalışan davranışlarına yol açabileceğini göstermektedir. Örgütsel sinizm üzerine başka bir bakış açısı, onun hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabileceğini savunan James (2005) tarafından sağlanmaktadır. James, bunu basitçe bireysel başarıya atfetmek yerine, örgütsel başarıya ulaşmak için kolektif çabaları kabul etmenin önemini vurgulamaktadır. Başarının tek başına değil, işbirlikçi çabayla elde edildiğini kabul ederek, kuruluşlar çalışan sinizmi vakalarını azaltabilir ve hatta önleyebilirli savunmaktadır. Ayrıca, beklenti kuramı çerçevesinde çıkarımlarda bulunurken, çalışanların çevrelerinden etkilendikleri ve algılarını bu şekilde oluşturdıkları düşüncesiyle sinik tutumların çalışan performansını şekillendirdiğini savunmaktadır (James, 2005).

Bu teoriye göre, bireyler çaba ve ödül arasındaki dengeyi, başarı düzeyleriyle ilgili sonuçlara veya ödüllere ilişkin beklentilerine göre değerlendirmektedirler (Vroom, 1964). Bir örgüt, harcanan çaba ile alınan ödüller arasında bir dengesizlik gördüğünde, çalışanlar başa çıkma mekanizması olarak sinik bir tutum benimseyebilirler. Ödüller, bu kuramın temelini oluşturmaktadır ve çalışanlar, çalışmalarının ve performanslarının sonuçlarını görmek isterler. Kendileri için değerli olan ödüllere karşı beklenti içinde olan çalışanlar, örgüt içinde ödüllendirilmediklerini hissedersen örgüte olan bağlılıklarını kaybedebilmektedirler (Akkoç, 2020). Elde edilen ödül de eğer çalışan için bir değer ifade

etmiyorsa yine ortada bir güdülenme olmadığı belirtilmektedir. Bireylerin çaba ve ödül arasındaki dengeye ilişkin beklentilerinin, işyerine karşı sinik tutumlarını şekillendirmede önemli bir rol oynadığı kabul edilmektedir. Bu karmaşık ilişkiyi anlamak, kuruluşların çalışan sinizmine katkıda bulunan faktörleri belirlemesine ve bunları etkili bir şekilde ele almak için stratejiler uygulamasına yardımcı olabilmektedir. Kişisel çıkarların ön planda olduğu bu durum çalışanı, emek sarfetse bile amacına ulaşamayacağı şeklinde bir negatif düşünceye iter. Bu bağlamda beklenti kuramı kişisel çıkarları içerdiğinden örgütsel sinizm kavramı içerisinde belirtilen bencillik ifadesi ile ilişkili olduğu söylenebilir (Kalağan, 2009).

2.2.3.2.2. Atfetme kuramı

Örgütsel sinizmin kuramsal temellerinden biri olan atfetme kuramı, çalışan sinizminin örgütsel bağlamda ortaya çıkışını ve sürdürülmesini anlamak ve açıklamak için değerli bir çerçeve sağlamaktadır. Atfetme kuramı, bireyin duygu ve davranışlarının neden tetiklendiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, bir bireyin bir lidere veya tüm örgüte karşı yaptığı atfetmeleri anlama süreci olarak belirtilmektedir (Weiner, 1984). Bir başka ifadeyle atfetme kuramı, bireyin belirli bir sonuca nasıl ulaştığını değerlendirmek için sistematik olarak davranışın nedenini aradığı bir durumu tanımlamaktadır (Uçak, 2022). Bireyler, gelecekteki davranışlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen olası nedenlere dayalı olarak sonuçlar çıkarırlar (Şener, 2021). Kutanis ve Çetinel (2009), yaptıkları çalışmada örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve çalışanların örgütün adalet kavramına yönelik olumsuz algılarının, onların sinik tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmacılar, insan kaynaklarında atıf geçmişini inceleyerek, çalışanların algılarını etkileyen faktörleri ve bunun sonucunda örgütlerine karşı sinik tutumları daha iyi anlayabileceklerini iddia etmektedirler. Qian (2007) tarafından yapılan araştırma, özellikle örgütsel değişimle ilgili olarak çalışan sinizmini şekillendirmede iletişimin rolünü incelemektedir. Qian, üniversite araştırmasında sinizme katkıda bulunan değişkenleri inceleyen bir iletişim modeli geliştirir: algılanan bilgi kalitesi, akran sinizmi düzeyi ve liderliğe güven. Model, bu değişkenlerin değişime karşı sinizmi öngördüğünü ve bunun da değişime direnmeye yol açtığını varsaymaktadır. Karar verme sürecine katılımın, değişime direnme niyetini doğrudan etkilediği, ancak aynı zamanda dolaylı olarak, değişime özgü sinizm aracılığıyla aracı rolü oynadığı düşünülmektedir. Bu araştırmadan, ilişkilendirme teorisi, çalışanların kuruluşlarına karşı neden sinik tutumlar

geliştirdiğine dair değerli bilgiler sunmaktadır. Bu bağlamda, ilişkilendirme teorisi, çalışanlar arasında örgütsel sinizmin ortaya çıkışını ve sürdürülmesini anlamak için temel bir teorik çerçeve görevi görmektedir. Bu bulgular örgütsel atıf süreçlerine ilişkin anlayışımıza dahil edilerek, sinik tutumları azaltmak ve daha olumlu bir çalışma ortamı geliştirmek için etkili stratejiler geliştirilebilmektedir.

2.2.3.2.3. Tutum kuramı

Tutum kuramı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek, işyerindeki olumsuz tutum ve davranışlara katkıda bulunan temel mekanizmalara ilişkin fikir sağlamakta ve böylece kuruluşlarda sinizmi yönetmek ve frenlemek için değerli çıkarımlar sunmaktadır. Tutum Kuramı; bireyin duygu, algı ve davranışlarındaki değişikliklerden kaynaklanan bir tutum olarak örgütsel sinizm ile ilişkilendirilmektedir. Bir örgüt içinde sinizmle ilişkilendirilen davranışları doğrudan etkileyen bir kuram olan tutum kuramını anlamak için örgüt içindeki çalışanların tutum ve davranışlarını incelemek yeterlidir (Akkoç, 2020).

Reklam ajansları üzerine yaptığı araştırmasında, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı olumsuz tutum ve duygularını inceleyerek örgütsel sinizmi inceleyen Güllüoğlu Işık (1999), sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim ve bölüm gibi demografik değişkenlerle ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu, bir kişinin örgütsel sinizm algısını ve deneyimini çeşitli faktörlerin etkileyebileceğini göstermektedir. Bu çalışmaların sonuçları, tutum kuramını örgütsel sinizm bağlamında anlamının önemini vurgulamaktadır. Tutumun gücü, bireylerin etraflarındaki nesnelere ve insanlara karşı duygularını ortaya çıkarmaktadır ve tutum bireyin duygularına yansır. Bireyin bir iyilik karşılığında aynı davranışı görememesi, kötü niyet hissetmesi, davranışlarını ve duygularını olumsuz etkiler. Tutumun duygusal, bilişsel ve davranışsal bağlamları, başından beri örgütsel sinizm kavramı üzerine olan araştırmaları etkilemiştir (Kalağan, 2009).

2.2.3.2.4. Sosyal değişim kuramı

Sosyal değişim kuramı, örgütsel sinizmin ortaya çıkışını ve sürdürülmesini anlamak ve analiz etmek için önemli bir temel kuram olarak hizmet etmektedir. Bu ifadeyle tutarlı olarak Şarkaya ve Tanrıoğlu (2019), sosyal tembellik ile örgütsel sinizm arasındaki bağlantının sonuçlarını ortaya çıkarmak için yola çıkmıştır. Çalışmaları, örgütlerdeki sosyal olarak tembel davranışın, çalışanların işyerine yönelik olumsuz tutumlarına nasıl katkıda bulunduğunu incelemeye odaklanmıştır. Şarkaya ve Tanrıoğlu'nun (2019) araştırması, sosyal tembellik ile örgütsel sinizm arasındaki karmaşık

dinamiklere ışık tutmaktadır. Diğerlerinde aktif olmayan sosyal davranış algılarının adaletsizlik duygularına yol açtığını ve bunun da bir bütün olarak örgüt hakkında tatminsizlik, güvensizlik ve şüphencilik duygularını beslediğini bulmuşlardır. Bu derinlemesine inceleme, değişen çalışma ortamlarında sinik inançların neden ortaya çıktığını anlamak için sosyal değişim kuramının nasıl uygulanabileceğini göstermektedir.

Ayrıca, çalışanların örgütsel değişime yönelik sinizmi için bir iletişim modeli geliştirmeye odaklanan bir çalışma yürüten Qian (2007), sosyal değişim kuramını yol gösterici ilkelerinden biri olarak kullanmış ve örgütsel değişime yönelik sinizmin altında yatan karmaşık mekanizmaları deşifre etmeye çalışmıştır. Bunu yaparken, fenomene ilişkin anlayışımızı geliştirmeyi ve kurumsal değişim girişimlerine etkili bir şekilde rehberlik etmek isteyen uygulayıcılar için değerli fikirler sağlamayı istemişlerdir. Qian'ın (2007) araştırması, önemli iş değişim zamanlarında ortaya çıkan iletişim modellerini incelemeye odaklanmaktadır. Araştırmacı, etkisiz iletişim kanallarının veya bunların eksikliğinin, çalışanların örgütsel değişim çabalarına ilişkin sinizmine önemli ölçüde katkıda bulunduğunu bulmuştur. Bu bulgular, işyerinde başarılı ayarlamaları kolaylaştırmak için etkili iletişim stratejilerinin önemini vurgulamasından dolayı sosyal değişim kuramı ile tutarlıdır.

Sosyal değişim kuramına göre örgütsel sinizm, bir örgüt içindeki sosyalleşme ile açıklanabilir. Bu kuram; bireylerin örgütte bulunan diğer bireyler ile kurdukları sosyal ilişkilerin ve bu kurulan sosyal ilişkilerden beklentilerinin örgütsel sinizme yol açabileceğini savunmaktadır (Yalçın, 2020). Örgütün çalışanlarına verdiği sözleri tutmaması, çalışanların beklentilerini karşılamaması sonucunda bireylerin örgüte karşı sinik duygular hissetmeye başlaması kabul edildiği için, örgütsel sinizm kavramının sosyal değişim kuramına dayandığı belirtilmektedir (Kalağan, 2009).

2.2.3.2.5. Duygusal olaylar kuramı

Duygusal olaylar kuramı, örgütsel sinizm gelişimini anlamak için önemli bir teorik temel sağlamak ve olumsuz duygusal olayların işyerindeki çalışanların algıları ve tutumları üzerindeki önemli etkisini vurgulamaktadır. Bu kurama göre, örgüt içerisindeki bireylerin geçmişte veya örgüt dışındaki geçirmiş olduğu duygusal deneyimleri, örgüt içindeki davranışlarını etkiler ve örgütte bazı tepkilere neden olmaktadır (Küçük Saygın, 2021). Duygusal olaylar kuramının sadece bireylerin geçmişte yaşamış oldukları duygusal deneyimlere odaklanmadığı, bireylerin gün içerisinde yaşamış oldukları duygusal olayların da örgüte karşı tutumlarını etkilediği

belirtilmektedir. Bu olumlu ya da olumsuz olaylar, bireyin örgütte bazı duygusal tepkiler vermesine neden olur. Bu durumun nedenleri olarak örgütün adaletsiz algılanması, azalan iş tatmini, o gün ya da geçmişte yaşadığı duygusal olaylar olarak öne sürülmüştür (Akbulut, 2020). James'e (2005) göre, örgütlerde sinizm hem olumlu hem de olumsuz etkilere sahip olabilmektedir. Bu bağlamda, bazen otoriteye meydan okumak veya mevcut normlara meydan okumak yararlı olsada, aşırı sinizmin ilerlemeyi ve örgütsel uyumu engelleyebileceğini düşündürmektedir.

Tutulmayan sözler, çalışanların hüsrana uğramasına ve güven kaybına yol açabilmekte ve gelecekteki yönetim taahhütlerini baltalayabilmektedir. Pfrombeck ve ark. (2020), sinik tepkiyi, özellikle de işverenlerin vaatlerini yerine getirmemeyi vurgulamakta ve duygusal olaylar kuramı ile bağlantıya dikkat çekmektedir. Duygusal olaylar kuramı, çalışanların yaşadığı olumsuz duygusal olayların işyeri bağlamında algılarını ve tutumlarını önemli ölçüde etkilediğini varsaymaktadır. Bir işverenin tutmadığı sözler gibi olumsuz durumlarla karşılaştıklarında veya örgütsel değişim zamanlarında dirençle karşılaştıklarında, bireylerin çalışma ortamlarına karşı sinik bir tutum geliştirmeleri daha olasıdır.

2.2.3.2.6. Sosyal güdülenme kuramı

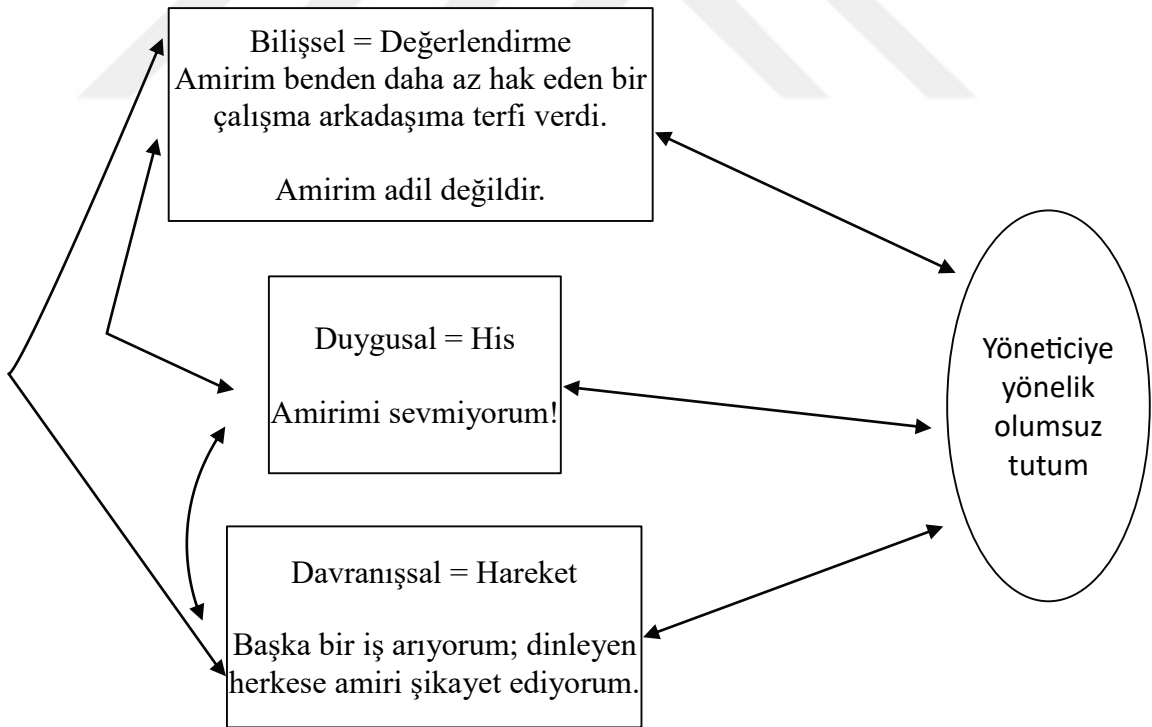
Sosyal güdülenme kuramı, örgütsel sinizmin kökenlerini ve sonuçlarını anlamak için temel bir teorik temel görevi görmekte ve örgütsel bağlamda sosyal faktörler ile bireysel motivasyon arasındaki karmaşık ilişkiye ışık tutmaktadır (Şarkaya ve Tanriogen, 2019; James, 2005; Qian, 2007). Sosyal güdülenme kuramında, önce bir durumun sonuçlarının nedenleri incelenir, daha sonra durum gerekçelendirilir ve araştırılır. Bu duruma bağlı olarak, durumla ilgili sorumluluklar ve kararlar alınır ve gelecekte meydana gelebilecek benzer olaylara yönelik beklentiler oluşturulur. Bu sorumluluklar ve beklentilerin bir sonraki davranışları belirlemesi olasıdır (Sevda, 2021). Sosyal güdülenme kuramının tam olarak anlaşılması, bireyi belirli bir durumda harekete geçiren sebeplerin yanı sıra bireyin takip ettiği amaç ve davranışları gözlemlemeyi gerektirmektedir (Şener, 2021).

Sosyal güdülenme kuramı, bireylerin motivasyonunun sadece içsel faktörlerden değil aynı zamanda sosyal çevrelerindeki dışsal faktörlerden de etkilenebileceğini öne sürerek bu dinamiklere ışık tutmaktadır. Qian'ın çalışanların sinizmini şekillendirmede iletişimin rolüne ilişkin gözlemi, konuyla ilgili mevcut literatürde keşfedilmemiş bir şeyi ortaya koymaktadır (Qian 2007). İletişim, çalışanların karar verme süreçleri veya liderlik

şeffaflığı gibi örgütün çeşitli yönlerini nasıl algıladıklarının ayrılmaz bir parçasıdır, eksikliği örgütsel sinizm gelişimine katkıda bulunabilmektedir. Sosyal güdülenme kuramı, bu iletişim kalıplarını keşfetmek için bir bakış açısı sağlamakta ve araştırmacıların ve uygulayıcıların, sosyal etkileşimlerin bireylerin motivasyonunu ve ardından örgütlere karşı tutumlarını nasıl etkilediğini daha iyi anlamalarını sağlamaktadır.

2.2.3.3. Örgütsel sinizmin boyutları

Araştırmacılar çalışanların örgütlerine karşı besledikleri bu negatif tutumların 3 aşama ile gerçekleştiğini savunmaktadırlar. Bu 3 aşamadan birincisi örgütün dürüst olmadığına dair inanç, ikincisi örgüte yönelik olumsuz duygular, üçüncüsü ise ilk iki adımdan kaynaklanan örgüte yönelik eleştirel, değer ve önem vermeyen davranışlardır (Gezer, 2018). Bilişsel boyut, fikir, düşünce ve güven duymak, inanç ile ilgilenir. Duyuşsal boyut, ümitsizlik ve hayal kırıklığı ve hüsrana uğramak ile örgüte karşı negatif duyguları içerir. Davranışsal boyut fazlasıyla metaforiktir, üstü kapalı sitemli sözler ve yönetim çabalarının baltalandığı noktalara ulaşabilir. Bu 3 aşamanın arasındaki ilişki Robbins ve Judge (2019) tarafından bir şekil ile açıklanmıştır.



Şekil 2.1. Tutumun Bileşenleri (Robbins ve Judge, 2019)

2.2.3.3.1. Bilişsel (inanç) boyut

Örgütsel sinizm boyutları arasındaki en önemli aşamadır. Çalışanlar, bir örgütün etik değerlerden yoksun olduğu inancını, güvenilirliğini baltalamak ve kritik davranışlarda bulunmak için güçlü negatif duygularla birleştirir (Taştan, 2019). Sinizmin bilişsel boyutu, işyerinde çalışanların örgütlerini dürüst, hakkaniyetli ve adil olmaktan uzak algılamalarıdır. Örgüt içinde belirli ahlaki ve resmi ilkeler çerçevesinde resmi ya da toplumsal ilişkilerin ötesinde yapılan bağlantıların yalnızca kişisel yarar amaçlı olduğuna inanmaktadır (Uyar Bulut, 2018). Ayık (2022), özellikle zorbalık ve örgütsel sinizm arasındaki bağlantıyı incelemeye odaklanan bir çalışma yürütmüştür. Sonuçlar, zorbalık davranışına maruz kalmanın örgütsel sinizmin bilişsel boyutları üzerinde güçlü bir yordayıcı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Başka bir deyişle, işyerinde zorbalığa maruz kalan çalışanların, örgütlerinin bütünlüğü konusunda olumsuz ve eleştirel olma olasılığı daha yüksektir. Bu bağlamda, zorbalık veya adaletsizlik algısı gibi olumsuz davranış deneyimlerinin, çalışanların örgütleri hakkındaki bilişsel inançlarına önemli ölçüde katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizmi, çalışanlar tarafından aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarla sonuçlanan güçlü olumsuz duygusal tepkileri çağrıştıran örgütsel bütünlük eksikliğine olan inanç olarak tanımlayan Güllüoğlu Işık (2014), bilişsel inançların bireylerin örgütlerine karşı tutumlarını şekillendirmede önemli bir rol oynadığını açıkça ortaya koymakta olduğunu belirtmektedir. Chaudry ve ark. (2023), kontrolü kötüye kullanma, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm arasındaki ilişkiyi tekrar araştırmış ve araştırmaları, tacizci patronların kötü davranışlarının, kontrolün kötüye kullanılması ile bilişsel sinizm arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiğini ve kontrolün kötüye kullanılması ile davranışsal sinizm arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini bulmuştur. Bu sonuçlar, işyerindeki olumsuz etkileşimlerin, çalışanların örgütlerinin motivasyonları hakkındaki bilişsel inançlarına nasıl önemli ölçüde katkıda bulunabileceğini vurgulamaktadır. Dülker'e (2019) göre birçok sinik birey, örgütlerinin adalet, dürüstlük ve bütünlük gibi ilkelerden yoksun olduğuna inanmaktadır. Sinizmin bilişsel boyutu olarak, kararların ve değişikliklerin arkasında kişisel çıkarların olduğu ve yönetimin gerçek güdülerinin göz ardı edildiği algısıdır.

Bilişsel boyut, adaletsizlik, güven eksikliği ve örgütsel motivasyonlara olumsuz atıflar yoluyla çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen örgütsel sinizmin çok önemli bir yönü olarak belirtilmektedir.

2.2.3.3.2. Duyuşsal (duygu) boyut

Duyuşsal boyut, tutumlar, davranışlar ve örgütün genel performansı üzerinde önemli etkileri olan örgütsel sinizmin kilit bir yönüdür. Eylemlerimiz hissettiklerimizle bağlantılıdır. Sinik bir bireyin duygusal tepkisi, örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Başarılı olmak için bir örgüt içinde sağlıklı bir psikolojik ortamı korumanın önemi vurgulanmaktadır. Çalışanların, örgütlerini adaletsiz veya güvenilir olarak algılamamanın olumsuz yansımaları olabileceği savunulmakta ve bu kavram, bireyin çalışma ortamı algısını şekillendirmede duyguların rolünü vurguladığı için duyuşsal boyutla tutarlılığı görülmektedir. Siniklerin örgütleri hakkında hissettikleri güçlü duygular olumsuz duygulardır (Taştan, 2019).

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda, başkalarını hor görme, öfke, saygısızlık ve utanç gibi duygusal tepkiler yer alır. Bu duygular kesinlikle örgüt üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir ve bu duyguları yaşayan çalışanlar için vahim bir durum olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca örgüt için çalışanın umudunu kaybettiği de söylenebilmektedir. Örgütsel sinizm bilincine sahip bir bireyin acıma, alay etme, iğrenme ve utanç gibi duygusal tepki vermesinin temel nedeni, örgütsel eksiklikleri vurgulama ve üstünlüğünü vurgulama düşüncesidir (Kayaalp, 2019). Duygular, çalışanların eşitlik ve adalet algılarından ve çalışma ortamından genel memnuniyetlerinden kaynaklanmaktadır. Bilişsel boyut, duygusal deneyimlerle yakından ilişkilidir, çünkü örgütün doğruluğuna ilişkin inançlar, olumsuz duyguların oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Olumlu bir çalışma ortamı yaratmak isteyen örgütler için duygusal boyutun örgütteki sinizm üzerindeki etkisini anlamak çok önemlidir.

2.2.3.3.3. Davranışsal (davranış) boyut

Örgütsel sinizmin bir boyutu olarak davranışsal boyutun incelenmesi, çalışan tutumlarının, davranışlarının ve etkileşimlerinin olumsuz bir çalışma ortamı yaratmada önemli bir etkiye sahip olduğunu, daha düşük üretkenliğe, çalışan bağlılığının azalmasına ve nihayetinde örgütün çökmesine yol açtığını ortaya koymaktadır. Bireyler belirli uyaranlara yanıt olarak sözlü veya sözsüz davranışlarda bulunmaktadır ve bu davranışlar uyarıcıyla doğrudan ilişkili olmayan alışkanlıklar, normlar ve tutumlardan da etkilenebilmektedir. Bu etkilerin bizi olumlu veya olumsuz eylemlerde bulunmaya teşvik ettiği söylenebilmektedir. Eğer bu tutumlar olumsuz ise örgütten ve o ortamdan veya amaçtan uzaklaşma davranışları sergilemekte olduğumuz görülmektedir. Güllüoğlu Işık (2017) tarafından yapılan bir araştırma, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve bölüm gibi bazı

demografik değişkenlerin reklam ajansı çalışanlarının sinizm düzeyi ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu, bireysel özelliklerin örgütlerde sinizm ile ilişkili davranışsal yönlerin şekillenmesinde rol oynadığını göstermektedir. Bu faktörleri anlamak, potansiyel olumsuzluk kaynaklarını belirlemek ve etkilerini azaltmak için stratejiler geliştirmek için büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda siniklerin örgütlerinden ve örgüt amacından uzaklaşma, örgütlerine karşı kendilerini yabancı hissetme, o örgüte aidiyet hissetmeme ve örgütten psikolojik kopukluk gibi davranışlar sergiledikleri görülmektedir (Taştan, 2019). Örgütsel sinizm, örgüte karşı olumsuz duygu ve düşünceleri olan ve bunları davranışlarıyla ifade eden kişiler olarak tanımlanmaktadır. Davranışsal boyutların genel işyeri atmosferiyle yakından bağlantılı olduğu ve bir kuruluşun refahı üzerinde derin bir etkiye sahip olabileceği açık hale gelmektedir. Ayrıca, Ayık (2022) yapmış olduğu araştırmada, zorbalık davranışlarına maruz kalmanın örgütteki sinizmi nasıl yordadığını incelemiştir. Sonuçlar, işyerinde zorbalığa maruz kalmanın, bireylerin bir örgüte ilişkin algıları üzerinde güçlü bir yordayıcı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca bu tür olumsuz yönlerle sürekli temas, iş doyumunun azalmasına ve işten ayrılma isteğinin artmasına neden olabilmektedir. Ek olarak, sinizm ile karakterize edilen bir ortam, etkili ekip çalışmasını ve iş birliğini engellemektedir. Çalışanlar örgütleri hakkında sinik olduklarında, bilgileri tam olarak depolayamayabilir veya iletemeyebilirler, bu da bilgi paylaşımını ve yeniliği engelleyebilir (Şarkaya ve Tanriogen 2019).

2.2.4. Örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörler

Örgütsel sinizm kavramına yapılan tanımla sinizm bir tutum olarak ifade edilmektedir ve tutumlar zamanla kişiye ve duruma göre değişir. Bir örgütte çalışan bireyler, karşılaştıkları koşullara bağlı olarak tutumlarını değiştirebilirler ve ayrıca bu tutumlar sadece bireylere değil, örgütlere ve örgüt yöneticilerine karşı da uygulanabileceği belirtilmektedir (Şener, 2021). Literatürden elde edilen bilgilerle uyumlu olarak, bu çalışmada örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörler, kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana gruba ayrılarak incelenmiştir.

2.2.4.1. Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel faktörler

Bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitimi ve iş deneyimi, örgüte yönelik algı ve tutumlarını şekillendirdiğinden, iş gücü demografik özelliklerinin örgütsel sinizm gelişiminde önemli bir etkisi vardır ve sinizmin büyüklüğünü artırır (Alanoğlu ve Karabatak, 2021). Alanoğlu

ve Karabatak'ın (2021) yapmış olduğu çalışma, öğretmenler arasında kişisel demografik özellikler ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya göre, toplumsal cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında zayıf ve negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu durum erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sinizm gösterebileceğini düşündürmektedir. Toplumsal beklentiler veya işyeri dinamikleri bu algı farklılığına katkıda bulunabilmektedir. Ayrıca eğitim durumu, kıdem ve örgütsel sinizm arasında zayıf ve pozitif ilişkiler bulunmuştur. Diğer yandan, yüksek öğrenim görmüş veya daha fazla profesyonel deneyime sahip öğretmenlerin örgütlerine karşı sinik bir tutum geliştirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Muhtemel bir açıklama, daha fazla bilgi veya deneyime sahip olanların işyerinden daha yüksek beklentileri olduğu, ancak genellikle tutulmayan sözler veya yetersiz tanınma ile karşılaşmışlardır.

Bireylerin yaşı, işe karşı tutumlarını, algılarını, arzularını ve beklentilerini etkileyebilmektedir (Kalağan, 2009). İş hayatına yeni başlayan bireyler, açık pozisyonlar bulmakta ve bu pozisyonlara kabul de güçlüklerle karşılaşmaktadırlar ve bu bireylerin özelliklerine ve eğitimlerine uygun işlerde çalışma motivasyonları çok yüksek olarak kabul edilmektedir (Kefe, 2021). Literatür taramasında bulunan bazı araştırmalar yaş ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmektedir (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Kalağan ve Güzeller, 2010).

Bir bireyin örgütsel sinizm yaşamasının diğer bireysel nedenleri arasında cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, geliri, örgütteki hizmet süresi vb. ile karakterize edilebilmektedir. Bireyin cinsiyeti, toplum içerisinde onlara yüklenen rolleri belirlemektedir. Bu bağlamda, farklı cinsiyetler, kişisel değerlerde, beklentilerde ve duygularda farklılıklara yol açabilir. Benzer şekilde, farklı gelirlerden, farklı hizmet yıllarından ve farklı eğitim düzeylerinden insanların hayata karşı farklı beklentileri ve tutumları olabilir (Deniz, 2021). Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma hayatına bakış açısı, verilen önem ve beklentiler değişmektedir ve eğitim düzeyi yükseldikçe sinik davranışlarda artış olduğu belirtilmektedir (Küçük Saygın, 2021).

Cinsiyet, eğitim düzeyi, iş deneyimi, toplum katılımı ve minnettarlık düzeyi, bir örgütteki sinik tutumları incelerken dikkate alınması gereken önemli değişkenler olarak kabul edilmektedir. Bu kavramlar, çalışanların işyerine yönelik algılarını ve tutumlarını etkilemek için bireysel özelliklerin örgütsel dinamiklerle nasıl etkileşime girdiğini anlamamıza yardımcı olmaktadır.

2.2.4.2. Örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel faktörler

Örgütsel sinizm, çalışanlar ve yönetim arasında önemli bir tartışma ve tartışma konusu haline gelmiş bulunmaktadır. Bu kavramlar arasında, etkisiz liderlik, iletişim boşlukları ve çalışanların sorumluluk eksikliği dahil olmak üzere bu faktörlere ışık tutmayı amaçlamaktadır. Etkili olmayan liderliğin, örgütsel sinizme önemli bir katkısı bulunmaktadır. Liderler astlarına ilham vermede veya onlara net talimatlar vermede başarısız olduğunda, çalışanlar niyetlerinin ve eylemlerinin gerçekliğini sorgulayabilmektedir. (Durrah ve diğerleri, 2019). Bu gibi durumlarda, bireyler örgütün amaç ve stratejileri hakkında şüpheli olabilmekte ve bu nedenle çalışma ortamları hakkında sinik olabilmektedir. Ayrıca, örgüt içerisindeki iletişimdeki boşluklar, çalışanlar arasında sinizm gelişimine önemli ölçüde katkıda bulunabilmektedir.

Örgüt içerisinde örgütsel sinizmin, adalet eksikliği, örgütsel politikaların yanlış ayarlanması, örgütsel değişim çabalarının hatalı planlanması, psikolojik sözleşmelerin ihlali ve dengesiz güçten kaynaklandığı iddia edilmektedir. Örgütsel adalet, bireyin örgütün hedeflerine yönelik sağladığı faydalar karşısında örgütün iş görenlerine atfettiği değeri ifade etmektedir. Örgütsel adalet, örgütsel kaynakların paylaşılması ve dağıtılması söz konusu olduğunda, bireylerle ilişkilerde nesnelliği, tarafsız karar vermeyi ve tarafsızlığı varsayan bir yaklaşım olarak belirtilmektedir (Kefe, 2021). Örgüt içerisinde bireylerdeki örgütsel adaletsizlik bilinci, sinik tutumların oluşmasında önemli rol oynayan bir örgütteki çatışma ve kaygının en önemli nedenlerinden biri olarak görülebilmektedir.

Örgütsel sinizme katkıda bulunan bir diğer önemli faktör, çalışanlar arasında algılanan güçlendirme eksikliğidir. James (2005), başarının tek başına bireysel çabayla elde edilemeyeceğine, bunun yerine yetkilendirilmiş bir işgücü içinde ekip üyeleri arasında iş birliği yapılması gerektiğine dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, çalışanlar kendilerini güçsüz hissettiklerinde veya katkılarının yönetim tarafından hafife alındığını veya göz ardı edildiğini hissettiklerinde, bir bütün olarak örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirebilmektedirler.

Psikolojik sözleşmeler, örgütteki bireyler ile yöneticileri arasındaki ilişkiyi yönetmek için bilişsel ve psikolojik bir sorumluluk olarak ortaya çıkmaktadır ve bu sözleşme yazılı değildir, ancak taraflar arasında verilen vaatler ile karşılıklı taahhüt içermektedir (Zengin, 2020). Örgüt veya yönetici tarafından yapılan psikolojik sözleşmenin ihlali, beklentilerin karşılanamamış olması örgüt içerisinde olumsuz

durumların oluşmasına ve bireylerde sinik tutumlara yol açtığı belirtilmektedir. Eğitim ve geliştirme, ücret ve diğer maddi çıkarlar, ödüllendirme, işin niteliği, geri bildirim, değişim, sorumluluk ve çalışanlar vb. Konularda yaşanan sorunlar psikolojik sözleşme ihlalinin nedenleri olarak belirtilmekte ve sonuç olarak öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, güven kaybı, stres, tükenmişlik, üretkenlik karşıtı davranışlar gösterme, örgütsel bağlılık duygusunda azalma ve işten ayrılma gibi durumlar ile karşılaşmaktadır (Kefe, 2021). Bireylerin örgüt içerisindeki davranış ve karar vermeye yönelik tutumları şirket politikasını oluşturmaktadır. İş görenler, belirli bir eylem veya davranışın örgütün kurallarına ve yasalarına uygun olup olmadığını belirlemek için örgütün politikalarını dikkate almaktadırlar. Örgüt içerisindeki bireyler kendi çıkarları doğrultusunda hareket ederler ve bu bağlamda, örgütsel politikalar korku, güven eksikliği, olumsuz duygular ve bencillik gibi kavramlardan etkilendiği belirtilmektedir (Deniz, 2020).

Özellikle örgütün yapısı ve işleyişinde ortaya konulan değişim ve iyileştirme çabalarının bireylerde sinizmi ortaya çıkardığı görülmektedir (Mino, 2002). Örgütsel değişimler planlanırken örgüt içerisindeki bireylerin bu değişim girişimlerine vereceği tepkiler hesaba katılmamaktadır. İş görenlerin bakış açısını dikkate almamak örgütsel sinizm davranışlarını artırdığı belirtilmektedir.

2.2.5. Örgütsel sinizmin sonuçları

Örgütsel sinizm davranışlarının görüldüğü örgütlerde sinik bireyler örgütleri hakkında düşünürken ve eylemde bulunurken mutsuz, çaresiz, endişeli, kızgın, çaresiz ve eleştirel davranabilirler (Ünal, 2020). Literatürden elde edilen bilgilerle uyumlu olarak, örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki ana grubu olan olumsuz bir kavram olarak görülmektedir.

2.2.5.1. Bireysel açıdan örgütsel sinizmin sonuçları

Bireysel açıdan örgütsel sinizmin sonuçları incelendiğinde, sinik bir tutum sergileyen bireylerde çeşitli psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar ve ayrıca davranışsal sıkıntılar görülmektedir. Sinirlilik, sempatiden yoksunluk, küskünlük, alkol ve tütün kullanımı, depresyon, duygusal halsizlik, hayal kırıklığı ve uyku bozuklukları gibi davranışlar sinik bireylerde yaygındır (Küçük, 2020). Örgütteki yaygın sinizm, iş doyumunu azalttığı, liderliğe olan güveni baltaladığı ve daha yüksek personel devrine katkıda bulunduğu için bireyler üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. James'e (2005) göre örgütlerdeki sinizm, okul sistemi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz

etkilere sahip olabilmektedir. Örgütsel sinizmin zararlı sonuçlarından biri de iş doyumu üzerindeki etkisidir. Çalışanlar, şirketlerinde sinik bir hava algıladıklarında, çalışma ortamlarıyla ilgili bir tatminsizlik duygusu ortaya çıkmaktadır. Bu memnuniyetsizlik, kuruluşun dürüstlükten yoksun olduğu veya çalışanlarının refahını gerçekten önemsemediği inancından kaynaklanmaktadır.

Örgütsel sinizmin neden olduğu izolasyon, herhangi bir eğitim kurumunda kilit başarı faktörleri olan işbirliğini ve takım çalışmasını engellemektedir. Liderliğe duyulan güven de örgütsel sinizmden muzdariptir. Yüksek düzeyde sinizm yaşayan çalışanlar, liderlerinin güdülerini ve eylemlerini sorgulayabilmektedir. .Bu güven eksikliği, yönetim ve çalışanlar arasındaki etkili iletişim kanallarını engellemektedir. Momani (2022), bu sonuçlar göz önüne alındığında, bu konuyu ele almak için önerilerde bulunulduğunu kaydetmiştir. Daha düşük iş tatmini ve güven kaybına ek olarak, örgütteki sinizm de çalışan devir hızının artmasına katkıda bulunmaktadır. İşçi ve Arı (2019) çalışmasından elde edilen bulgular ise, bireyler yüzeysel davrandığında, gerçek duygularını bastırıp yanlış duygular sunduğunda örgütsel sinizm ile karakterize edilen bir ortam nedeniyle bireylerin daha düşük iş performansı yaşadıklarını göstermektedir.

Genel olarak, örgütsel sinizmin birey üzerindeki zararlı etkileri, azalan iş tatmininde, liderliğe olan güvenin azalmasında ve işten ayrılma oranlarının artmasında açıkça görülmektedir. Liderlik müdahaleleri, iş birliğini ve ekip çalışmasını teşvik ederken şeffaflığı ve açık iletişim kanallarını destekleyen kapsayıcı bir kültür yaratmaya odaklanılmalıdır. Örgütsel sinizmle doğrudan ilgilenen eğitim kurumları, insanların ortak hedeflere ulaşmak için ellerinden gelenin en iyisini yapmak için kendilerini değerli ve motive hissettikleri olumlu bir çalışma ortamı yaratabilir. Bir örgütün hedeflediği başarıya ulaşmak söz konusu olduğunda, iş görenler her zaman için en önemli rolü oynamaktadırlar. Bu nedenle iş görenlerin örgüte yönelik davranış ve tutumları oldukça önemlidir ve örgütlerin başarılı olmak için iş görenlere ihtiyacı vardır. Bu nedenle iş görenlerin örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışlarına dikkat edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Okumuş, 2019).

2.2.5.2. Örgütsel açıdan örgütsel sinizmin sonuçları

Örgütsel bir bakış açısından, örgütsel sinizmin sonuçları, çalışan bağlılığı, üretkenlik ve genel örgüt kültürü dahil olmak üzere çeşitli yönler üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. Örgütsel açıdan örgütsel sinizmin sonuçları incelendiğinde, sinik bir tutum sergileyen iş görenlerde ilgisizlik, yabancılaşma, hayal kırıklığı ve

çaresizlik yaşadıkları ve çok şiddetli bir tükenmişlik yaşadıkları belirtilmektedir (Deniz, 2020).

Örgüt içerisinde sinizm hakim olduğunda, olumsuzluk farklı düzeylere nüfuz ettikçe örgüte olan bağlılık azalma eğilimindedir. Şarkaya ve Tanriogen (2019), işyerine veya iş arkadaşlarına yönelik sinik bir tutum nedeniyle, çalışanlar ilgilerini kaybedebilir ve ellerinden gelenin en iyisini yapma motivasyonunu kaybedebilmektedir. Bu kavramlar göz önüne alındığında, azalan çalışan bağlılığının örgütsel üretkenliği nasıl etkilediğini incelemeye ihtiyaç vardır. Sinik görüşlere sahip çalışanlar genellikle işlerine veya sorumluluklarına daha az bağlılık gösterirler (James, 2005). Bu katılım eksikliği, sonuçta genel üretkenliği etkileyen devamsızlık, fiziksel olarak var ancak zihinsel olarak yok anlamına gelebilmektedir. Ayrıca Şarkaya ve Tanriogen (2019) tarafından yapılan bir araştırma, örgütsel sinizmin yalnızca bireysel davranışı etkilemekle kalmayıp aynı zamanda daha geniş örgüt kültürünün şekillenmesine de önemli ölçüde katkıda bulunduğunu öne sürmektedir. Çalışanlar arasında güvensizlikle karakterize edilen olumsuz bir kültür, iş birliğinin zorlaştığı ve ekip çalışmasının etkinliğini ve yenilikçiliğini engellediği bir ortam yaratmaktadır. Bu olumsuz kültür değişimi, iş tatmini veya bağlılık düzeyi gibi bireysel performans göstergelerini doğrudan etkilemekle kalmaz (James, 2005), aynı zamanda çalışanlar daha olumlu bir çalışma ortamı aradıkça daha yüksek işten ayrılma oranlarına da yol açabilmektedir.

Göz önünde bulundurulması gereken önemli bir husus, sinizmin organizasyonlarda bilgi paylaşımı ve öğrenme üzerindeki etkisidir. Bireyler güvensizlik veya olumsuz algılar nedeniyle bilgi veya deneyimlerini akranlarıyla paylaşmak konusunda isteksiz olduklarından, örgütsel sinizm bilgi transferini engelleyebilmektedir. Bu bilgi paylaşımı eksikliği, bireyler ve bir bütün olarak örgüt için gelişim fırsatlarını sınırlandırabilmektedir. Genel olarak, örgütsel sinizmin birden çok örgütsel anlamı olduğu görülmektedir. Bu sadece çalışan katılımını ve üretkenliği azaltmakla kalmaz, aynı zamanda iş birliğini ve yeniliği engelleyen olumsuz bir kültürü de teşvik etmektedir.

İş görenlerin örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz inançlar, davranışsal eğilimler olarak ortaya çıkmaktadır ve bu tutum hem kişilik özellikleri hem de bireysel çalışma koşulları nedeniyle sinizme neden olmaktadır. Bireysel açıdan olan sonuçlardan farklı olarak örgütsel açıdan sonuçlarında maddi ve manevi önemli kayıplara neden olduğu belirtilmektedir (Akkoç, 2020). İş görenlerin iş doyumunda azalma, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık kavramlarında olumsuz değişimler

görülmekte ve iş görenlerin tükenmişlik ve kendilerini yabancı hissetme durumlarında artış olduğu belirtilmektedir.

2.2.6. Eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm

Okullar eğitim örgütleridir ve örgütün amaçlarına ulaşması için güçlü bir iletişim, uyum, adalet, örgüte güven ve bağlılık olması çok önemlidir. Bazı değerlerin azaltılması veya üstlenilmesi örgütte bazı olumsuzluklara da neden olur (Can ve Özsu, 2021). Toplumun mimarı olan öğretmenlerin eğitim örgütlerinde kendilerini rahat hissetmeleri, duygu ve düşüncelerini özgürce ifade edebilmeleri, akranları ve patronları tarafından desteklenmeleri ve eğitim örgütüne karşı olumlu duygular beslemeleri eğitim örgütünün kalitesi ve yetiştirdikleri öğrencilerin kalitesi ile ilişkili ve çok önemlidir (Kayaalp ve Özdemir, 2020). Eğitim örgütlerinin liderleri alan düzeyinde değişiklik yapmaya çalıştıklarında, örneğin, okul kültürü, yeni müfredat, yeni bölge girişimleri gibi, sinizmin çalışma ortamı üzerindeki etkisiyle karşı karşıya kalabilmektedirler (Miller, 2018). Eğitim örgütlerinde bu tarz sinik tutumlarla karşılaşmamak için güven ve bağlılığın çok önemli olduğu belirtilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için Levent ve Keser (2016) tarafından yapılan karma yöntemli bir çalışmada Öğretmen Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Sonuçlar, öğretmenler arasında örgütsel sinizmin yaygın olduğunu ve kendi kurumlarına yönelik olumsuz bir algıya işaret ettiğini göstermiştir. Bu sonuçlar, eğitimde ele alınması gereken endişe verici bir sorunu vurgulamaktadır. Ayrıca Karadağ ve ark. (2014), örgütsel sinizmin okul kültürü ve akademik başarı üzerindeki etkisini vurgulamıştır. Araştırması, daha yüksek örgütsel sinizm düzeylerinin, daha düşük öğrenci başarısıyla ve ayrıca okul kültürü üzerindeki olumsuz etkilerle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu, eğitimcilerin örgütlerine karşı alaycı tutumlarının eğitimin çeşitli yönleri üzerinde derin bir etkiye sahip olabileceğini düşündürmektedir. Baig ve diğerleri (2016) tarafından yapılan bir çalışma, örgütsel sinizmin, özellikle Malezya'daki devlet ortaokulu öğretmenleri arasında kaba dil ve davranışlar, psikolojik sözleşme ihlallerinde ve örgütsel yurttaşlık davranışında oynadığı aracı rolün analizine odaklanmıştır. Bulgular, işyerindeki yüksek düzeyde örgütsel sinizm ve kaba dil ve davranışlar ile bu eğitim ortamlarında psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Eğitim kurumlarındaki çalışma koşullarından veya yönetim uygulamalarından memnuniyetsizlik olabilmektedir. Örneğin, yetersiz kaynaklar veya zayıf liderlik, öğretmenler arasında hayal kırıklığı duygularına yol açabilmektedir. Bu tür yaygın

sinizmin sonuçlarının da dikkatle değerlendirilmesi gerekmektedir, çünkü bunlar yalnızca bireysel öğretmenleri değil, öğrencilerin tüm öğrenme deneyimlerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Öğrenciler sinik öğretmenlerin olumsuz tutum ve davranışlarından doğrudan etkilenebilmekte, bu da akademik performansın ve motivasyonun düşmesine neden olabilmektedir. Okul örgütlerinde örgütsel sinizmin zararlı etkilerini azaltmak için olumlu okul kültürünü teşvik eden stratejiler geliştirmek çok önemlidir. Bu kavram, açık iletişim kanallarına öncelik veren, öğretmenlere profesyonel gelişim fırsatları sağlayan ve endişelere veya şikayetlere hızla yanıt veren proaktif liderlik uygulamalarıyla başarılabılır.

Okullar, öğretmenlerin güven, adalet, tutarlılık, geleceğe yönelik umut, açık ve doğru iletişim ve memnuniyet gibi duygu, düşünce ve eylemleri deneyimlemelerini sağlamalıdır. Bu duygu, düşünce ve eylemlerin eksikliği örgütsel sinizm oluşmasına neden olabilir (Can ve Özsu, 2021). Yüksek düzeyde örgütsel sinizm oluşan öğretmenlerde mesleklerinden uzaklaşma, kendilerini yaptıkları mesleğe yabancı hissetme, sessiz kalma, örgüt içerisinde bulunmayı istememe, verilen en küçük görevden kaçma, düşünce ve görüşlerini açıklamaktan kaçınmaya neden olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışını, iş doyumunu, örgütsel bağlılığı, çalışan motivasyonunu ve fark yaratma istekliliğini olumsuz etkilemektedir (Duman, Sak ve Şahin Sak, 2020). Bu bağlamda eğitim örgütlerinin öğretmenlerinin güven, adalet, dürüstlük, tutarlılık, güven, geleceğe dair umut, açık ve doğru iletişim, kendini açık bir şekilde ifade edebilme ve memnuniyet gibi duygu, düşünce ve davranışları yaşamasını sağlamalı olduğu belirtilmektedir.

Öğretmenlerin kendilerini değerli, desteklenmiş ve ilgili hissettikleri bir ortam yaratmak sinizmle mücadele etmeye yardımcı olabilmektedir. Öğretmenler arasında iş birliğini teşvik etmek de örgütteki sinizmi azaltmaya yardımcı olabilmektedir. Öğretmenler, ortak karar alma sürecine katılarak ve ekip çalışmasını teşvik ederek, karşılıklı güven ve saygıyı geliştirirken çalışma ortamlarını sahiplenme duygusunu koruyabilmektedirler. Sonuç olarak, örgütsel sinizmin eğitim örgütlerinde oynadığı önemli rolün altını çizmek gerekmektedir. Bulgular, yaygınlığının tanınmasının ve okul kültürü ve performansı üzerindeki zararlı etkisinin anlaşılmasının önemini vurgulamaktadır. Bu sorunu ele almak, çalışma koşullarından veya yönetim uygulamalarından memnuniyetsizlik gibi temel nedenlerin incelenmesini ve öğrenci ve öğretmenin refahını ve öğrenci başarısını destekleyen pozitif bir okul kültürü yaratmaya

yönelik stratejilerin uygulanmasını gerektirmektedir. Eğitim kurumları böylece genel verimliliklerini artırabilir ve dahil olan herkes için en uygun öğrenme ortamını yaratabilir.

2.3. İlgili Araştırmalar

Tezin bu bölümünde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm konusunda eğitim örgütleri üzerinde yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Yurt içinde yapılan çalışmalar

Terzi vd. (2017), yapmış olduğu çalışmada eğitim örgütleri olan okullarda örgütsel adalet ve özdeşleşme arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır ve bu ilişkiyi anlamının uyumlu bir çalışma ortamı için ne kadar önemli olduğunu belirtmektedirler. Örgütsel adalet algılarının, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleşmelerini nasıl etkilediğini araştırmışlar ve öğretmenlerin kuruluşlarından adil muamele gördüklerinde, kendilerine adil davranıldığını hissetme olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bu bağlamda, eğitim örgütlerinde adalet teşvik edilerek, yöneticilerin çalışan bağlılığını ve katılımını teşvik edebileceği ortaya çıkmaktadır.

Çağlayan ve Ari (2017), tarafından yapılan bir çalışmada, bir okul ortamında beden eğitimi ve spor bilimcileri arasında örgütsel adaletin farklı boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlar, öğretmenlerin arasında örgütsel adaletin boyutları ile örgütsel bağlılığın çeşitli yönleri arasında orta ila düşük düzey olarak pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak, öğretmenlerin örgüt içerisinde dağıtım adaleti veya prosedür adaleti gibi alanlarda adalet algıladıklarında, örgütlerine daha fazla bağlılık gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Yalçın ve Özbaş'ın (2021) çalışması örgütsel adalet ve algılanan örgütsel desteğin akademisyenlerin örgütsel sinizminin anlamlı yordayıcıları olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, adalete ve destekleyiciliğe değer veren ve sinizm gibi olumsuz tutumları hafifletmeyi destekleyen bir ortamın teşvik edilmesi gerektiğinin altını çizmektedir.

Akar ve Çelik (2019) eğitim örgütlerinde adalet ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Karma desen ile yapılan araştırmada sonuçlar eğitim örgütlerinde öğretmenlerin adalet algılarının sinizm yaşama olasılıkları üzerinde güçlü fakat negatif bir etkiye sahip olduğu, ayrıca öğretmenlerin öfke, üzüntü, yabancılaşma gibi duygular ile örgütlerine karşı olumsuz ve umursamaz davrandıklarını ortaya koymaktadır.

Yazıcıoğlu ve Özcan Gençer (2017) devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları ile yapmış oldukları çalışmada örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. Sonuçlar bu iki kavram arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Özcan (2014), öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapmış olduğu araştırmada örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumu arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Bölükbaşıoğlu (2013), devlet ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile yapmış oldukları çalışmada örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. Sonuçlar örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Eyigün (2022), kamu liselerinde görev yapan öğretmenler ile yapmış oldukları çalışmada örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. Sonuçlar örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında yüksek düzeyde anlamlı negatif ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

2.3.2. Yurt dışında yapılan çalışmalar

Burns (2012), eğitim örgütlerinde yapmış oldukları çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ile örgütsel adalet algıları arasında bir bağlantı kurmuştur. Araştırmaları, öğretmenlerin hizmet ettikleri örgüt tarafından kendilerine adil davranıldığını hissettiklerinde hem meslektaşlarına hem de öğrencilerine fayda sağlayan gönüllü davranışlarda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Miller (2018), okullardaki dönüşümcü liderliğin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkilerini araştırmış ve öğretmenlerin sinik tutum sergilemedikleri, öğretmenlerin okul yöneticilerine güvendikleri, dönüşümcü liderlik özelliklerinin sinizm tutumunu egellediği ortaya çıkmıştır.

Tsai (2012), öğretim üyelerinin işten ayrılma isteği, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişki üzerine yaptığı çalışmada, genel adalet algısının işten ayrılma istekleri üzerinde çok güçlü etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Dahleez, K. ve Aboramadan, M. (2022), yüksek öğrenimde algılanan hizmetkar liderliğin akademik iş tatmini üzerindeki etkisini örgütsel adalet ve örgütsel güven

aracılık mekanizmasını incelemiş, öğretmenlerin hizmetkar liderlik algılarının iş tatmini ile pozitif bir ilişkisi olduğunu ve bu da örgütsel adaleti desteklediğini ortaya çıkarmıştır.



3. YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeli, evren ve örnekleme ile verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu araştırma, ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, Karasar'ın (2016) tanımına göre, iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişim olup olmadığını ve eğer varsa bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Antalya ilinin Alanya ilçesinde bulunan özel öğretim kurumlarında 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapan toplam 621 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme ise evren içerisinden basit rastgele örnekleme yoluyla ulaşılan toplam 376 öğretmenden oluşmaktadır. Basit rastgele örnekleme yöntemi, araştırmaya dahil edilecek birimlerin evren içerisinden tamamen rastgele seçildiği örnekleme yöntemidir (Tuna, 2016).

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, yaygın olarak kullanılan hesaplamalardan birisi olan $n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq}$ formülü (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014) kullanılmıştır. Bu hesaplama, evreni oluşturan sayının bilindiği durumlarda, örnekleme katılacak birim sayısının belirlenmesinde kullanılmaktadır. Formülde; N: evrendeki birey sayısını, n: örnekleme alınacak birey sayısını, p: incelenen olayın görülüş sıklığını, q: incelenen olayın görülme sıklığını, t: belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosuna göre bulunan teorik değeri, d: örnekleme hatasını belirtmektedir. Bu formül %95 güven aralığında ve %5 örnekleme hatası ile çalışmamız için kullanıldığında;

$$n = \rightarrow n = \frac{596,41}{2,51} \rightarrow n = 237,58 \rightarrow n = 238 \text{ kişi}$$

238 kişilik bir örneklem sayısına ulaşılmaktadır. Ancak çalışmamızda geçerlilik, güvenirlik ve genellenebilirlik gibi etkenlerin güçlendirilmesi için mümkün olduğunca

fazla katılımcıya ulaşılması hedeflenmiş ve evrenin %60,5'inin (376 öğretmen) çalışmaya katılımı sağlanmıştır.

Katılımcılara ilişkin ayrıntılı demografik bilgiler aşağıda sunulmuştur. Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma, Antalya ilinin Alanya ilçesinde bulunan özel öğretim kurumlarında görev yapan toplam 376 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Tablo 4.1'de katılımcıların demografik ve mesleki özelliklere göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3.1 Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklere göre dağılımı

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	255	67,8
	Erkek	121	32,2
Medeni Durum	Evli	194	51,6
	Bekar	182	48,4
Öğrenim Durumu	Lisans	345	91,8
	Yüksek Lisans	31	8,2
Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	121	34,2
	6-10 yıl	142	40,1
	11-15 yıl	48	13,6
	16 yıl ve üzeri	43	12,1
Okulda Hizmet Süresi	1-2 yıl	142	40,1
	3-4 yıl	117	33,1
	5-6 yıl	70	19,8
	7 yıl ve üzeri	25	7,1
Toplam		376	100

Buna göre, katılımcıların %67,8'i (n=255) kadın, %32,2'si (n=121) ise erkektir. Medeni durumları incelendiğinde, katılımcıların %51,6'sı (n=194) evli, %48,4'ü (n=182) ise bekar durumdadır. Öğrenim durumu bakımından katılımcıların %91,8'i (n=345) lisans düzeyinde eğitim almış, %8,2'si (n=31) ise yüksek lisans düzeyinde eğitim almıştır.

Ayrıca 1-36 yıl arasında toplam çalışma süresine sahip olup ortalama çalışma süresi $9,00 \pm 6,37$ yıl olarak tespit edilen katılımcıların %34,2'si (n=121) 1-5 yıl arasında,

%40,1'i (n=142) 6-10 yıl arasında, %13,6'sı (n=48) 11-15 yıl arasında ve %12,1'i (n=43) 16 yıl ve daha uzun sürelerde toplam çalışma süresine sahiptir.

Bulundukları okuldaki hizmet süresi bakımından ise katılımcıların 1-13 yıl arası sürelerle sahip oldukları, ortalama $3,64 \pm 2,27$ yıl okulda çalışma süresine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %40,1'i (n=142) 1-2 yıl arasında, %33,1'i (n=117) 3-4 yıl arasında, %19,8'i (n=70) 5-6 yıl arasında ve %7,1'i (n=25) 7 yıl ve daha uzun sürelerde çalışma süresine sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri 2022-2023 eğitim-öğretim yılı içerisinde;

- (I) Kişisel Bilgiler Formu,
- (II) Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ) ve
- (III) Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)

ile toplanmıştır (Ek-3).

3.3.1. Kişisel bilgiler formu

Kişisel Bilgiler Formu'nda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslek yılı ve halen görev yaptıkları okuldaki çalışma yılı bilgilerini tespit etmek amacıyla toplam 5 soru yer almıştır.

3.3.2. Örgütsel adalet ölçeği

Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ), Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş ve Polat (2007) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. ÖAÖ, 5'li Likert tipte (1: hiç katılmıyorum, 5: tamamen katılıyorum) toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca ölçekte dağıtımsal adalet (1-6. maddeler), etkileşimsel adalet (12-15. maddeler) ve işlemsel adalet (7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19. maddeler) olarak adlandırılan üç alt boyut yer almaktadır. Herhangi bir ters madde yer almayan ölçekten ve alt boyutlardan alınan puan ortalamalarının artması katılımcının mensubu olduğu örgütten algıladığı adaletin veya alt boyut algısının arttığını göstermektedir.

Polat (2007) tarafından yapılan çalışmada ÖAÖ'nün geçerlik ve güvenirliği sağlanmıştır. Adalet Ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonucunda her bir maddenin faktör yükü .45'in üzerinde çıkmıştır. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin Cronbach Alpha düzeyinin $\alpha=0,96$ ile oldukça yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca alt boyut güvenirlikleri

dağıtımsal adalet için $\alpha=0,89$, etkileşimsel adalet için $\alpha=0,90$ ve işlemsel adalet için $\alpha=0,95$ olarak bulunmuştur.

Öncelikle ölçeğin kullanılması için gerekli izin alınmış (Ek-4) ve ardından ölçeğin geçerlik ve güvenirlik düzeyi tekrar sınanmıştır. Bu araştırmada, Örgütsel Adalet Ölçeği'nin geçerliği JAMOVİ yazılımı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılarak değerlendirilmiştir.

Madde 12 ile madde 13, madde 18 ile madde 19, madde 1 ile madde 2, madde 17 ile madde 19, madde 18 ile madde 17 ve madde 3 ile madde 5 arasında anlamlı düzeyde uyum olduğu için bu maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Sonrasında DFA analizini değerlendirmek amacıyla model uyum indekslerinden yararlanılmış ve bu amaçla X^2/sd , RMSEA, SRMR, CFI ve TLI değerleri hesaplanarak Tablo 3.1'de verilmiştir:

Tablo. 3.2. Örgütsel adalet ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır/Ölçüt	Çalışmaya Ait Uyum Değerleri
X^2/sd	≤ 2 =mükemmel uyum $\leq 2,5$ = mükemmel uyum (küçük örneklem) ≤ 3 = mükemmel uyum (büyük örneklem) ≤ 5 = orta düzeyde uyum	$X^2/sd = 1.97$
RMSEA	$\leq 0,05$ mükemmel uyum $\leq 0,06$ iyi uyum $\leq 0,07$ iyi uyum $\leq 0,10$ zayıf uyum	0,09
SRMR	$\leq 0,05$ mükemmel uyum $\leq 0,08$ iyi uyum $\leq 0,10$ vasat uyum	0.03
CFI	$\geq 0,90$ iyi uyum $\geq 0,95$ mükemmel uyum	0.92
TLI	$\geq 0,90$ iyi uyum $\geq 0,95$ mükemmel uyum	0.91

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Toprak ve Aydın, 2015; Seçer,2015; Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998; Çapık, 2014; Comrey ve Lee, 1992; Şahin, 2016.

Tablo 3.2'deki uyum indeksleri incelendiğinde X^2/sd , CFI ve SRMR değerlerinin mükemmel düzeyde, RMSEA değerinin ise zayıf ancak kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Toprak ve Aydın, 2015; Seçer,2015; Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998; Çapık, 2014; Comrey ve Lee, 1992; Şahin, 2016). Bu değerlere göre örgütsel adalet ölçeğinin 19 maddeden ve 3 boyuttan oluşan yapı geçerliliği doğrulanmıştır.

Güvenirlik çalışması sonucunda ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .96 olarak bulunurken; Dağıtımsal, İşlemsel ve Etkileşimsel Adalet alt boyutlarında ise sırasıyla .91, .95 ve .87 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Örgütsel sinizm ölçeği

Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ), Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. ÖSÖ, 5'li Likert tipte (1: hiç katılmıyorum, 5: tamamen katılıyorum) toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca ölçekte bilişsel sinizm (1-5. maddeler), duyuşsal sinizm (6-9. maddeler) ve davranışsal sinizm (10-13. maddeler) olarak adlandırılan üç alt boyut yer almaktadır. Herhangi bir ters madde yer almayan ölçekten ve alt boyutlardan alınan puan ortalamasının artması katılımcının mensubu olduğu örgüte karşı sahip olduğu sinizm tutumlarının veya alt boyutlardaki tutumlarının da arttığını göstermektedir.

Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışmada ÖSÖ'nün geçerlik ve güvenirliği sağlanmıştır. Sinizm Ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen varyansı açıklama oranı bilişsel sinizm boyutunda % 29,099, duyuşsal sinizm boyutunda % 27,177 ve davranışsal sinizm boyutunda % 22,398; ölçeğin bütününde ise toplam varyansı açıklama oranı %78,67'dir. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin Cronbach Alpha düzeyinin $\alpha=0,931$ ile oldukça yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca alt boyut güvenirlikleri bilişsel sinizm için $\alpha=0,913$, duyuşsal sinizm için $\alpha=0,948$ ve davranışsal sinizm için $\alpha=0,866$ olarak bulunmuştur.

Öncelikle ölçeğin kullanılması için gerekli izin alınmış (Ek-4) ve ardından ölçeğin geçerlik ve güvenirlik düzeyi tekrar sınanmıştır. Bu çalışmada, Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin geçerliği JAMOVİ yazılımı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılarak değerlendirilmiştir.

Madde 12 ile madde 13 arasında anlamlı düzeyde uyum olduğu için bu maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Sonrasında DFA analizini değerlendirmek amacıyla model uyum indekslerinden yararlanılmış ve bu amaçla X^2/sd , RMSEA, SRMR, CFI ve TLI değerleri hesaplanarak Tablo 3.3'de verilmiştir:

Tablo. 3.3. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır/Ölçüt	Çalışmaya Ait Uyum Değerleri
X^2 /sd	≤ 2 =mükemmel uyum $\leq 2,5$ = mükemmel uyum (küçük örneklem) ≤ 3 = mükemmel uyum (büyük örneklem) ≤ 5 = orta düzeyde uyum	3,90
RMSEA	$\leq 0,05$ mükemmel uyum $\leq 0,06$ iyi uyum $\leq 0,07$ iyi uyum $\leq 0,10$ zayıf uyum	0,08
SRMR	$\leq 0,05$ mükemmel uyum $\leq 0,08$ iyi uyum $\leq 0,10$ vasat uyum	0.03
CFI	$\geq 0,90$ iyi uyum $\geq 0,95$ mükemmel uyum	0.96
TLI	$\geq 0,90$ iyi uyum $\geq 0,95$ mükemmel uyum	0.94

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Toprak ve Aydın, 2015; Seçer,2015; Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998; Çapık, 2014; Comrey ve Lee, 1992; Şahin, 2016

Tablo 3.3'deki uyum indeksleri incelendiğinde X^2/sd değerinin orta düzeyde, CFI ve SRMR değerlerinin mükemmel düzeyde, RMSEA değerinin ise zayıf ancak kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Toprak ve Aydın, 2015; Seçer,2015; Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998; Çapık, 2014; Comrey ve Lee, 1992; Şahin, 2016). Bu değerlere göre örgütsel sinizm ölçeğinin 13 maddeden ve 3 boyuttan oluşan yapı geçerliliği doğrulanmıştır.

Güvenirlilik çalışması sonucunda ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .94 olarak bulunurken; Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm alt boyutlarında ise sırasıyla .88, .96 ve .85 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması aşamasında öncelikle Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan etik kurul izni ve ardından Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırma izni alınmıştır. Daha sonra veri toplama sürecine geçilmiştir. Nicel verilerin elde edilmesi süreci aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm tutum düzeyleri farklı iki adet ölçme aracından yararlanılarak bulunmuştur. Dolayısıyla iki ölçme aracı birleştirilerek tek anket formu haline getirilmiştir. Anketin ilk kısmında özel okul öğretmenlerinin demografik bilgilerini, ikinci

bölümünde özel okul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını, son bölüm olan üçüncü bölümünde ise özel okul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek amacı ile çeşitli maddelere yer verilmiştir. Sonrasında verilerin geniş kapsamda, daha fazla öğretmen ile cevaplandırılması için araştırmacı tarafından Alanya ilçe merkezinde bulunan özel okullara gidilerek öğretmenlerin ölçme araçlarını doldurmaları istenmiştir. Ancak bazı özel okullara zaman kısıtlaması nedeniyle ulaşılamamıştır. Araştırmacı tarafından bu okullar için çevrimiçi anketler tasarlanmış ve özel okul öğretmenlerinden doldurmaları istenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri, nicel analiz yöntemleriyle değerlendirilmiştir. Nicel analizler, araştırmanın amaçlarını gerçekleştirmek için toplanan verilerin istatistiksel bir şekle dönüştürülerek analiz edilmesini ve sonuçlara ulaşmayı hedefleyen analizlerdir (Dawson, 2015). Bu kapsamda bilgisayar destekli istatistik analiz programlarından faydalanılmıştır.

Katılımcılara ilişkin tanıtıcı bulgular ve ölçeklere ilişkin tanımlayıcı (betimsel) bulgular aritmetik ortalama, standart sapma ve frekans analizi gibi tanımlayıcı istatistik yöntemleri kullanılarak tespit edilmiştir. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm düzeylerinin demografik ve mesleki özelliklere göre incelenmesi için bağımsız gruplar (ilişkisiz örneklemeler) için t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Tukey HSD çoklu karşılaştırma (post-hoc) testleri kullanılmıştır.

Bu testler sonucunda bulunan anlamlı farklılıklarının büyüklüğünü tespit etmek için $r = \sqrt{\frac{GAKT}{Top.KT}}$ ve $(d = \sqrt{\frac{t^2}{t^2 + sd}})$ formülleri kullanılarak (Field, 2009) etki büyüklüğü hesaplamaları yapılmıştır. Bulunan değerlerin 0,1 olması küçük, 0,3 olması orta, 0,5 ve üzerinde olması büyük ölçüde farklılık olarak değerlendirilmiştir (Field, 2009).

Ayrıca örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumu üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon analizi ile tespit edilmiştir. Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının örgütsel sinizm tutumu alt boyutları üzerindeki etkileri ise çoklu doğrusal regresyon analizleri ile tespit edilmiştir. Analizlerin tamamı %95 güven aralığında ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Parametrik analizlerin kullanılmasının ön şartı olan normal dağılımın var olup olmadığına bağımlı değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek karar

verilmiştir. Çünkü bu değerlerin Büyüköztürk'e (2011) göre $\pm 1,00$ aralığında olması normal dağılımın sağlandığını göstermektedir. Tabachnick ve Fidell (2013) ise bu aralığı $\pm 1,50$ 'ye genişletmektedir. Tablo 3.1'de bağımlı değişkenleri oluşturan ölçek puanlarına ait çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 3.4 Araştırma verilerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri

Puan	n	Çarpıklık		Basıklık	
		İstatistik	S. Hata	İstatistik	S. Hata
Örgütsel Adalet Algısı	376	0,099	0,126	-0,563	0,251
Dağıtımsal Adalet	376	0,131	0,126	-0,520	0,251
Etkileşimsel Adalet	376	-0,231	0,126	-0,200	0,251
İşlemsel Adalet	376	0,243	0,126	-0,802	0,251
Örgütsel Sinizm Tutumu	376	-0,184	0,126	-0,698	0,251
Bilişsel Sinizm	376	-0,331	0,126	-0,274	0,251
Duyuşsal Sinizm	376	0,082	0,126	-1,052	0,251
Davranışsal Sinizm	376	-0,299	0,126	-0,650	0,251

Buna göre, incelenen puanlardan duyuşsal sinizme ait basıklık puanı dışındakiler $\pm 1,00$ aralığında yer almıştır. Duyuşsal sinizm basıklık değeri ise -1'i küçük miktarda aşarak -1,052 olarak tespit edilmiştir. Büyüköztürk'e (2011) göre bu değerlerin $\pm 1,00$ aralığında olması normal dağılımın sağlandığını gösterdiği ve 1 değerinde çok yaklaşık değer bulunduğu için normal dağılımı kabul etmek mümkündür. Ayrıca Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre bu değerler $\pm 1,50$ 'ye kadar esnetilebilmektedir. Bu bilgilere dayalı olarak normal dağılımın mevcut olduğuna karar verilmiştir.

Akgül ve Çevik (2003) korelasyon katsayılarının gücü ile ilgili olarak belirli aralıklar vererek $\pm(0,00-0,25)$ çok zayıf; $\pm(0,26-0,49)$ zayıf; $\pm(0,50-0,69)$ orta; $\pm(0,70-0,89)$ yüksek ve $\pm(0,90-1,00)$ çok yüksek olarak belirtmiştir. Muijs (2004) ise bu aralıkları $\pm(0,00-0,09)$ zayıf; $\pm(0,10-0,29)$ ılımlı; $\pm(0,30-0,49)$ orta; $\pm(0,50-0,79)$ güçlü; $\pm(0,80-1,00)$ çok güçlü olarak ifade etmektedir.

Çoklu doğrusal regresyon analizlerini gerçekleştirmeden önce regresyon analizi ile ilgili varsayımların karşılanıp karşılanmadığına bakılmıştır. Bu kapsamda çoklu bağlantılılık sorunu olmaması için tolerans değerlerinin 0,20'den büyük, VIF değerlerinin 10'dan küçük ve CI değerlerinin 30'dan küçük olması önerilmektedir (Field, 2009). Ayrıca bağımsız değişkenlerin hata değerleri arasında otokorelasyon problemi olup

olmadığı Durbin-Watson değeri üzerinden incelenmiştir. Bu değerin ideal değeri 2,00 olarak, 1,00-3,00 arasında olması ise otokorelasyonun olmadığıнын göstergesi olarak kabul edilmektedir (Field, 2009). Ayrıca modele ait hesaplanan Cook Aralığı (Cook's distance) değerlerinin +1'i geçmediği (maks=0,152, $\bar{x}=0,003\pm0,010$), dolayısıyla uç değer bulunmadığı (Field, 2009) da tespit edilmiştir.



4. BULGULAR

Bu bölümde özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve örgütsel sinizmi yordama düzeylerini tespit etmek amacıyla analizler yapılarak sonuçları rapor edilmiştir.

4.1. Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Düzeyleri

Katılımcıların örgütsel adalet algılarının hangi düzeyde olduğunu tespit etmek için yapılan tanımlayıcı (betimsel) analizler sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1 Algılanan örgütsel adalet düzeyine ilişkin tanımlayıcı bulgular

	n	Min.	Maks.	$\bar{X}$	SS
Etkileşimsel Adalet	376	1,25	5,00	3,63	0,86
Dağıtımsal Adalet	376	1,00	5,00	3,06	0,92
İşlemsel Adalet	376	1,00	5,00	2,98	1,01

Buna göre katılımcıların örgütsel adalet algısı alt boyutları ile incelendiğinde etkileşimsel adalet puanı ortalaması 3,63 dağıtımsal adalet puanı ortalaması 3,06 ve işlemsel adalet puanı ortalaması 2,98 olarak tespit edilmiştir. Buna göre, etkileşimsel adalet algısının ortanın üzerinde, dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarının ise orta düzeylerde olduğunu söylemek mümkündür.

4.2. Algılanan Örgütsel Adalet Düzeyinin Demografik ve Mesleki Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

4.2.1. Cinsiyet

Katılımcıların algıladıkları örgütsel adalet düzeyinin cinsiyete göre karşılaştırılarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için bağımsız gruplar (ilişkisiz örneklemeler) t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.2’te verilmiştir.

Tablo 4.2 Algılanan örgütsel adalet düzeyinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Puan	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	Sd	p
Dağıtım sal Adalet	Kadın	255	3,02	0,87	-0,936	204,144	0,351
	Erkek	121	3,13	1,03			
Etkileşimsel Adalet	Kadın	255	3,62	0,82	-0,301	209,200	0,764
	Erkek	121	3,65	0,94			
İşlemsel Adalet	Kadın	255	2,95	0,96	-0,921	208,319	0,358
	Erkek	121	3,06	1,11			
	Erkek	121	2,95	1,12			

Buna göre, katılımcıların genel olarak Dağıtım sal Adalet ($t(204,144)=-0,936$; $p>0,05$), Etkileşimsel Adalet ($t(209,200)=-0,301$; $p>0,05$) ve İşlemsel Adalet ($t(208,319)=-0,921$; $p>0,05$) boyutlarına ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Diğer bir anlatımla cinsiyetin, örgütsel adalet algısını anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olmadığı, erkek ve kadın öğretmenlerin benzer düzeyde algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

4.2.2. Medeni durum

Katılımcıların algıladıkları örgütsel adalet düzeyinin medeni duruma göre karşılaştırılarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için bağımsız gruplar (ilişkisiz örneklemeler) t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3 Algılanan örgütsel adalet düzeyinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Puan	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	t	Sd	p
Dağıtım sal Adalet	Evli	194	3,06	0,95	0,129	374	0,897
	Bekar	182	3,05	0,90			
Etkileşimsel Adalet	Evli	194	3,59	0,89	-0,795	374	0,427
	Bekar	182	3,66	0,83			
İşlemsel Adalet	Evli	194	2,98	1,05	0,004	374	0,997
	Bekar	182	2,98	0,96			

Buna göre, katılımcıların genel olarak Dağıtımsal Adalet ($t(374)=0,129$; $p>0,05$), Etkileşimsel Adalet ($t(374)=-0,795$; $p>0,05$) ve İşlemsel Adalet ($t(374)=0,004$; $p>0,05$) boyutlarına ilişkin algıları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.2.3. Öğrenim durumu

Katılımcıların algıladıkları örgütsel adalet düzeyinin öğrenim durumuna göre karşılaştırılarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için bağımsız gruplar (ilişkisiz örneklemeler) t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4 Algılanan örgütsel adalet düzeyinin öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Puan	Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	SS	t	Sd	p
Dağıtımsal Adalet	Lisans	345	3,07	0,92	0,729	374	0,466
	Y. Lisans	31	2,94	0,92			
Etkileşimsel Adalet	Lisans	345	3,61	0,86	-1,475	374	0,141
	Y. Lisans	31	3,85	0,89			
İşlemsel Adalet	Lisans	345	2,98	1,01	-0,300	374	0,764
	Y. Lisans	31	3,04	0,96			

Buna göre, katılımcıların genel olarak Dağıtımsal Adalet ($t(374)=0,729$; $p>0,05$), Etkileşimsel Adalet ($t(374)=-1,475$; $p>0,05$) ve İşlemsel Adalet ($t(374)=-0,300$; $p>0,05$) boyutlarına ilişkin algıları öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.2.4. Toplam çalışma yılı

Katılımcıların algıladıkları örgütsel adalet düzeyinin toplam çalışma yılına göre karşılaştırılarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.5'da verilmiştir.

Tablo 4.5 Algılanan örgütsel adalet düzeyinin toplam çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Puan	Toplam Çalışma Yılı	n	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Dağıtımsal Adalet	A- 1-5 yıl	121	3,17	0,99	G. Arası	4,119	3	1,373	1,630	0,182	-
	B- 6-10 yıl	142	2,95	0,98	G. İçi	294,744	350	0,842			
	C- 11-15 yıl	48	2,90	0,69	Toplam	298,863	353				
	D- 16+ yıl	43	3,04	0,68							
Etkileşimsel Adalet	A- 1-5 yıl	121	3,75	0,97	G. Arası	6,675	3	2,225	3,057	0,028	a,d>b
	B- 6-10 yıl	142	3,49	0,85	G. İçi	254,778	350	0,728			
	C- 11-15 yıl	48	3,47	0,63	Toplam	261,453	353				
	D- 16+ yıl	43	3,78	0,72							
İşlemsel Adalet	A- 1-5 yıl	121	3,17	1,14	G. Arası	9,581	3	3,194	3,274	0,021	a>b,c
	B- 6-10 yıl	142	2,81	0,95	G. İçi	341,423	350	0,975			
	C- 11-15 yıl	48	2,82	0,78	Toplam	351,003	353				
	D- 16+ yıl	43	3,03	0,85							

Buna göre, katılımcıların genel olarak etkileşimsel adalet algıları [$F_{(3,350)}=3,057$; $p<,05$] ile işlemsel adalet algıları [$F_{(3,350)}=3,274$; $p<,05$] toplam çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermiştir.

Farkın hangi büyüklükte olduğunu tespit etmek için yapılan etki büyüklüğü hesaplaması sonucunda 0,16-0,17 arasında değerler bulunmuş, bu değerler farkın küçük düzeyde olduğunu ($<0,30$) göstermiştir (Field, 2009).

Ayrıca farkın hangi yıllara ait gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Tukey HSD çoklu karşılaştırma (post-hoc) testi yapılmıştır. Sonuç olarak, 1-5 (A) yıl arası toplam çalışma yılı olanların genel olarak işlemsel adalet algıları 6-15 (B ve C) yıl arası çalışma süresi olanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. 16 yıl ve üzeri (D) çalışma süresi olanlar ise iki grubun arasında yer almıştır. Etkileşimsel adalet algısı ise 1-5 yıl (A) ve 16 yıldan fazla (D) çalışanlarda 6-10 yıl (B) arası çalışmış olanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuş, 11-15 yıl (C) bunların arasında kalmıştır.

4.2.5. Okulda çalışma yılı

Katılımcıların algıladıkları örgütsel adalet düzeyinin görev yaptıkları okulda çalışma yılına göre karşılaştırılarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit

edilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.6’de verilmiştir.

Tablo 4.6 Algılanan örgütsel adalet düzeyinin okulda çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Puan	Okulda Çalışma Yılı	n	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Dağıtımsal Adalet	1-2	142	3,22	0,99	G. Arası	6,678	3	2,226	2,588	0,053	-
	3-4	117	2,98	0,91	G. İçi	300,995	350	0,860			
	5-6	70	3,00	0,84	Toplam	307,672	353				
	7+	25	2,77	0,86							
Etkileşimsel Adalet	1-2	142	3,75	0,92	G. Arası	5,498	3	1,833	2,462	0,062	-
	3-4	117	3,48	0,88	G. İçi	260,548	350	0,744			
	5-6	70	3,72	0,78	Toplam	266,046	353				
	7+	25	3,56	0,65							
İşlemsel Adalet	1-2	142	3,14	1,09	G. Arası	5,186	3	1,729	1,671	0,173	-
	3-4	117	2,89	0,97	G. İçi	362,021	350	1,034			
	5-6	70	2,91	0,96	Toplam	367,208	353				
	7+	25	2,92	0,93							

Buna göre, katılımcıların genel olarak örgütsel adalet alt boyutlara ait adalet algılarının tamamı okulda çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$).

4.3. Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının hangi düzeyde olduğunu tespit etmek için yapılan tanımlayıcı (betimsel) analizler sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7 Örgütsel sinizm düzeyine ilişkin tanımlayıcı bulgular

	n	Min.	Maks.	$\bar{X}$	SS
Davranışsal Sinizm	376	1,00	5,00	3,08	1,01
Bilişsel Sinizm	376	1,00	5,00	3,02	0,89
Duyuşsal Sinizm	376	1,00	5,00	2,65	1,16

Buna göre katılımcıların örgütsel sinizm tutumu alt boyutlarında davranışsal sinizm puanı ortalaması $3,08 \pm 1,01$, bilişsel sinizm puanı ortalaması $3,02 \pm 0,89$ ve duyuşsal sinizm puanı ortalaması $2,65 \pm 1,16$ olarak tespit edilmiştir. Bu ortalamalar sırasıyla %52 %50,5, %41,2'ye karşılık gelmektedir. Buna göre, alt boyutlara ait sinizm tutumlarının orta düzeylerde olduğunu söylemek mümkündür.

4.4. Örgütsel Sinizm Tutumunun Demografik ve Mesleki Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

4.4.1. Cinsiyet

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumunun cinsiyete göre karşılaştırılarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için bağımsız gruplar (ilişkisiz örneklemeler) t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.8'da verilmiştir.

Tablo 4.8 Örgütsel sinizm tutumunun cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Puan	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	Sd	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	255	3,07	0,85	1,395	213,860	0,165
	Erkek	121	2,93	0,95			
Duyuşsal Sinizm	Kadın	255	2,70	1,12	1,011	374	0,313
	Erkek	121	2,57	1,23			
Davranışsal Sinizm	Kadın	255	3,15	0,95	1,695	203,946	0,092
	Erkek	121	2,95	1,12			

Buna göre, katılımcıların genel olarak Bilişsel sinizm ($t(213,860)=1,395$; $p>0,05$), Duyuşsal sinizm ($t(374)=1,011$; $p>0,05$) ve Davranışsal sinizm ($t(203,946)=1,695$; $p>0,05$) boyutlarına ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.4.2. Medeni durum

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumunun medeni duruma göre karşılaştırılarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için bağımsız gruplar (ilişkisiz örneklemeler) t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9 Örgütsel sinizm tutumunun medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Puan	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	t	Sd	p
Bilişsel Sinizm	Evli	194	2,94	0,92	-1,930	373,464	0,054
	Bekar	182	3,12	0,83			
Duyuşsal Sinizm	Evli	194	2,62	1,19	-0,629	374	0,530
	Bekar	182	2,69	1,12			
Davranışsal Sinizm	Evli	194	3,08	1,03	-0,103	374	0,918
	Bekar	182	3,09	0,98			

Buna göre, katılımcıların genel olarak Bilişsel sinizm ($t(373,464)=-1,930$; $p>0,05$), Duyuşsal sinizm ($t(374)=-0,629$; $p>0,05$) ve Davranışsal sinizm ($t(374)=-0,103$; $p>0,05$) boyutlarına ilişkin algıları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.4.3. Öğrenim durumu

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumunun öğrenim durumuna göre karşılaştırılarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için bağımsız gruplar (ilişkisiz örneklemeler) t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.10'de verilmiştir.

Tablo 4.10 Örgütsel sinizm tutumunun öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Puan	Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	SS	t	Sd	p
Bilişsel Sinizm	Lisans	345	3,01	0,90	-0,810	374	0,419
	Y. Lisans	31	3,15	0,72			
Duyuşsal Sinizm	Lisans	345	2,66	1,16	0,448	374	0,655
	Y. Lisans	31	2,56	1,10			
Davranışsal Sinizm	Lisans	345	3,09	1,01	0,576	374	0,565
	Y. Lisans	31	2,98	1,00			

Buna göre, katılımcıların genel olarak Bilişsel sinizm ($t(374)=-0,810$; $p>0,05$), Duyuşsal sinizm ($t(374)=0,448$; $p>0,05$) ve Davranışsal sinizm ($t(374)=0,576$; $p>0,05$) boyutlarına ilişkin algıları öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.4.4. Toplam çalışma yılı

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumunun toplam çalışma yılına göre karşılaştırılarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11 Örgütsel sinizm tutumunun toplam çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Puan	Toplam Çalışma Yılı	n	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Bilişsel Sinizm	A- 1-5 yıl	121	2,80	0,98	G. Arası	14,606	3	4,869	6,662	0,000	b>a
	B- 6-10 yıl	142	3,17	0,86	G. İçi	255,790	350	0,731			c>a,d
	C- 11-15 yıl	48	3,37	0,62	Toplam	270,397	353				
	D- 16+ yıl	43	2,96	0,67							
Duyuşsal Sinizm	A- 1-5 yıl	121	2,52	1,18	G. Arası	12,162	3	4,054	3,053	0,029	c>a,d
	B- 6-10 yıl	142	2,76	1,20	G. İçi	464,754	350	1,328			
	C- 11-15 yıl	48	3,02	1,03	Toplam	476,916	353				
	D- 16+ yıl	43	2,43	1,00							
Davranışsal Sinizm	A- 1-5 yıl	121	2,98	1,08	G. Arası	8,932	3	2,977	3,013	0,030	c>a,d
	B- 6-10 yıl	142	3,26	0,96	G. İçi	345,819	350	0,988			
	C- 11-15 yıl	48	3,25	0,86	Toplam	354,751	353				
	D- 16+ yıl	43	2,87	0,99							

Buna göre, katılımcıların genel olarak bilişsel sinizm algıları [$F_{(3,350)}=6,662$; $p<,05$], duyuşsal sinizm algıları [$F_{(3,350)}=3,053$; $p<,05$] ve davranışsal sinizm algıları [$F_{(3,350)}=3,013$; $p<,05$] toplam çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermiştir.

Farkın hangi büyüklükte olduğunu tespit etmek için yapılan etki büyüklüğü hesaplaması sonucunda 0,16-0,20 arasında değerler bulunmuş, bu değerler farkın küçük düzeyde olduğunu ($<0,30$) göstermiştir (Field, 2009).

Ayrıca farkın hangi yıllara ait gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Tukey HSD çoklu karşılaştırma (post-hoc) testi yapılmıştır. Sonuç olarak, alt boyutlar incelendiğinde 11-15 yıl (C) arası toplam çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumları 6 yıldan az (A) ve 15 yıldan fazla (D) çalışma süresine sahip olanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Buna ek olarak 6-10

yıl (B) çalışma süresine sahip olanların bilişsel sinizm tutumları 6 yıldan az (A) çalışma süresine sahip olanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

4.4.5. Okulda çalışma yılı

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumunun okulda çalışma yılına göre karşılaştırılarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.12’te verilmiştir.

Tablo 4.12 Örgütsel sinizm tutumunun okulda çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Puan	Okulda Çalışma Yılı	n	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Bilişsel Sinizm	A- 1-2 yıl	142	2,78	0,95	G. Arası	13,208	3	4,403	5,687	0,001	b,c>a
	B- 3-4 yıl	117	3,19	0,78	G. İçi	270,967	350	0,774			
	C- 5-6 yıl	70	3,17	0,90	Toplam	284,175	353				
	D- 7+ yıl	25	3,10	0,85							
Duyuşsal Sinizm	A- 1-2 yıl	142	2,42	1,18	G. Arası	15,314	3	5,105	3,838	0,010	b>a
	B- 3-4 yıl	117	2,87	1,18	G. İçi	465,526	350	1,330			
	C- 5-6 yıl	70	2,82	1,11	Toplam	480,840	353				
	D- 7+ yıl	25	2,78	0,94							
Davranışsal Sinizm	A- 1-2 yıl	142	2,88	1,05	G. Arası	14,644	3	4,881	5,031	0,002	b,c>a
	B- 3-4 yıl	117	3,31	0,96	G. İçi	339,574	350	0,970			
	C- 5-6 yıl	70	3,29	0,82	Toplam	354,218	353				
	D- 7+ yıl	25	3,02	1,13							

Buna göre, katılımcıların genel olarak bilişsel sinizm algıları [$F_{(3,350)}=5,687$; $p<,05$], duyuşsal sinizm algıları [$F_{(3,350)}=3,838$; $p<,05$] ve davranışsal sinizm algıları [$F_{(3,350)}=5,031$; $p<,05$] okulda çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermiştir.

Farkın hangi büyüklükte olduğunu tespit etmek için yapılan etki büyüklüğü hesaplaması sonucunda 0,18-0,22 arasında değerler bulunmuş, bu değerler farkın küçük düzeyde olduğunu ($<0,30$) göstermiştir (Field, 2009).

Ayrıca farkın hangi yıllara ait gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Tukey HSD çoklu karşılaştırma (post-hoc) testi yapılmıştır. Sonuç olarak, 3-6 yıl (B ve C) arası okulda çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin genel olarak bilişsel ve davranışsal sinizm tutumları 3 yıldan az (A) çalışma süresine sahip olanlardan anlamlı olarak daha

yüksek bulunmuştur. 6 yıldan fazla (D) okulda çalışma süresine sahip olanlar ise arada yer almıştır. Duyuşsal sinizmde ise 3-4 yıl (B) okulda çalışma süresine sahip olanların tutumları 1-2 yıl (A) okulda çalışma süresine sahip olanlardan anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

4.5. Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Sinizm Tutumu Arasındaki İlişki

Örgütsel adalet algısı alt boyutları ve örgütsel sinizm tutumu alt boyutları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi yapılarak incelenmiş ve ulaşılan bulgular Tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.13 Örgütsel adalet algısı alt boyutları ve örgütsel sinizm tutumu alt boyutları arasındaki ilişkiler

	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm
Dağıtımsal Adalet	-0,506***	-0,468***	-0,428***
Etkileşimsel Adalet	-0,567***	-0,489***	-0,419***
İşlemsel Adalet	-0,490***	-0,428***	-0,460***

***Korelasyon 0,000 düzeyinde anlamlıdır. **Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. *Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.13’de görüldüğü üzere örgütsel adalet algısı alt boyutları ve örgütsel sinizm tutumu alt boyutları arasındaki ilişkilerin tamamı orta düzeyde ($0,30 < r < 0,70$) negatif ve anlamlıdır ($p < 0,01$).

Dağıtımsal adalet algısı ile bilişsel sinizm ($r = -0,506$), duyuşsal sinizm ($r = -0,468$), ve davranışsal sinizm ($r = -0,428$) düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Etkileşimsel adalet algısı ile bilişsel sinizm ($r = -0,567$), duyuşsal sinizm ($r = -0,489$), ve davranışsal sinizm ($r = -0,419$) düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. İşlemsel adalet algısı ile bilişsel sinizm ($r = -0,490$), duyuşsal sinizm ($r = -0,428$), ve davranışsal sinizm ($r = -0,460$) düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur.

İlişkilerin güçleri incelendiğinde alt boyutlar arasındaki gücün en fazla olduğu ilişki (ilişkinin gücü halen orta düzeydedir) etkileşimsel adalet ile bilişsel sinizm arasındadır ($r = -0,567$). Diğerlerinden daha zayıf ilişki (ilişkinin gücü halen orta düzeydedir) ise etkileşimsel adalet ile davranışsal sinizm arasında ($r = -0,419$) bulunmuştur.

Buna göre öğretmenlerin algıladıkları dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet algılarının artması ile birlikte bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutum düzeyleri orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ile azalmaktadır. Bu bulgu ölçeklerin toplam puanları arasındaki ilişkilere benzerdir.

4.6. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Tutumu Alt Boyutlarını Yordama Durumu

Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının örgütsel sinizm tutumu alt boyutlarını yordama durumu çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak incelenmiş ve ulaşılan bulgular aşağıda belirtilmiştir.

4.6.1. Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının bilişsel sinizm tutumunu yordama durumu

Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının, örgütsel sinizm tutumu alt boyutlarından ilki olan bilişsel sinizm tutumunu anlamlı olarak yordayıp yordamadığı çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak incelenmiş ve ulaşılan bulgular Tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.14 Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının bilişsel sinizm tutumunu yordama durumu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar		t	p	Çoklu Bağlantılılık		
		B	Std. Hata	β				Tolerans	VIF	CI
Bilişsel Sinizm Tutumu	(Sabit)	5,187	0,166			31,165	0,000			
	Dağıtım sal Adalet	-0,197	0,072	-0,205		-2,745	0,006	0,318	3,148	8,194
	Etkileşimsel Adalet	-0,452	0,075	-0,441		-6,027	0,000	0,333	3,005	14,648
	İşlemsel Adalet	0,028	0,074	0,031		0,371	0,711	0,249	4,017	17,801

* F(3-372)=63,446; p<0,05; Adj. R²=0,333; Durbin-Watson=1,885

Öncelikle bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık (multicollinearity) sorunu olup olmadığı tolerans, VIF (varyans artış faktörü) ve CI (durum indeksi) değerleri incelenerek kontrol edilmiştir. Çoklu bağlantılılık sorunu olmaması için tolerans değerlerinin 0,20’den büyük, VIF değerlerinin 10’dan küçük ve CI değerlerinin 30’dan küçük olması önerilmektedir (Field, 2009). Buna göre değerlerin tamamı, çoklu bağlantılılık sorunu olmadığını göstermiştir.

Ayrıca bağımsız değişkenlerin hata değerleri arasında otokorelasyon problemi olup olmadığı Durbin-Watson değeri üzerinden incelenmiştir. Bu değerin ideal değeri 2,00 olarak, 1,00-3,00 arasında olması ise otokorelasyonun olmadığını göstergesi olarak kabul edilmektedir (Field, 2009). Buna göre, tespit edilen 1,885 değeri otokorelasyon problemi olmadığını göstermiştir. Ayrıca modele ait hesaplanan Cook Aralığı (Cook’s

distance) değerlerinin +1'i geçmediği (maks=0,152, $\bar{x}$ =0,003±0,010), dolayısıyla uç değer bulunmadığı (Field, 2009) da tespit edilmiştir.

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ise işlemsel adalet algısının bilişsel sinizm tutumunu anlamlı olarak yordamadığını ($p>0,05$) ancak dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarının bilişsel sinizm tutumunu anlamlı olarak yordadığını ($p<0,05$) göstermiştir.

Dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algıları birlikte öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeyi puanlarını anlamlı biçimde yordamaktadır. (Adj. $R^2=0,333$; $F_{(3-372)}=63,446$; $p<0,05$).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin bilişsel sinizm üzerindeki göreceli önem sırası; etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalettir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise sadece etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adaletin bilişsel sinizm puanının önemli birer yordayıcısı oldukları görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre bilişsel sinizm düzeyinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Bilişsel Sinizm} = 5,187 - 0,197 \text{ Dağıtımsal Adalet} - 0,452 \text{ Etkileşimsel Adalet} + 0,028 \text{ İşlemsel Adalet}$$

4.6.2. Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının duyuşsal sinizm tutumunu yordama durumu

Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının, örgütsel sinizm tutumu alt boyutlarından ikincisi olan duyuşsal sinizm tutumunu anlamlı olarak yordayıp yordamadığı çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak incelenmiş ve ulaşılan bulgular Tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.15 Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının duyuşsal sinizm tutumunu yordama durumu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar		t	p	Çoklu Bağlantılılık		
		B	Std. Hata	β				Tolerans	VIF	CI
	(Sabit)	5,125	0,229			22,394	0,000			
Duyuşsal Sinizm Tutumu	Dağıtımsal Adalet	-0,332	0,099	-0,265		-3,364	0,001	0,318	3,148	8,194
	Etkileşimsel Adalet	-0,463	0,103	-0,345		-4,480	0,000	0,333	3,005	14,648
	İşlemsel Adalet	0,074	0,102	0,065		0,728	0,467	0,249	4,017	17,801

* $F(3-372)=44,770$; $p<0,05$; Adj. $R^2=0,259$; Durbin-Watson=1,826

Öncelikle bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık (multicollinearity) sorunu olup olmadığı tolerans, VIF (varyans artış faktörü) ve CI (durum indeksi) değerleri incelenerek kontrol edilmiştir. Çoklu bağlantılılık sorunu olmaması için tolerans değerlerinin 0,20'den büyük, VIF değerlerinin 10'dan küçük ve CI değerlerinin 30'dan küçük olması önerilmektedir (Field, 2009). Buna göre değerlerin tamamı, çoklu bağlantılılık sorunu olmadığını göstermiştir.

Ayrıca bağımsız değişkenlerin hata değerleri arasında otokorelasyon problemi olup olmadığı Durbin-Watson değeri üzerinden incelenmiştir. Bu değerin ideal değeri 2,00 olarak, 1,00-3,00 arasında olması ise otokorelasyonun olmadığını göstergesi olarak kabul edilmektedir (Field, 2009). Buna göre, tespit edilen 1,826 değeri otokorelasyon problemi olmadığını göstermiştir. Ayrıca modele ait hesaplanan Cook Aralığı (Cook's distance) değerlerinin +1'i geçmediği (maks=0,053, $\bar{x}=0,003\pm0,006$), dolayısıyla uç değer bulunmadığı (Field, 2009) da tespit edilmiştir.

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ise işlemsel adalet algısının duyuşsal sinizm tutumunu anlamlı olarak yordamadığını ($p>0,05$) ancak dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarının duyuşsal sinizm tutumunu anlamlı olarak yordadığını ($p<0,05$) göstermiştir.

Dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algıları birlikte öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeyi puanlarını anlamlı biçimde yordamaktadır. (Adj. $R^2=0,259$; $F(3-372)=44,770$; $p<0,05$).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin duyuşsal sinizm üzerindeki göreceli önem sırası; etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalettir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise sadece etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adaletin duyuşsal sinizm puanının önemli birer yordayıcısı oldukları görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre duyuşsal sinizm düzeyinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Duyuşsal Sinizm} = 5,125 - 0,332 \text{ Dağıtımsal Adalet} - 0,463 \text{ Etkileşimsel Adalet} + 0,074 \text{ İşlemsel Adalet}$$

4.6.3. Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının davranışsal sinizm tutumunu yordama durumu

Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının, örgütsel sinizm tutumu alt boyutlarından üçüncüsü olan davranışsal sinizm tutumunu anlamlı olarak yordayıp yordamadığı çoklu

doğrusal regresyon analizi yapılarak incelenmiş ve ulaşılan bulgular Tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16 Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının davranışsal sinizm tutumunu yordama durumu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar		t	p	Çoklu Bağlantılılık		
		B	Std. Hata	β				Tolerans	VIF	CI
	(Sabit)	4,773	0,205			23,264	0,000			
Davranışsal Sinizm Tutumu	Dağıtimsal Adalet	-0,143	0,089	-0,131		-1,620	0,106	0,318	3,148	8,194
	Etkileşimsel Adalet	-0,125	0,093	-0,107		-1,353	0,177	0,333	3,005	14,648
	İşlemsel Adalet	-0,267	0,091	-0,267		-2,920	0,004	0,249	4,017	17,801

* F(3-372)=35,794; p<0,05; Adj. R²=0,218; Durbin-Watson=1,778

Öncelikle bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık (multicollinearity) sorunu olup olmadığı tolerans, VIF (varyans artış faktörü) ve CI (durum indeksi) değerleri incelenerek kontrol edilmiştir. Çoklu bağlantılılık sorunu olmaması için tolerans değerlerinin 0,20’den büyük, VIF değerlerinin 10’dan küçük ve CI değerlerinin 30’dan küçük olması önerilmektedir (Field, 2009). Buna göre değerlerin tamamı, çoklu bağlantılılık sorunu olmadığını göstermiştir.

Ayrıca bağımsız değişkenlerin hata değerleri arasında otokorelasyon problemi olup olmadığı Durbin-Watson değeri üzerinden incelenmiştir. Bu değer için ideal değeri 2,00 olarak, 1,00-3,00 arasında olması ise otokorelasyonun olmadığını göstergesi olarak kabul edilmektedir (Field, 2009). Buna göre, tespit edilen 1,778 değeri otokorelasyon problemi olmadığını göstermiştir. Ayrıca modele ait hesaplanan Cook Aralığı (Cook’s distance) değerlerinin +1’i geçmediği (maks=0,029, $\bar{x}$ =0,003±0,005), dolayısıyla uç değer bulunmadığı (Field, 2009) da tespit edilmiştir.

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ise dağıtimsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarının davranışsal sinizm tutumunu anlamlı olarak yordamadığını (p>0,05) ancak işlemsel adalet algısının davranışsal sinizm tutumunu anlamlı olarak yordadığını (p<0,05) göstermiştir.

Dağıtimsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algıları birlikte öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeyi puanlarını anlamlı biçimde yordamaktadır. (Adj. R²=0,218; F(3-372)=35,794; p<0,05).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin davranışsal sinizm üzerindeki göreceli önem sırası; işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalettir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise dağıtımsal adaletin, etkileşimsel adaletin ve işlemsel adaletin davranışsal sinizm puanının önemli birer yordayıcısı oldukları görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre davranışsal sinizm düzeyinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Davranışsal Sinizm} = 4,773 - 0,143 \text{ Dağıtımsal Adalet} - 0,125 \text{ Etkileşimsel Adalet} - 0,267 \text{ İşlemsel Adalet}$$



5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgular rapor edilmiş ve bu bulgular temelinde alanyazında yapılan ilgili çalışmalar da dikkate alınarak sonuçlar karşılaştırılmıştır. Yapılan tartışma ve belirtilen sonuçlar neticesinde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm alanında araştırma yapacak olan uygulayıcılar ve araştırmacılar için öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bir örgütün politikalarına, uygulamalarına ve liderliğine karşı olumsuz bir tutum ve şüphecilik olarak tanımlanan (Tsai, 2015) örgütsel sinizm, eğitim alanında giderek yaygınlaşan bir konu haline gelmiştir. Eğitimde örgütsel sinizm, öğretmenler, öğrenciler veya personel gibi eğitim kurumu üyelerinin parçası oldukları örgüte karşı yaygın bir olumsuz tutum veya inanç sistemini ifade eder. Bu sinizm çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir ve genellikle şüphecilik, güvensizlik ve kurumun hedefleri, liderliği, politikaları ve genel işleyişine ilişkin hayal kırıklığı ile karakterize edilir. Eğitim örgütlerinin etkinliğini ve hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin refahını önemli ölçüde etkileyebileceği için bu endişeyi gidermek çok önemlidir. Bu araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet düzeyinin artması ile birlikte örgütsel sinizm tutumlarının anlamlı bir ilişki ile azaldığı rapor edilmiştir. Aynı zamanda etkileşimsel adalet algısının bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm tutumu üzerinde etkili olduğu ortaya koyulmuştur. Etkileşimsel adalet, insanların, sadece prosedürlerin adilliği ile değil, aynı zamanda bu prosedürleri yürütme yetkisine sahip yöneticilerin davranışlarıyla da ilgilendiğini varsaymaktadır (Castillo ve Fernandez, 2017). Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan özel okul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu söylenilebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin katkılarından dolayı kendilerini değerli hissettikleri ve böylece okullarıyla daha fazla özdeşleşmeyi teşvik ettikleri, saygılı bir çalışma ortamını teşvik etmek için stratejiler geliştirmek için değerli bilgiler sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmada ulaşılan bulgular bağlamında elde edilen sonuç ve tartışma aşağıda belirtilmiştir.

5.1.1. Özel okul öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet puanları

Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan özel okul öğretmenlerinin, örgütsel adalet algılarının, cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşma durumlarına ilişkin bulgular değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutlara ilişkin algıları cinsiyete, medeni duruma, öğrenim durumuna ve okuldaki çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermemiş olup, toplam çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algıları *cinsiyete* göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Benzer şekilde Ersoy (2020), Köse (2020) ve Açıl (2020), cinsiyet değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığını rapor etmiştir. Ayrıca yapılan bir başka araştırmada Demir (2020), öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını rapor etmiştir. Alanyazında yapılan araştırmada, örgütsel adalet ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten birçok benzer araştırma yer almaktadır. Bal Akkoç (2021), Memduhoğlu ve Turhan (2016), Alagöz (2020), Demir (2021), Pasmaz (2020), Saçlı (2021), Göçer (2021), Özyurt (2021), Görgülü (2021), Gölcür (2022), Tavaslı (2021), Canbaz (2022), İşler (2022) ve Zafer (2008) öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiş bazı araştırmalardır. Yukarıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar örtüşmektedir. Ancak aşağıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu araştırmada belirtilen sonuçlar farklılaşmaktadır. Akbulut (2020), Saruhan (2019), ve Polat (2007), cinsiyetin örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu rapor etmiştir. Buna göre Antalya ili Alanya ilçesinde özel okullarda görev yapan öğretmenler açısından bu araştırma öğretmenlerin cinsiyetlerinin, örgütsel adalet algılarının anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olmadığı, erkek ve kadın öğretmenlerin benzer düzeyde algıya sahip oldukları sonucunu vermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların genel olarak örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algıları *medeni duruma* göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Benzer şekilde Saruhan (2019) ve Demir (2020), medeni durum değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığını rapor etmiştir. Yapılan bir başka araştırmada Köse (2020), etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet algısı ile ilişkisini belirlemek amacı ile yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algısı puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini rapor etmiştir. Alanyazında yapılan araştırmada, örgütsel adalet ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten birçok benzer araştırma yer almaktadır. Özgen (2018), Yoldaş (2018), Turan (2015), Çelik (2011), Günce (2013), Dursun (2021), Gegekoğlu (2021), Çeçen (2019), Canbaz (2022), öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiş bazı araştırmalardır. Yukarıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar örtüşmektedir. Ancak aşağıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu araştırmada belirtilen sonuçlar farklılaşmaktadır. Akbulut (2020), Korkut (2019) ve Bal Akkoç (2021), medeni durum değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık ortaya çıktığını rapor etmiştir. Buna göre Antalya ili Alanya ilçesinde özel okullarda görev yapan öğretmenler açısından bu araştırma öğretmenlerin medeni durumlarının, örgütsel adalet algılarının anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olmadığı, bekar ve evli öğretmenlerin benzer düzeyde algıya sahip oldukları sonucunu vermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların genel olarak örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algıları *öğrenim durumuna* göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Benzer şekilde Canbaz (2022), İşler (2022), ve Görgülü (2021), öğrenim durumu değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığını rapor etmiştir. Yapılan bir başka araştırmada Saçlı (2021), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının iş doyumları aracılığıyla motivasyonlarına etkisini belirlemek amacı ile yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları öğrenim durumlarına göre tüm boyutlarda anlamlı farklılık göstermediğini rapor etmiştir. Alanyazında yapılan araştırmada, örgütsel adalet ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten birçok benzer araştırma yer almaktadır. Gölcür (2022), Oğuz (2011), Dursun (2021), Özgen (2018), Tekel (2019), Akkaya (2019), Demir (2021), Akgeyik (2014) öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiş bazı araştırmalardır. Yukarıda belirtilen

araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar örtüşmektedir. Ancak aşağıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar farklılaşmaktadır. Çetin (2021), Kemer (2021) ve Çavuş (2016), yapmış oldukları araştırmalarda öğrenim durumu yükseldikçe adalet algılarının daha çok azaldığı bulgusunu rapor etmiştir. Yapılan bir başka çalışmada Demir (2021), okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapmış olduğu çalışmada öğrenim durumu yüksek lisans olmayan öğretmenlerin adalet algısını alt boyutların hepsinde daha yüksek olarak rapor etmiştir. Buna göre Antalya ili Alanya ilçesinde özel okullarda görev yapan öğretmenler açısından bu araştırma öğretmenlerin öğrenim durumlarının, örgütsel adalet algılarının anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olmadığı, lisans ve yüksek lisans eğitimi almış öğretmenlerin benzer düzeyde algıya sahip oldukları sonucunu vermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların genel olarak etkileşimsel adalet algıları ile işlemsel adalet algıları *toplam çalışma yılına* göre anlamlı farklılık göstermiştir. Diğer bir anlatımla toplam çalışma yılının genel olarak etkileşimsel ve işlemsel adalet algılarını anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, 1-5 yıl arası toplam çalışma yılı olanların genel olarak işlemsel adalet algıları 6-15 yıl arası çalışma süresi olanlardan daha yüksek bulunmuştur. 16 yıl ve üzeri çalışma süresi olanlar ise orta düzeyde yer almıştır. Etkileşimsel adalet algısı ise 1-5 yıl ve 16 yıldan fazla çalışanlarda 6-10 yıl arası çalışmış olanlardan daha yüksek bulunmuş, 11-15 yıl çalışanlar ise orta düzeyde yer almıştır. Benzer şekilde Polat (2007), Saruhan (2019) ve Akbulut (2020), yapmış oldukları çalışmada toplam çalışma yılı az olan öğretmenlerin toplam çalışma yılı fazla olan öğretmenlere göre örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Yapılan bir başka çalışmada Bal Akkoç (2021), toplam çalışma yılı 11-15 yıl olan öğretmenler ile toplam çalışma yılı 21 ve üzeri olan öğretmenler arasında etkileşimsel adalet boyutu olarak anlamlı farklılık olduğunu, toplam çalışma yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin adalet algısının daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Alanyazında yapılan çalışmada, örgütsel adalet ile toplam çalışma yılı arasında anlamlı farklılık olduğunu belirten birçok benzer araştırma yer almaktadır. Cömert ve diğerleri (2008), Çırak (2013), Akyol (2013), Dursun (2021), Çavuş (2016), Potuk (2017), Çetin (2019), İşler (2022), Halbaw (2018), öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının toplam çalışma yılı değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığını rapor etmiş bazı araştırmalardır. Yukarıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar örtüşmektedir. Ancak aşağıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen

sonuçlar farklılaşmaktadır. Demirbilek (2018), Ersoy (2020), Açıl (2020) ve Demir (2020), yapmış oldukları araştırmada toplam çalışma yılının öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında bir farklılık oluşturmadağını rapor etmiştir. Buna göre Antalya ili Alanya ilçesinde özel okullarda görev yapan öğretmenler açısından bu araştırmaya öğretmenlerin toplam çalışma yılının, örgütsel adalet algılarının anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olduğu, mesleki kıdemi farklı olan öğretmenlerin benzer düzeyde algıya sahip olmadıkları sonucunu vermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların genel olarak örgütsel adalet alt boyutlara ait adalet algılarının tamamı *okulda çalışma yılına* göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Benzer şekilde İşler (2022), Görgülü (2021), Gegekoğlu (2021) ve Saçlı (2021), yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin adalet algısı puan ortalamalarının okuldaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini rapor etmiştir. Alanyazında yapılan araştırmada, örgütsel adalet ile okulda çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten birçok benzer araştırmaya yer almaktadır. Tekel (2019), Yoldaş (2018), Saruhan (2019), Bal Akkoç (2021), Dursun (2021), Coşkun (2019), Gölcür (2022), Günce (2013), şamdan (2019), öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının okulda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiş bazı araştırmalardır. Yukarıda belirtilen araştırmaya sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar örtüşmektedir. Ancak aşağıda belirtilen araştırmaya sonuçları ile bu araştırmada belirtilen sonuçlar farklılaşmaktadır. Ger (2021), Köse (2020) ve Polat ve Celep (2008), yapmış oldukları araştırmada okuldaki çalışma yılı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel adalet algısında farklılıklar gösterdiği sonucunu rapor etmiştir. Buna göre Antalya ili Alanya ilçesinde özel okullarda görev yapan öğretmenler açısından bu araştırmaya öğretmenlerin okulda çalışma yılının, örgütsel adalet algılarının anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olmadığı, mevcut okuldaki kıdemi farklı olan öğretmenlerin benzer düzeyde algıya sahip oldukları sonucunu vermektedir.

5.1.2. Özel okul ğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları

Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan özel okul ğretmenlerinin, örgütsel sinizm tutumlarının, cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşma durumlarına ilişkin bulgular değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin rgtsel sinizm tutumu düzeyleri ve alt boyutlara ilişkin algıları cinsiyete,

medeni duruma ve öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemiş olup, toplam çalışma yılı ve okuldaki çalışma yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların genel olarak örgütsel sinizm alt boyutlara ilişkin sinizm tutumları *cinsiyete* göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Benzer şekilde Kalağan (2009), Kılıç (2011), Polatcan (2012) ve Kılıç (2013), cinsiyet değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığını rapor etmiştir. Alanyazında yapılan araştırmada, örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten birçok benzer araştırma yer almaktadır. James (2005), Andersson ve Bateman (1997), Amasralı (2016), Karaoğlu (2019), Erdost ve diğerleri (2007), Yüksel (2015), Aslan (2018), Demirçelik (2017), Gökçe (2020), Hıdıroğlu (2018), Çakar (2017) İşçimen (2019), Kahveci (2015), Ekinci (2015), Özcan (2014), Çevik (2018), Sucu (2019), Yazıcıoğlu (2019), Baş (2018), Çavdar (2016), Kırıl (2015), Derin (2016) Yıldırım (2015) öğretmenlerin, Yalçın (2017) öğretim görevlilerinin, örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiş bazı araştırmalardır. Yukarıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar örtüşmektedir. Ancak aşağıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu araştırmada belirtilen sonuçlar farklılaşmaktadır. Dülker (2019), Bayraktar (2016), Çakıcı (2017), Korkut (2019), Demirel (2015) ve Karademir (2016), cinsiyet değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık ortaya çıktığını rapor etmiştir. Buna göre Antalya ili Alanya ilçesinde özel okullarda görev yapan öğretmenler açısından bu araştırma öğretmenlerin cinsiyetlerinin, örgütsel sinizm tutumunu anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olmadığı, erkek ve kadın öğretmenlerin benzer düzeyde tutuma sahip oldukları sonucunu vermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların genel olarak örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin sinizm tutumları *medeni duruma* göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Benzer şekilde Uyar Bulut (2018), Kılıç (2011) ve Karademir (2016), medeni durum değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığını rapor etmiştir. Alanyazında yapılan araştırmada, örgütsel sinizm ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten birçok benzer araştırma yer almaktadır. Erdost ve diğerleri (2007), İpek (2018), Karademir (2016), Cansever (2017), Şirin (2011), Bayraktar (2016), Uzun (2015), Polatcan (2012), Aslan ve Yılmaz (2013), öğretmenlerin

örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiş bazı araştırmalardır. Yukarıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar örtüşmektedir. Ancak aşağıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar farklılaşmaktadır. Kalağan (2009), Şirin (2011), Gezer (2018), Çopur (2018) ve Amasralı (2016), yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin sinizm tutum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığını rapor etmiştir. Buna göre Antalya ili Alanya ilçesinde özel okullarda görev yapan öğretmenler açısından bu araştırma öğretmenlerinin medeni durumlarının, örgütsel sinizm tutumunu anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olmadığı, bekar ve evli öğretmenlerin benzer düzeyde tutuma sahip oldukları sonucunu vermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların genel olarak örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin sinizm tutumları *öğrenim durumuna* göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Benzer şekilde Uludağ (2018), Uyar Bulut (2018) ve Bayraktar (2016), yapmış olduğu araştırmada öğrenim durumu ve sinizm tutumu arasında bir ilişki bulunamadığını rapor etmiştir. Alanyazında yapılan araştırmada, örgütsel sinizm ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten birçok benzer araştırma yer almaktadır. Bölükbaşıoğlu (2013), Arslan (2016), Çevik (2018), Akman (2017), Yıldırım (2015), Şirin (2011), Yüksel (2015), Helvacı ve Çetin (2012), Uzun (2015) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiş bazı araştırmalardır. Yukarıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar örtüşmektedir. Ancak aşağıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar farklılaşmaktadır. Abaslı (2018), Polat (2014), Boz (2016) ve Güzeller ve Kalağan (2008), yaptıkları araştırmalarda öğrenim durumu ile örgütsel sinizm tutumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve öğrenim durumu arttıkça sinik tutumlarda da artışın olacağı sonucuna ulaşıldığını rapor etmişlerdir. Buna göre Antalya ili Alanya ilçesinde özel okullarda görev yapan öğretmenler açısından bu araştırma öğretmenlerinin öğrenim durumunun, örgütsel sinizm tutumunu anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olmadığı, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin benzer düzeyde tutuma sahip oldukları sonucunu vermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların genel olarak örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin sinizm tutumları *toplam çalışma yılına* göre anlamlı farklılık göstermiştir. Sonuç olarak, alt boyutlar incelendiğinde 11-15 yıl arası toplam çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumları 6 yıldan az ve 15 yıldan fazla çalışma süresine sahip olanlardan daha yüksek bulunmuştur. Buna ek

olarak 6-10 yıl çalışma süresine sahip olanların bilişsel sinizm tutumları 6 yıldan az çalışma süresine sahip olanlardan daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde Kılıç (2011), Kılıç (2013), Alan ve Fidanboy (2013) ve Çanak (2014), yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizm ile toplam çalışma yılı arasında anlamlı farklılık olduğunu rapor etmiştir. Alanyazında yapılan araştırmada, örgütsel sinizm ile toplam çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirten birçok benzer araştırma yer almaktadır. Çopur (2018), Çevik (2018), Kalağan ve Güzeller (2010), İpek (2018), Akpolat (2014), Tazegül Aydın (2017), Polat (2014), Çakıcı (2017), Boz (2016), Gezer (2018), Çatalkaya (2017), öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin toplam çalışma yılı değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığını rapor etmiş bazı araştırmalardır. Yukarıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar örtüşmektedir. Ancak aşağıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu araştırmada belirtilen sonuçlar farklılaşmaktadır. Hıdıroğlu (2018), Uludağ (2018), Abaslı (2018), Şirin (2011), Uyar Bulut (2018) ve Polatcan (2012) toplam çalışma yılı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarında anlamlı farklılık göstermediğini rapor etmişlerdir. Antalya ili Alanya ilçesinde özel okullarda görev yapan öğretmenler açısından bu araştırma öğretmenlerin toplam çalışma yıllarının, örgütsel sinizm tutumunu anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olduğunu, mesleki kıdemi farklı olan öğretmenlerin benzer düzeyde tutuma sahip olmadıkları sonucunu vermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların genel olarak örgütsel sinizm tutumları ve alt boyutlara ilişkin sinizm tutumları *okulda çalışma yılına* göre anlamlı farklılık göstermiştir. Sonuç olarak, 3-6 yıl arası okulda çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin genel olarak bilişsel ve davranışsal sinizm tutumları 3 yıldan az çalışma süresine sahip olanlardan daha yüksek bulunmuştur. 6 yıldan fazla okulda çalışma süresine sahip olanlar ise orta düzeyde yer almıştır. Duyuşsal sinizmde ise 3-4 yıl okulda çalışma süresine sahip olanların tutumları 1-2 yıl okulda çalışma süresine sahip olanlardan yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde Çopur (2018), Cansever (2017) ve Arslan (2016), yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizm ile okulda çalışma yılı arasında anlamlı farklılık olduğunu rapor etmiştir. Alanyazında yapılan araştırmada, örgütsel sinizm ile okulda çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirten birçok benzer araştırma yer almaktadır. Derin (2016), Helvacı ve Çetin (2012), Abaslı (2018), öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin okulda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığını rapor etmiş bazı araştırmalardır. Yukarıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu çalışmada belirtilen sonuçlar örtüşmektedir. Ancak aşağıda belirtilen araştırma sonuçları ile bu araştırmada belirtilen sonuçlar farklılaşmaktadır. Şirin (2011),

Bayraktar (2016), Tazegül Aydın (2017), Kılıç (2013), Turan (2011) ve Polat (2014) öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile okulda çalışma yılları arasında anlamlı ilişki bulunmadığını rapor eden diğer araştırmalardan bazılarıdır. Buna göre Antalya ili Alanya ilçesinde özel okullarda görev yapan öğretmenler açısından bu araştırma öğretmenlerin okuldaki çalışma yıllarının, örgütsel sinizm tutumunu anlamlı ölçüde farklılaştıran bir etken olduğunu, mevcut okulda çalışma yılı farklı olan öğretmenlerin benzer düzeyde tutuma sahip olmadıkları sonucunu vermektedir.

5.1.3. Öğretmenlerin dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet puanları ile bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm puanları arasındaki korelasyonlar

Bu bölümde Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan özel okul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve alt boyutlarından aldıkları puanlar ile örgütsel sinizm ve alt boyutları puanları arasındaki korelasyon sonuçları değerlendirilmiştir.

Öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin görev aldıkları eğitim örgütlerinde dağıtımsal adaletin varlığına kısmen katıldıkları görülmektedir. Eyigün (2022), öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumları arasında negatif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Öğretmenler görev aldıkları okullarda ders programının, ders dışı işlerin, sorumlulukların ve ödüllerin eşit ve adil bir şekilde dağıtıldığına kısmen katılmaktadırlar. Buna göre öğretmenlerin dağıtımsal adalet algı düzeylerinin artması, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerini azaltmaktadır. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin öğretmenler ile ilgili kararları tarafsız bir şekilde vermeleri, öğretmelere eşit sorumluluk vermeleri, branş derslerini zümre içerisinde adil dağıtmaları, öğretmenlerin sinik tutumları üzerinde olumlu etkileri olacağı görülmektedir.

Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algı düzeyleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin görev aldıkları eğitim örgütlerinde etkileşimsel adaletin varlığına kısmen katıldıkları görülmektedir. Eyigün (2022), öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumları arasında negatif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Buna göre öğretmenlerin etkileşimsel adalet algı düzeylerinin artması, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm üzerinde azaltıcı bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin öğretmenlere nazik, onurlu ve saygılı

davranmaları, kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranmaları ve öğretmenler ile ilgili kararlar verilirken yasal haklarını göz önünde bulundurmalarının öğretmenlerin sinik tutumları üzerinde olumlu etkileri olacağı görülmektedir.

Öğretmenlerin işlemsel adalet algı düzeyleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin görev aldıkları eğitim örgütlerinde işlemsel adaletin varlığına kısmen katıldıkları görülmektedir. Eyigün (2022), öğretmenlerin işlemsel adalet algıları ile bilişsel sinizm tutumları arasında negatif yönde, yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunduğunu, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumları arasında ise negatif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Öğretmenler görev aldıkları okulda, okul yöneticilerinin öğretmenleri ilgilendiren kararları gizlemeden, ayırım yapmaksızın, eksiksiz tüm öğretmenlere açıkladıklarına kısmen katılmaktadırlar ve alınan kararların da öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verdiklerine yine aynı şekilde kısmen katıldıkları görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin işlemsel adalet algı düzeylerinin artması, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm üzerinde azaltıcı bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin öğretmenleri ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaları, alınan kararları ve gerekçelerini açıklamaları ve bu kararların tüm öğretmenlere yasız ve tutarlı bir şekilde uygulanmasının öğretmenlerin sinik tutumları üzerinde olumlu etkileri olacağı görülmektedir.

Görüldüğü üzere örgütsel adalet algısı alt boyutları ve örgütsel sinizm tutumu alt boyutları arasındaki ilişkilerin tamamı negatif ve anlamlıdır. Buna göre öğretmenlerin algıladıkları dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet düzeylerinin artması ile birlikte bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumları azalmaktadır. Benzer şekilde Eyigün (2022) ve Akbulut (2020), öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin negatif yönde, yüksek düzeyde anlamlı olduğunu rapor etmiştir. Yapılan bir başka araştırmada Özcan (2014), öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki olduğunu rapor etmiştir. Alanyazında yapılan araştırma sonuçları ile bu araştırma sonuçları örtüşmektedir. Bu sonuç, iyi bir liderlik ve etkili yönetimlerle öğretmenlerin sinizm düzeylerinin azaltılabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, örgütsel adaletin örgütsel sinizm için güçlü bir öncül olduğu, yöneticilerin eğitim örgütlerinde, örgütsel adalet algısını yükselterek örgütsel sinizmin oluşmasını engelleyebileceği sonucuna ulaşılmakta ve öğretmenlerde görülen sinik tutumların azaltılması için dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet algı düzeylerinin artırılması önem arz etmektedir.

5.1.4. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumu düzeyleri arasındaki regresyon analizi sonuçları

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan özel okul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin regresyon analizi sonuçlarına göre;

Dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet değişkenleri birlikte, özel okul öğretmenlerinin bilişsel sinizm puanları ile anlamlı bir ilişki vermektedir. Modelde, işlemsel adalet algısının bilişsel sinizm tutumunu anlamlı olarak yordamadığı, ancak dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarının bilişsel sinizm tutumunu anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Bilişsel sinizmi yordayan değişkenlerin göreceli önem sırası etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalettir. Belirtilen adalet algılarının artması ile birlikte bilişsel sinizm anlamlı olarak azalmaktadır. Ayrıca, etkileşimsel adalet algısının etkisinin daha fazla olduğu dikkat çekmiştir. Bu bağlamda, okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki olumlu iletişim, öğretmenlerin yasal haklarının korunduğunu bilmesi, okul içerisinde program ve sorumluluklar dahil her kalemin eşit ve adil dağıtılması dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarını artırıp bilişsel sinizm düzeyinin azaltılmasında etkili olacağı görülmektedir.

Dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet değişkenleri birlikte, özel okul öğretmenlerinin duyuşsal sinizm puanları ile anlamlı bir ilişki vermektedir. Modelde, işlemsel adalet algısının duyuşsal sinizm tutumunu anlamlı olarak yordamadığı, ancak dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarının duyuşsal sinizm tutumunu anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Duyuşsal sinizmi yordayan değişkenlerin göreceli önem sırası etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalettir. Belirtilen adalet algılarının artması ile birlikte duyuşsal sinizm anlamlı olarak azalmaktadır. Ayrıca, etkileşimsel adalet algısının etkisinin daha fazla olduğu dikkat çekmiştir. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin birlikte çalıştığı öğretmenlere saygılı ve kibar davranması, kişisel ihtiyaçlara duyarlı olması, ödüllerin tarafsız ve adil dağıtılması dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarını artırıp duyuşsal sinizm düzeyinin azaltılmasında etkili olacağı görülmektedir.

Dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet değişkenleri birlikte, özel okul öğretmenlerinin davranışsal sinizm puanları ile anlamlı bir ilişki vermektedir. Modelde, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarının davranışsal sinizm tutumunu anlamlı olarak yordamadığı, ancak işlemsel adalet algısının davranışsal sinizm tutumunu

anlamli olarak yordadığı görülmüştür. Davranışsal sinizmi yordayan değişkenlerin görelî önem sırası işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalettir. İşlemsel adalet algısının artması ile birlikte davranışsal sinizm anlamli olarak azalmaktadır. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin karar verme sürecine ayırım yapmadan eşit bir şekilde öğretmenleri dahil etmesi, bilgi kirliliği olmadan tüm kararların açıklanması, yönetmeliğin tüm öğretmenlere adil bir şekilde uygulanması işlemsel adalet algılarını artırıp davranışsal sinizm düzeyinin azaltılmasında etkili olacağı görülmektedir.

Örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet değişkenleri birlikte bilişsel sinizmin % 33,3' ünü, duyuşsal sinizmin %25,9' unu ve davranışsal sinizmin ise %21,8' ini açıklamaktadır.

Bütüncül olarak değerlendirildiğinde, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm üzerinde yapılan regresyon analizi sonuçları, Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan özel okul öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerinin azaltılmasında, etkileşimsel adaletin olumlu yönde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı saygılı ve nazik olması, öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına duyarlı davranılması ve öğretmenleri ilgilendiren kararlar alınırken yasal haklarının göz ardı edilmemesi öğretmelerin sinizm düzeylerinin azalmasına etki etmektedir.

5.2. Öneriler

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın sonuçları değerlendirilerek uygulayıcılar ve araştırmacılar için öneriler sunulmuştur.

5.2.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler

Bu araştırma sonuçlarına göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan özel okul öğretmelerinin örgütsel adalet algılarının geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu söylenilebilir. Dolayısıyla, örgütsel sinizmin olumsuz etkilerine karşı uygulayıcılara aşağıdaki öneriler sunulabilir:

1. Özel okul öğretmenlerinin işlemsel adaletin varlığına kısmen katıldıkları görülmektedir. Bu bağlamda, öğretmenler, yöneticiler ve diğer paydaşlar arasında açık ve şeffaf iletişim kanallarının oluşturulması, öğretmenleri karar alma sürecine dahil etmek, öğretmenlerin mesleki gelişimine ve refahına yatırım yapmak sinizme katkıda bulunan birçok endişenin giderilmesine yardımcı olabilir ve öğretmenlerin işlemsel adalet algılarını artırabilir.

2. Özel okul öğretmenlerinin etkileşimsel adaletin varlığına kısmen katıldıkları görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin kaygılarını önemseyen, onlara rehberlik ve danışmanlık yapmaya çalışan, olumlu bir çalışma kültürünü destekleyen liderlik rollerini almaları önerilir.
3. Özel okul öğretmenlerinin dağıtımsal adaletin varlığına kısmen katıldıkları görülmektedir. Bu bağlamda eğitim kurumunun her alanında adalet ve eşitlik teşvik edilmesi önerilir.
4. Öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerini azaltabilmek bağlamında etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adalet algılarını artırıcı çalışmalar yapılması, politikalar ve uygulamalar arasında fark olmaması önerilir.
5. Öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeylerini azaltabilmek bağlamında etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adalet algılarını artırıcı çalışmalar yapılması, verilen ödülleri ve sorumlulukların adil dağıtılması, her bir öğretmenin yasal haklarının korunması önerilir.
6. Öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeylerini azaltabilmek bağlamında işlemsel adalet algılarını artırıcı çalışmalar yapılması, okulla ve öğretmen ile ilgili tüm kararlarda tam ve doğru bilginin toplanması, verilen kararların açıklaması ve mevzuat hükümlerinin tüm öğretmenlere adil ve yansız uygulanması önerilir.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm üzerine araştırma yapmayı düşünen araştırmacılara yönelik aşağıdaki öneriler getirilebilir:

1. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki üzerine daha ayrıntılı karma yöntem araştırması yapılabilir.
2. Araştırmanın verileri yalnızca Antalya Alanya ilçesindeki özel okullar ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma, daha net bir genelleme yapabilmek için Türkiye’deki daha fazla il ve ilçeyi kapsayacak şekilde yapılabilir.
3. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki üzerine hem okul yöneticilerini hem de öğretmenleri kapsayacak şekilde daha ayrıntılı tamamen nitel bir araştırma yapılabilir.
4. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizme ilişkin özel okullarda ve devlet okullarında çalışmakta olan öğretmenleri konu edinen karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.
5. Öğretmenlerin örgütsel sinizmin algılarının nasıl azaltılabileceğine ilişkin nitel çalışmalar yapılabilir.

6. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının nasıl artırılabilceğine ilişkin nitel çalışmalar yapılabilir.



6.KAYNAKLAR

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Açıl, Y. (2020). *Okul Yönetiminde Yönetim Süreçlerinin Etkililiği ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Adams, J. S. (1963). Towards an Understanding of Inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Akar, H. ve Çelik, O.T. (2019). Organizational Justice and Cynicism: a Mixed Method Study at Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 8 (1), 189-200.
- Akbulut, A. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumuna Yönelik Etkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Akgeyik, G. (2014). *Anadolu Liselerinde Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları (Diyarbakır ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Diyarbakır.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.
- Akkaş, S. (2017). Özel Eğitim ve OÇEM Sınıflarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 53-65.
- Akkaya, B. (2019). *İlkokullardaki Öğretmenlerin Üretkenlik Karşısı İş Davranışının Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet ile İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akkoç, S. (2020). *Öğretmenlerin Mobbing Yaşamaları ile Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Akman, S. (2017). *Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurum Çalışanlarının Örgütsel Sinizm ile İş Doyumuna Yönelik Görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye.
- Akpolat, T. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi (Samsun İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye.

Aksay, O. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet, Örgütsel Dürüstlük ve İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye.

Aksulu Köse, A. & Güçlü, N. (2018). Özel Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (3), 241-252.

Aktepe, M. (2021). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Yunak ve Çeltik İlçelerindeki İlköğretim ve Ortaöğretimde Çalışan Öğretmenlere Yönelik Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.

Akyol, B. (2013). *Üniversitelerdeki Örgütsel Adalet Olgusunun Öğretim Elemanları Algılarına Göre Yönetim Süreçleri Açısından Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Çanakkale.

Alagöz, E. (2020). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Alan, H. ve C. Ö. Fidanboy. (2013). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1), 169-170.

Alanoglu, M., ve Karabatak, S. (2021). Social Connectedness, Gratitude and Demographic Variables as Predictors of Teachers' Perceptions of Organizational Cynicism. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 8(2), 884-903.

Al-Zawahreh, A., ve Al-Madi, F. (2012). The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 46 (2012), 158-170.

Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasya ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Andersson, L.M. and Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *The Journal of Organizational Behavior*, No.18, 449-470.

Arslan, Ö. (2016). *Okul Yöneticilerinin Paternalist Liderlik Düzeyleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak, Türkiye.

Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar, Türkiye.

Aslan, M. (2018). *Lider üye etkileşiminin sinizme etkisi ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Aslan, H. ve Yılmaz, E. (2013). The Study of Teachers' General Cynicism Inclinations in Term of Life Satisfaction and Other Variables. *Creative Education*, 4 (9), 588-591.

Ayık, A. (2022). Examining the Relationship Between Mobbing and Organizational Cynicism. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 10(2), 102-109.

Baldwin, S. (2006). *Organisational Justice*, Published by Institute for Employment Studies.

Baskı, H. (2021). Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (8), 85-95.

Bağrıyanık, H. (2017). *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Algıları Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye.

Bal Akkoç, S. (2021). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Hakkari İl'i Merkez İlçesi Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye.

Bal Akkoç, S. ve Düşükcan, M. (2021). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Hakkari İl'i Merkez İlçesi Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12 (23), 103-124.

Baş, G. (2018). *Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri ile öğretmenlerde görülen değişim sinizmi arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.

Başaran, S. (2020). *Okul Müdürlerinin Algılanan Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Bayraktar, D. (2016). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Behazad, T. (2020). Employee Cynicism and Organizational Change. *Market Forces College of Management Sciences*, 15(1), 16-40.

Boangmanalu, A. (2021). Feminist Social Justice: Interruption toward Universalism, Abstraction, and Impartiality. *Jurnal Perempuan*, 26 (3), 153-163.

Boz, A. (2016). *Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışları ile Okulların Akademik İyimserlik ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır, Türkiye.

Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye.

Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (Unpunlished Doctoral Dissertation). Universiyt of Cincinnati, Cincinnati, Ohio, USA.

Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999, May). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 2(1), 150-153.

Brown, M. ve Cregan, C. (2008). Organizational Chage Cynicism: The Role of Employees Involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.

Buluç, B. (2015). The Relationship Between Academic Staff's Perceptions of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviours. *Studia Psychologica*, 57 (1), 49-62.

Burns, W.R.T. (2012). Organizational justice perceptions of Virginia high school teachers: Relationships to organizational citizenship behavior and student achievement. *Dissertations, Theses, and Masters Projects*. Paper 1539618644. <https://dx.doi.org/doi:10.25774/w4-wxhm-8243>

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Can, N. ve Özsu, M. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (3), 1510-1526.

Canbaz, S. (2022). *İlkokul ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye.

Canitez, M. & Kocabaş, P. D. İ. (2020). Özel ve Devlet Okulu Yöneticilerinin Örgüt Çalışanlarını Motive Etme Becerisi. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 5 (1), 191-215.

Cansever, S. (2017). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi (Gebze'deki Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Castillo, C. ve Fernandez, V. (2017). Relationships between the dimensions of organizational justice and students' satisfaction in university contexts. *Intangible Capital*, 13(2), 282-301.

Chaudhry, M.G., Hameed, Z. ve Ahmed, F. (2023). Effect of Abusive Supervision on Organizational Cynicism (Cognitive, Affective, Behavioral) Mediating Effect of Playing Dumb. *Plos One*, 18(4), e0284884.

Choudhry, N., Philip, P. J., & Kumar, R. (2011). Impact of Organizational Justice on Organizational Effectiveness. *Industrial Engineering Letters*, 1(3). 18 – 25.

Cohen-Charash, Y., ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–32.

Colquitt J. A. (2012). Organizational justice. In Kozlowski S. W. J. (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (Vol. 1, pp. 526–547). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.001.0001>

Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Özer, N. (2008). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7(13), 3-22.

Crosby, F. J. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83(2), 85-113.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21 (4), 34 – 48.

Cropanzano, R., & Rupp, D. E. (2003). An overview of organizational justice: Implications for work motivation. In L. W. Porter, G. Bigley, & R. M. Steers (Eds.), *Motivation and work behavior* (7th Ed.). New York: McGraw-Hill Irwin

Çavdar, E. (2016). *Eğitim örgütlerinde değişim sinizmi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.

Çapık, C. (2014). *Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı*. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, (17) 3, 196-205.

Çağlayan, H.S. ve Ari, A. (2017). Relationship Between Organizational Justice Perceptions and Organizational Commitment Levels of School of Physical Education and Sports Academicians. *Journal of Education and Training Studies*, 5 (4), 240-251.

Çakar, H. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi Burdur ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.

Çakıcı, D. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri (Çankırı ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara.

Çanak, M. (2014). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.

Çatalkaya, M.A. (2017). *İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak, Türkiye.

Çavuş, B. (2016). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarıyla Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Çeçen, M. (2019). *Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları (Siirt ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Çelik, H. (2020). *Öğretmenlerde Örgütsel Sinizmin Demografik Değişkenler, Kişisel Değerler, Sosyal Mesafe ve Yaşam Doyumuna Göre Yordanması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye.

Çetin, S.M. (2021). *Ortaokul Müdürlerinin Hizmetkar Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Çetin, S. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Çetin, S. ve Polat, S. (2021). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (1), 171-182.

Çevik, A (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları makamsal güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.

Çırak, S. (2013). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (Ankara/Yenimahalle)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye.

Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

Çopur, Z. (2018). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Demokrasi Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Coşkun, B. (2019). *Devlet Okullarında Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları ve Örgütsel Adalet İle İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

Dahleez, K. ve Aboramadan, M. (2022). Servant Leadership and Job Satisfaction in Higher Education: The Mediating Roles of Organizational Justice and Organizational Trust. *International Journal of Leadership in Education*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2052753>

Dawson, C. (2015). *Araştırma yöntemlerine giriş* (A. Arı, Çev.). Eğitim Yayıncılık.

Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers* (Unpublished master's thesis). University of Maastricht, Maastricht, Netherlands.

Demir, H. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Otantik Liderlik Algıları ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye.

Demir, N. (2021). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi. Mersin.

Demirbilek, N. (2018). *Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Müdüre Güvene Etkisi* (Doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Malatya

Demirçelik, E. (2017). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleriyle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Demirel, N. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Gaziantep Şehitkâmil İlçesi örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Gaziantep.

Deniz, K. (2020). *Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki* (Bitlis İli Örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt, Türkiye.

Deniz, B. (2021). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm ve Öğretmen Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, Türkiye.

Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi Balıkesir ili merkez ilçeleri örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Dewantoro, N.K.P., Eliyana, A., Gunawan, D.R. ve Pratama, A.S. (2022). Organizational Justice: A Literature Review. *Internatioal Journal of Science and Management Studies*, 5 (2), 66-73.

Duman, N., Sak, R. ve Şahin Sak, İ. (2020). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 1098-1127.

Durrah, O., Chaudhary, M. ve Gharib, M. (2019). Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1203.

Dursun, K. (2021). *Yöneticilerin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Dülker, A.P. (2019). *Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye.

Eib, C. (2015). *Processes of Organizational Justice Insights into the perception and enactment of justice*. (Doctoral Dissertation). Stockholm University.

Ekinci, S. (2015). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri (Bolu ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Engür, A., ve Sabancı, A. (2023). Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgüte İlişkin Adalet Algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (66), 84-109.

Erdem, M., Aytaç, T. ve Gönül, T. (2020). The Relationship Between Teachers' Perceptions of Organizational Cynicism and School Administrators' Behaviours of Favouritism. *European Journal of Education Studies*, 7 (6).

Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ile İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (ss.514-524). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Ersoy, S. (2020). *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Algıları ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, Türkiye.

Eyigün, M. (2022). *Kamu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlere Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage.

Fraenkel, J. R., ve Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education* (7th Ed.). New York: McGraw-Hill.

Frumer, D.S., vd. (2019). Cynicism – A Commonly Used Concept with Relevance to Mental Health. *Isr J Psychiatry*, 56(3), 3-10.

Gegekoğlu, Ş. (2021). *Okul Müdürlerinin Kindarlık Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye.

Gezer, E. (2018). *Yabancı Diller Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Gezeroğlu, E. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Politika ve Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Kilis, Türkiye.

Göçer, Ö. (2021). *Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Kültürü ve Yönetici Desteği Algıları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya, Türkiye.

Gökçe, V. (2020). *Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Gölcür, M. (2022). *Ortaokullardaki Örgütsel Etik İklim ile Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Görgülü, H. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ile Etkili Okul Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce, Türkiye.

Grama, B. (2013). Cynicism in Organizational Change. *SEA- Practical Application of Science*, 1(2), 107-111.

Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12 (1), 9-22.

Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (Eds.). (2005). *Handbook of organizational justice*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Gül Öztürk, A. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Olgubilim Çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Gül Öztürk, A. ve Koşar, S. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Olgubilim Çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41 (3), 1951-1991.

Güllüoğlu Işık, Ö. (2014). Organizational Cynicism: A Study Among Advertising Agencies. *Akdeniz İletişim Dergisi*, (22), 130-151.

Günay, E. (2014). *İşgörenlerin Adalet Algılamaları ve Örgüt İçi İletişimin Rolü; Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir, Türkiye.

Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Şanlıurfa.

Güner, B. (2016). *The Effect of Organizational Justice on Turnover Intention and The Mediating Role of Emotional Exhaustion: A Study on Educational Institutions* (Unpublished Master's Thesis). Middle East Technical University, Ankara, Türkiye.

Güzeller, C. O. ve Kalağan, G. (2008). *Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi*. 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya.

Halbaw, A. (2018). *Erbil Temel Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarıyla Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Hair J.F., Anderson R.E., Tahtam R.L. ve Black W.C. (1998). *Multivariate data analysis (Fifth Edition)*. New Jersey: Pearson Education.

Helvacı, M., Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* 7(3), 1475-1497.

Hıdıroğlu, A. (2018). *Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Tekirdağ örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

İpek, Z.H. (2018). *Lise Öğretmenlerinin Duygusal Zeka ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir, Türkiye.

İşçi, E. ve Arı, H. (2019). The Role Of Organizational Cynicism For The Effect Of Emotional Labor On Individual Work Performance. *International Health Administration and Education (Sanitas Magisterium)*, 5(1), 58-95.

İşçimen, E. T. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

İşler, M. (2022). *Okul Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Davranışları ile Algılanan Örgütsel Adalet Düzeyinin Örgütsel Adanmışlık Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

James, M.S.L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. (Dissertation of Doctor of Philosophy). The Florida State University.

Johston, D. (2011). *A Brief History of Justice* (3 b.). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizizm arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye.

Kalağan, G., Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (27), 83-97.

Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizizm arasındaki ilişkinin incelenmesi İstanbul ili Pendik ilçesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.

Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayıncılık.

Karaoğlu, Ö. (2019). *Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizizm arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Kasalak, G. (2019). The Relations Between Student Cynicism and Students' Life Satisfaction. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 6(2), 325- 337.

Kaya, N. (2016). *Mobbingin Örgütte Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi ile Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Kayaalp, E. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizizm Düzeyleriyle İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye.

Kayaalp, E. ve Özdemir, T.Y. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizizm Düzeyleriyle İlişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (38), 101-113.

Kefe, E. (2021). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat, Türkiye.

- Kemer, M. (2021). *Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okul İklimi ile İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem Yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3 (1), 44-46.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kıral, B. (2015). *Lise yöneticilerinin öğretmenleri güçlendirmesi ve öğretmenlerin kayıtsızlık (sinizm) davranışı ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kokkonemi, M. ve Isomöttönen, V. (2020). Project Education and Adams' Theory of Equity. *2020 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE)*, Uppsala, Sweden, pp. 1- 5. doi: 10.1109/FIE44824.2020.9274126.
- Korkmaz, B. (2021). *Okullarda Örgütsel Adaletin Tükenmişlik, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık ile İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Köse, A. (2020). *Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Adalet Algısı ile İlişkisi: Kocaeli İlindeki Eğitim Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova, Türkiye.
- Kudriavtseva, V. ve Tsiplakova, Y. (2017). Tradition of Cynicism: From Origin to Nowadays. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 3(9), 918-922.
- Kutunis, R. Ö. & Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Küçük Saygın, F.N. (2021). *Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye.
- Küçük, Ö. (2020). *Okul Müdürlerinin Toksik Liderlik Davranışları ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye.

- Ledimo, O. (2015). An Exploratory Study Of Factors Influencing Organisational Justice Among Government Employees. *The Journal of Applied Business Research*, 31(4), 1549 – 1562.
- Lerner, M. J. (1977). The Justice Motive: Some Hypotheses as to Its Origins and Forms. *Journal of Personality*, 45(1), 1-52.
- Leventhal G.S (1976). The Distribution of Rewards and Resources in Groups and Organizations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 9, 91-131.
- Levent, F. ve Keser, S. (2016). Examining the Organizational Cynicism Among Teachers at Schools: A Mixed Methods Study. *Academic Journals*, 11(21), 2009-2020.
- Memduhoğlu, H.B. ve Turhan, M. (2016). Öğretmen Görüşlerine Göre İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Kaynaklarını Kullanım Düzeyleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (44), 73-89.
- Miller, T.E. (2018). *Effects Of Transformational Leadership On Employee's Organizational Cynicism In An Educational Organization* (Unpublished Doctoral Dissertation). California State University, Stanislaus, USA.
- Mino, C.E. (2002). *Organizational Trust, Organizational Cynicism and Organizational Commitment During a Change Initiative* (Unpublished Doctoral Dissertation). Alliant International University, Los Angeles, California, USA.
- Momani, K.S.A. (2022). The Effect Of Organizational Cynicism On Developing Organizational Performance. *Journal of Positive School Psychology*, 6(7), 2655-2673.
- Moreo, A. (2016). Connection or Competence: Emotional Labor Versus Service Quality as Antecedents to Customer Loyalty. *UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstones*. 2797.
- Muijs, D. (2004). *Doing quantitative research in education with SPSS*. London: Sage Publications.
- Na'imah, T., Tjahjono, H. K., ve Madjid, A. (2022). Validity and reliability testing of organizational justice scale in educational organizations. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 33-41.
- Niehoff, B. P., & 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.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 45-65.

Okumuş, A. (2018). *Duygusal Zeka Ve Kurum Kültürü Algısının Örgütsel Sinizmle İlişkisi: RAM Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, Türkiye.

Okumuş, K. (2019). *Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Osmanova, M. (2021). *Örgütsel Adalet ve Motivasyona İlişkin Öğretmen Görüşleri: Bir Durum Çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye.

Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Özkadam, Z. (2018). *İlkokul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Özgan, H. (2011). The Relationships Between Organizational Justice, Confidence, Commitment, and Evaluating the Manager and the Perceptions of Conflict Management at the Context of Organizational Behaviour. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 241-247.

Özgen, D. (2018). *Örgütsel Adalet ve Motivasyon* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Özyurt, D. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Adaletle İlişkin Algıları ile Örgütsel Muhalefet Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Türkiye.

Phang, Riyang. (2015). *Dynamic equity theory: modeling pay for performance's cross-level effect* (Doctoral thesis). Nanyang Technological University, Singapore.

Polatcan, M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Karabük İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.

Polat, E. Ç. (2014). *Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Öğretmenlerin Görüşleri Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye.

Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Bahar*, 54, 307-331.

Potuk, A. (2017). *Mobbing Davranışı, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Poole, W. L. (2007). Organizational Justice as a Framework for Understanding Union-Management Relations in Education. *Canadian Journal of Education*, 30(3), 725-748.

Pusmaz, H.Y. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgütsel Adalet Algısı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Qian, Y. (2007). *A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change* (Unpublished Doctoral Dissertation). Ohio University.

Rayan, A.R.M. vd. (2018). Organizational Cynicism and Counterproductive Work Behaviours An Empirical Study. *European Journal of Business and Management*, 10(27), 70-79.

Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2019). *Örgütsel Davranış*. (çev. Edt. Erdem İ.) İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Saçlı, B. (2021). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algılarının İş Doyumları Aracılığıyla Motivasyonlarına Etkisi: Alanya İlçesi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya, Türkiye.

Sahni, S., Sinha, C. ve Gupta, S. (2018). Reinventing Organisational Justice in the Age of Disruption. *IOSR Journal of Business and Management*, 20 (3), 1 – 7.

Sarianti, R. ve Armida, S. (2021). Organizational Justice Dimensions and Perceived Organizational Support: Preliminary Findings. *Atlantis Press B.V.*, 179, 626-631.

Saruhan, C. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Türkiye.

Seçer, İ. (2015). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Sevda, P. (2021). *Okullarda Örgütsel Dedikodu ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt, Türkiye.

Sezgin, F. ve Yıldızhan, Y. (2013). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 43 (200), 220-235.

Shaharruddin, S., Ahmad, F., ve MuhaizamMusa, M. (2016). Cynicism in Organizations: Does Organizational Justice Matter?. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3 (2), 49-60.

Smith, H.J ve Pettigrew, T.F. (2015). Advances in Relative Deprivation Theory and Research. *Social Justice Research*, 28(1). ISSN 0885-7466.
DOI: 10.1007/s11211-014-0231-5.

Stavrova, O. ve Ehlebracht, D. (2016). Cynical Beliefs About Human Nature and Income: Longitudinal and Cross-Cultural Analyses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(1), 116-132.

Sucu, G. (2019). *Okul Müdürlerinin Kurumlarında Oluşturdıkları İletişim İklimi ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Türkiye.

Şamdan, T. (2019). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Şamdan, T. ve Atanur Başkan, G. (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.

Şarkaya, S.S. ve Tanriogen, Z.M. (2019). A two-way Perspective on Social Loafing and Organizational Cynicism. *Academic Journals*, 14(18), 678-687.

Şener, G. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir, Türkiye.

Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7 (14), 119-140.

Şirin, E. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (sixth ed). Allyn ve Bacon.

Taşdan, M., Oğuz, E., ve Ertan Kantos, Z. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0 (12), 100-110.

Taştan, S. (2019). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel Sinizme Yönelik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Tavaslı, B. (2021). *Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişki* (Muğla İli Milas İlçesi Örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla, Türkiye.

Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Ankara Altındağ İlçesi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye.

TDK (2023). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr>. (Erişim tarihi:21.07.2023)

Tekel, M. (2019). *Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki (Kemalpaşa Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Terzi, A.R. ve dğr. (2017). An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 488-495.

Thibaut, J. ve Walker, L. (1978). A Theory of Procedure. *California Law Review*, 66 (3), 541-566.

Tsai, K.L. (2015). *The Roles of Organizational Justice and Cynicism in Employee Affective Commitment to Change* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Nebraska, Omaha, Nebraska, USA.

Tsai, M.C.H. (2012). *An Empirical Study of the Conceptualization of Overall Organizational Justice and Its Relationship With Psychological Empowerment, Organizational Commitment and Turnover Intention in Higher Education* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Washington, USA.

Toprak, M. ve Aydın, T. (2015). A study of adaptation of commitment to change scale into Turkish. *Electronic International Journal of Education, Arts, and Science*, 1(1): 35-54.

Tuna, F. (2016). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Akademi.

Uçak, A. (2022). *Kadın Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu, Türkiye.

Ugurlu, C. T. & Sözer Özdemir, Ö. (2021). Özel Okulda Mutlu Bir Öğretmen Olmak. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 64-84.

Uludağ, T. (2018). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul, Türkiye.

Uyar Bulut, B. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul, Türkiye.

Uzun, T. (2015). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Giresun İli Örneği) (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye.

Ünal, S.R. (2020). *Okul Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, Türkiye.

Weiner, B. (1984). Principles For A Theory Of Student Motivation And Their Application Within An Attributional Framework, Research On Motivation in Education. *Vol.1, Orlando, Fl: Academic Pres*, pp.15-38.

Wolfe, S.E. ve diğerleri (2018). Why does organizational justice matter? Uncertainty management among law enforcement officers, *Journal of Criminal Justice*, 54, 20-29.

Vroom, V. H. (1967). Work and motivation (3. Baskı). New York: John Wiley&Sons

Yadav, L. K. ve Yadav, N., (2016). Organizational Justice: An Analysis of Approaches, Dimensions and Outcomes. *NMIMS Journal of Economics and Public Policy*, 11(2), 44-63.

Yalçın, F. (2020). *Okul Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Yalçın, S. ve Özbaş, M. (2021). Investigation of the Organizational Justice, Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism Perceptions of Academicians. *European Journal of Education Studies*, 8 (12), 66-83.

Yalçın, S. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Açısından İncelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10 (4), 1581-1604.

Yalçın, U. (2017). *Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Yazıcıoğlu, İ. ve Özcan Genç, E. (2017). Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (4), 106-119.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.

Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Yürük, D. ve Bal, Y. (2019). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişkiye Kavramsal Bir Bakış. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 65 (12), 1293-1300.

Yoldaş, A. (2018). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine etkilerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Zafer, D. (2008). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Zengin, S. (2020). *Örgütsel Güven, Yıldırma ve Örgütsel Sinizmin, Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri Üzerine Karma Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Trabzon Üniversitesi, Trabzon, Türkiye.

7.EKLER

Ek. 1. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.03.2023-114981
Evrak Tarih ve Sayısı: 10.03.2023-116158

T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma Etiği Kurul Kararı

TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI	KARAR TARİHİ
01	17	20.02.2023

Karar Numarası: 2023/07

Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN'in Danışmanlığını yürüttüğü (Diğer araştırmacı-Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Elif BAYRAK) "**Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sınızm Tutumlarına Etkisi**" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına ait etik kurul başvurusunun görüşülmesi istemi.

Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN'in Danışmanlığını yürüttüğü (Diğer araştırmacı-Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Elif BAYRAK) "**Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sınızm Tutumlarına Etkisi**" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına ait etik kurul başvurusunun fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucaya ait olmak üzere araştırma süresince uygulanmasının etik olarak uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.**20.02.2023**

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Özgür Kasım AYDEMİR
Kurul Başkanı

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Kamile DEMİR
(Kurul Başkan Yrd.)

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Mehmet AK
Üye

(Mazeretli)

Prof. Dr. Hamdi Alper GÜNGÖRMÜŞ
Üye

(Toplantıya Katılmadı)

Prof. Dr. Seymur AĞAZADE
Üye

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Süleyman Cem ŞAKTANLI
Üye

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Kemal VATANSEVER
Üye

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır..

Ek 2. MEB Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.04.2023-122428



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-98057890-605.01-74925399
Konu : Anket Uygulaması

25.04.2023

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 04/04/2023 tarih ve 119586 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans (Tezli) Programı öğrencisi Elif BAYRAK'ın “Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi” isimli araştırmasını, İlimize bağlı özel okullarda uygulama isteği ile ilgili yazınız Müdürlüğümüz ARGE Birimi Değerlendirme ve İnceleme Komisyonunca incelenmiş; “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama 2020/2 Genelgesi” gereğince uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüzün 17/04/2023 tarih ve 74553212 sayılı onayı ve uygulanacak veri toplama araçları onaylanarak ekte gönderilmiştir.

İlgili genelgenin 28. Maddesi gereğince, sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında (başvuru sahibinin ekte örneği bulunan dilekçe ile) Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.

Fatma Zeynep ŞERAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER:

- 1- Onay ve ekleri (4 sayfa)
- 2- Dilekçe Örneği (1 sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. No:59 Muratpaşa / Antalya

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 (242) 238 60 00

Bilgi için: E.ER

E-Posta: prcjeler07@meb.gov.tr

İnternet Adresi: antalya.meb.gov.tr

Unvan : Memur

Kep Adresi : meb@bso1.kep.tr

Faks: 24 223 861 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksogus.meb.gov.tr/adresideu> 75a8 - 3334 - 3356 - 9d3f - 981b kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır..

Ek 3. Veri Toplama Araçları

Değerli Meslektaşım,

Bu anket, ‘Özel okul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisi’ni belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar, bir yüksek lisans tezinde kullanılacaktır.

Araştırma ölçeği üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde örgütsel adalet ve üçüncü bölümde örgütsel sinizme ilişkin yargılar bulunmaktadır. Her yargıya ilişkin gerçek düşüncenize uyan derecelendirme seçeneğini işaretlemeniz, okullarımızdaki adalet ve sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemede önemli ipuçları verecek ve bu veriler okulların geliştirilmesine ilişkin çalışmalara ışık tutabilecektir.

Veriler araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve toplu halde değerlendirilecektir. Bu nedenle lütfen isminizi yazmayınız. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, bütün maddelerin yanıtlanmasına bağlıdır.

Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN
Tez Danışmanı

Elif BAYRAK
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

☐ Çalışmaya gönüllü olarak katıldığımı beyan ederim.

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz	☐ Kadın	☐ Erkek
Medeni durumunuz	☐ Bekar	☐ Evli
Mesleğinizde kaçınıcı yılınız?	:	
Son aldığınız maaşınız (TL)	:	
Öğrenim durumunuz	☐ Ön Lisans	
	☐ Lisans	
	☐ Yüksek Lisans	
	☐ Doktora	

Şu anda çalışmakta olduğunuz :
okuldaki hizmet süreniz? (yıl
olarak)

BÖLÜM II
ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

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

BÖLÜM III
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ*

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

* **Örgütsel sinizm;** bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.

Ek 4. Ölçek İzinleri

S

to me

6 Jun 2022, 14:46

☆ ↶ ⋮

Translate to English

X

Merhaba

Akademik nezaket gereği ilgili eserlere atıf yapmanız koşulu ile elbette ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof.Dr. Soner POLAT Prof.Dr. Soner POLAT
Kocaeli Üniversitesi Kocaeli University
Eğitim Fakültesi Faculty of Education
Eğitim Bilimleri Bölümü Department of Educational Sciences

6 Haziran 2022 09:42, "Elif Bayrak" yazdı:

↶ Reply

↷ Forward

g

Gamze Kalagan Kasalak

to me

Mon, 6 Jun 2022, 21:41

☆ ↶ ⋮

Translate to English

X

Sayın Bayrak,

Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

Doç.Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Antalya

Kimden: Elif Bayrak
Gönderildi: 06 Haziran 2022 Pazartesi 09:10
Kime: Gamze Kalagan Kasalak
Konu: Örgütsel Sizin Ölçeği Kullanım İzni

Ek 5. İntihal Raporu



ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA ETKİSİ

ORJİNALLİK RAPORU

% **15**

BENZERLİK ENDEKSİ

% **14**

İNTERNET KAYNAKLARI

% **6**

YAYINLAR

% **5**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ



Ek.6. Özgeçmiş

Adı-Soyadı : Elif BAYRAK

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2020, Lefke Avrupa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği
- 2021, İngilizce Öğretmeni, Alanya Bahçeşehir Koleji
- 2023, İngilizce Öğretmeni, Alanya Üniversitesi

Yabancı Dil Bilgisi:

- İngilizce