

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET VE
ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARININ ÖRGÜTSEL
SİNİZM TUTUMUNA YÖNELİK ETKİSİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Alparslan AKBULUT

İstanbul
Eylül – 2020

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL
DESTEK ALGILARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMUNA
YÖNELİK ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Alparslan AKBULUT

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

İstanbul
Eylül-2020

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğretim Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

Üye Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye Dr. Öğretim Üyesi Nüket AFAT

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumuna Yönelik Etkisinin İncelenmesi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Alparslan AKBULUT

ÖN SÖZ

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının örgütsel sinizm tutumları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada yardımlarını ve bilgisini hiçbir zaman benden esirgemeyen, bilgi ve tecrübesinden yararlandığım değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ'e,

Hayatımda çok önemli yere sahip olan, yoğun geçen tez çalışmam süresince kendilerine çok fazla vakit ayıramasam da gösterdikleri ilgi, fedakârlık ve anlayışı için sevgili eşim Hamide AKBULUT'a, kızım Ayşe Zeynep AKBULUT'a ve oğlum Ali Metehan AKBULUT'a,

Çalışmamın fikir aşamasından beri değerli katkılarını benden esirgemeyen, bilgi ve tecrübesinden çok şey öğrendiğim değerli dostum Dr. Metin SAYGILI'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Alparslan AKBULUT

İstanbul-2020

ÖZET

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL
DESTEK ALGILARININ ÖRGÜTSEL SINİZM TUTUMUNA
YÖNELİK ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

Alparslan AKBULUT

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

Eylül, 2020 - 116 + xv Sayfa

Bu çalışmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının örgütsel sinizm tutumları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel destek ve örgütsel sinizme yönelik tutumları incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının, demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni hal, meslekteki çalışma süresi, çalışılan okul türü) göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmesi amaçlanmış, ilişkisel tarama modeli yaklaşımı temel alınmıştır. Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde MEB'e bağlı devlet liselerinde görev yapan 58959 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise Bağcılar, Başakşehir ve Esenler ilçelerinde Anadolu lisesi, Anadolu imam hatip lisesi ve mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan 380 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak ölçeklerden faydalanılmıştır. Dört kısım olarak tasarlanan veri toplama aracında katılımcıların demografik özelliklerinin incelendiği kişisel bilgi formu, örgütsel adalet algısı ölçeği, örgütsel destek algısı ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde frekans, ortalama, yüzde, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, t-testi, korelasyon ve doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının demografik özelliklere göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel sinizme yönelik tutumlar ile hem örgütsel adalet algısı hem de örgütsel destek algısı arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal bir ilişkinin olduğu

görülmüştür. Sonuçlar ayrıca örgütsel adalet ve örgütsel destek algısının örgütsel sinizme ilişkin tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu ve örgütsel sinizme yönelik tutumlardaki değişimin %55.8'ini açıkladığını ortaya koymuştur. Sonuçlar, örgütsel adalet ve örgütsel destek algısının örgütsel sinizme yönelik tutumların anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm



ABSTRACT
A STUDY OF THE EFFECT OF TEACHERS’
ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL
SUPPORT PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL CYNICISM
ATTITUDE

Alparslan AKBULUT

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Thesis Supervisor: Asst. Prof. Demet ZAFER GÜNEŞ

September, 2020 - 116 + xv Page

The goal of this study is to identify the effect of organizational justice and organizational support perception of teachers who work at schools of the Ministry of National Education (MEB) on their organization cynicism attitude. In this context, teachers’ attitude towards organizational justice, organizational support and organizational cynicism were analysed in an attempt to identify whether teachers’ organizational justice and organizational support perceptions and attitudes towards organizational cynicism were related to demographic variables (gender, age, marital status, working in the profession, school type of the study) based on relational screening model approach. Study population comprise 58959 teachers who worked in high schools in İstanbul province associated with MEB in 2018-2019 academic period. Cluster sampling method was used in the study. Study sample comprise 380 teachers working at Anatolian High Schools, Anatolian Religious High Schools and Anatolian Vocational and Technical High Schools in Bağcılar, Başakşehir and Esenler districts. Scale was used as data collection tool of the study. Data collection tool was designed in four parts including personal information form to analyse demographic features of the participants, organizational justice perception scale, organizational support perception scale and organizational cynicism scale. Analysis of study data involved frequency, mean, percentage, standard deviation, one-way variance analysis, t-test, correlation and linear regression analysis. Study results have revealed that statistics of teachers’ organizational justice and organizational support perceptions and organizational cynicism attitudes are significantly related to their demographic features. Study results have revealed that there is negative and statistically significant

relationship between organizational cynicism and both organizational justice perception and organizational support perception. Results also indicate that organizational justice and organizational support perception has significant effect on organizational cynicism attitude and accounts for 55.8 % of the change in attitudes towards cynicism. Results have indicated that *organizational justice and organizational support perception is a significant predictor of attitudes towards organizational cynicism.*

Keywords: Organizational Justice, Organizational Support, Organizational Cynicism



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
SİMGELER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR	xv
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Problem Cümlesi.....	6
1.3.Araştırmanın Amacı	6
1.4.Araştırmanın Önemi.....	6
1.5.Varsayımlar	7
1.6.Sınırlılıklar	7
1.7.Tanımlar	7
İKİNCİ BÖLÜM	
2.Kuramsal Çerçeve	9
2.1.Adalet Kavramı	9
2.2.Örgütsel Adalet Kavramı	10
2.3.Örgütsel Adaletin Boyutları	12
2.3.1.Dağıtımsal Adalet	12
2.3.2.İşlemsel (Prosedürel) Adalet.....	14
2.3.3.Etkileşimsel Adalet	17
2.4.Örgütsel Adalet Teorileri	18
2.4.1.Reaktif İçerik Teoriler.....	19
2.4.2.Proaktif İçerik Teorileri	20
2.4.3.Reaktif Süreç Teorileri.....	20
2.4.4.Proaktif Süreç Teorileri.....	21
2.5. Örgütsel Adalet Algısının Sonuçları	21

2.6.Örgütsel Destek.....	22
2.7. Algılanan Örgütsel Destek Teorisi.....	24
2.7.1.Sosyal Takas Teorisi	25
2.7.2. Karşılıklılık Normu Teorisi.....	25
2.7.3.Örgütsel Destek Kuramı.....	26
2.7.4.Lider-Üye Değişimi Kuramı	26
2.7.5.Erg Kuramı.....	27
2.8. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri.....	27
2.8.1.1.Örgütsel Adalet	27
2.8.1.2.Yönetici Desteği.....	28
2.8.1.3.İnsan Kaynakları Uygulamaları	29
2.9. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	29
2.10.Sinizm Kavramı	30
2.11. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	32
2.12. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	33
2.12.1.Beklenti Teorisi.....	34
2.12.2.Atfetme (Yükleme) Teorisi	35
2.12.3.Sosyal Güdülenme Kuramı	35
2.12.4.Sosyal Mübadele Kuramı.....	36
2.12.5.Tutum Kuramı.....	36
2.12.6.Duygusal Olaylar Kuramı	37
2.13. Örgütsel Sinizmin Boyutları	37
2.13.1.Bilişsel Boyut.....	38
2.13.2.Duyuşsal Boyut.....	38
2.13.3.Davranışsal Boyut.....	39
2.14.Örgütsel Sinizm Türleri.....	39
2.14.1. İş gören Sinizmi	39
2.14.2.Kişilik Sinizmi	40
2.14.3.Mesleki Sinizm	40
2.14.4.Örgütsel Değişim Sinizmi.....	41
2.14.5.Toplumsal/Kurumsal Sinizm	42
2.15.Örgütsel Sinizmin Sonuçları	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM.....	44
3.1.Araştırmanın Modeli	44
3.2. Evren ve Örneklem	44
3.3. Veri Toplama Araçları.	47
3.4.Verilerin Analizi.....	50

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.BULGULAR	52
4.1.Araştırmanın Birinci Alt Problemine Ait Bulgular	52
4.2.Araştırmanın İkinci Alt Problemine Ait Bulgular.....	54
4.2.1.Cinsiyete Göre Karşılaştırmalar.....	54
4.2.2.Medeni Hale Göre Karşılaştırmalar	56
4.2.3.Yaşaya Göre Karşılaştırmalar	58
4.2.4.Görev Süresine Göre Karşılaştırmalar	62
4.2.5.Okul Türüne Göre Karşılaştırmalar	66
4.3.Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine Ait Bulgular.....	69
4.4.Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine Ait Bulgular	70

BEŞİNCİ BÖLÜM

DEĞERLENDİRME VE TARTIŞMA	74
5.1. Genel Değerlendirme ve Tartışma	74
KAYNAKÇA	89
EKLER.....	105
ÖZGEÇMİŞ.....	112

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türlerinin İlçelere Göre Dağılımı	43
Tablo 3.2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	44
Tablo 3.3: Araştırmada Kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi Sonuçları.	46
Tablo 3.4: Araştırmada Kullanılan Örgütsel Adelet Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi Sonuçları	46
Tablo 3.5: Araştırmada Kullanılan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	47
Tablo 3.6: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	48
Tablo 4.1: Algılanan Adalete Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler.....	50
Tablo 4.2: Örgütsel Destek Algısına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler.....	51
Tablo 4.3: Örgütsel Sinizme Tutumuna Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler.....	52
Tablo 4.4: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algıları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.	53
Tablo 4.5: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Destek Algıları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.6: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Tutumları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.7: Medeni Hale Göre Örgütsel Adalet Algıları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	55
Tablo 4.8: Medeni Hale Göre Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	55
Tablo 4.9: Medeni Hale Göre Örgütsel Sinizm Tutumları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	56

Tablo 4.10: Yaşa Gore rgtsel Adalet Algıları ile İlgili ğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.....	57
Tablo 4.11: Yaşa Gore Algılanan rgtsel Destek ile İlgili ğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.....	58
Tablo 4.12: Yaşa Gore rgtsel Sinizm Tutumları ile İlgili ğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.....	59
Tablo 4.13: Meslekteki Görev Süresine Göre rgtsel Adalet Algıları ile İlgili ğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.....	60
Tablo 4.14: Meslekteki Görev Süresine Göre Algılanan rgtsel Destek ile İlgili ğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.....	61
Tablo 4.15: Meslekteki Görev Süresine Göre rgtsel Sinizm Tutumları ile İlgili ğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.....	63
Tablo 4.16: Okul Türüne Göre rgtsel Adalet Algıları ile İlgili ğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.....	64
Tablo 4.17: Okul Türüne Göre Algılanan rgtsel Destek ile İlgili ğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.....	65
Tablo 4.18: Okul Türüne Göre rgtsel Sinizm Tutumları ile İlgili ğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.	66
Tablo 4.19: Örgütsel Adalet Algıları ve rgtsel Sinizme Tutumları ile İlgili ğretmen Görüşlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 4.20: Algılanan rgtsel Destek ve rgtsel Sinizme Tutumları ile İlgili ğretmen Görüşlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	68

Tablo 4.21: Örgütsel Adalet ve Örgütsel Destek Algısının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu.....	69
Tablo 4.22: Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu.	69
Tablo 4.23: Örgütsel Destek Algısının Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi- Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu.....	70
Tablo 4.24: Örgütsel Destek Algısının Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu.....	71



SİMGELER LİSTESİ

n : *Evren sayısı*

f : *Frekans*

x : *Aritmetik Ortalama*

ss : *Standart Sapma*

sd : *Serbestlik Derecesi*

% : *Yüzde*

p : *Anlamlılık Düzeyi*

t : *t Testi*

r : *Korelasyon*

β : *Regresyon Katsayısı (standardize beta)*

KISALTMALAR LİSTESİ

TDK	: Türk Dil Kurumu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MTAL	: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
AİHL	: Anadolu İmsm Hatip Lisesi
AL	: Anadolu Lisesi
SPSS	: (Statistic Packets For Social Sciencences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paket
Akt	: Aktaran
Çev	: Çeviren
Ed	: Editör
vd	: Ve diğerleri
bkz	: Bakınız

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Örgütler, insanların birlikte yaşadıkları her yerde oluşmuştur. Dolayısıyla gelişim süreçlerinin başında temel ihtiyaçlarını bireyler kendileri karşılayabiliyorken, zamanla tek başına karşılayamadıkları ihtiyaçları dış çevrenin koşullarına uyum sağlamak amacıyla diğer insanlarla iş birliği yaparak karşılama yoluna gitmişlerdir. Müşterek bir amacın gerçekleşebilmesi için o örgütteki insanların güçlerini birleştirmesi ve bütünleştirmesi zaruridir. Bu sebeple, iş birliğinin olmadığı toplumsal yaşamın yürümeyeceği bilinen bir gerçektir (Aydın, 1994: 13).

Bu bağlamda örgüt özellikleri bakımından değerlendirildiğinde; yapı olarak bürokratik olan, sorumluluk ve yetkinin hiyerarşik olarak bireyler arasında dağıtıldığı, biçimsel yapının bulunduğu eğitim örgütleri de bu özelliklerinden dolayı örgüt olma niteliğine haizdir. Eğitim örgütlerinin önemli olmasının nedeni temel girdisinin ve çıktısının birey olmasıdır. Eğitim örgütleri açık sistemler olup, diğer sistemlerde olduğu gibi, çevreden girdisini alır, bu girdiyi belli süreçler içerisinde işler ve tekrar çevreye çıktı olarak verir. Bu çıktının bir kısmı da açık sistem olmasından dolayı sistem içerisine tekrar geri döner. Eğitim örgütlerinin dinamik yapıda olması, unsurları arasındaki ilişkilerle ilgilenmeyi zaruri kılmaktadır (Bursalıoğlu, 2003: 64-69).

1.1. Problem Durumu

Öğretmenler, eğitim örgütlerinin en önemli girdilerinden birini oluşturmaktadır. Öğretmenler, bilgi ve becerilerini kullanarak okulun hedeflerini gerçekleştirmek için istihdam edilen bireylerdir (Eroğlu, 1998). Bu anlamda öğretmenlerin kendilerini daha rahat hissedecekleri, öğrencilerine faydalı olabilecek okullarda görev yapmaları eğitim-öğretimin başarılı olabilmesi için son derece önemlidir. Bu bakımdan okullar, öğretmenlerin gereksinimlerini karşılamalıdır.

Okullar, bünyesinde çalışan öğretmenlerin kendini rahat bir şekilde anlatabilmesine, yeni fikirler sunmasına ve ekip çalışması gibi becerilere sahip olmasını istemektedir.

Bu becerilerin karşılanabilmesi, okulun öğretmenlere verdiği psikolojik ortam çok önemlidir. Bu sebeple, öğretmenler için gerekli koşulların oluşturulması ve görevleri yaparken karşılaştıkları engellerin belirlenmesi gerekmektedir. Okul yöneticileri ve eğitim-öğretim ortamının öğretmenleri etkileyerek onların hizmete katılmasını sağlayarak verimliliğini artırmalıdır. Okulların bu hedeflere ulaşabilmesi için öğretmenlerin fizyolojik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması bir zorunluluktur. Çalışmaları okul idaresi tarafından takdir edilen, öğrencileri tarafından saygı ve sevgi gören öğretmen, hedeflere ulaşmasının bilinciyle daha mutlu ve verimli olur, moralini yüksek düzeye çıkarır ve mesleğine daha çok bağlanır (Silah, 2001: 96-97).

Bu bakımdan eğitim kurumlarının, belirledikleri hedefleri gerçekleştirebilmesi için öğretmen çalışmalarının etkili olması büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ve yöneticilerine karşı duyduğu olumlu duygu ve düşünceler örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için yoğun gayret sarf etmesini sağlar. Öğretmenlerin özveriyle görevlerini yapabilmesi için, kurum yöneticileri adaletli bir yönetim göstermeli, öğretmenleri kurumunu seven ve yoğun çaba sarf eden bireyler haline dönüştürebilmesi gerekmektedir (Doğan, 2008: 1-2). Bu açıdan bakıldığında örgütsel adalet kavramının ne kadar önemli olduğu belirtilmektedir.

Polat (2007) örgütsel adaleti, “*Bireylerin örgüt ortamı içerisinde ödül ve cezanın, kuralların ve işlemlerin, bireyler arasında iletişim ve etkileşimlerin adil olup olmadığına dair algıları*” biçiminde ifade etmiştir. Örgüt içerisinde bireylerin işleyişe ilişkin algıladığı adalet olarak karşılığını bulan bu kavram dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel olarak üç durumda incelenmiştir (Greenberg ve diğerleri, 2005). Bu boyutlardan dağıtımsal adalet, örgüt içerisinde mükafat ve yükselme gibi kazançların adil olma algısını belirlerken, işlemsel adalet ise kazançları belirlemede kullanılan usuller ve süreçlerle ilgilenmektedir. Son boyut olan etkileşimsel adaletse örgüte dair olan işlerin insani boyutuna ilişkin bir kavramdır.

Örgütsel adalet, örgütteki kaynakların örgütün amaçlarına uygun kullanılmasının yanı sıra örgütteki bireylerin olumlu duygular beslemesine yardımcı olmaktadır. Örgütsel adalet kavramının önemli bir yanı da somut ihtiyaçlardan doğması ve somut sonuçlarının olmasıdır (Cropanzano ve Stein, 2009). Bu bakımdan değerlendirildiğinde adalet unsurunun örgütler için ne kadar önemli olduğu, bu algının negatif olması durumunda ise örgütler için beklenmeyen durumlara sebep olacağı

aşikârdır. Örgütteki yöneticilerin çalışanlar arasında adaletsiz uygulama ve işlemlerde bulunması, bireylerin örgüte olan bağlılığını azaltmasıyla birlikte verimliliği ve etkinliği de azaltacaktır (Polat, 2007). Böyle bir durumda bireylerin örgüte karşı sinizm olarak ifade edilen olumsuz tutum ve davranışlar içerisine girmesi muhtemeldir.

Bireylerin psikolojik, fizyolojik ve toplumsal ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması örgütlerin amaçlarına ulaşması için gereklidir. Örgütlerine karşı bireylerin hissettiği duygu, düşünce, inanç ve davranışları önem taşımaktadır. Her ne kadar örgüt, yeterli ekonomik, fiziksel ve yapısal şartlara sahip de olsa bu sistemin ayakta kalması ve devam etmesini sağlayan insan unsurun geri plana itilmesi neticesinde, bireylerin ihtiyaçlarıyla beklentilerinin görmezden gelinmesi örgütteki işleyişin etkili ve verimli olmasını olumsuz anlamda etkileyecektir. (Celep, 2000: 143).

Çalışanların örgütü bir birey şeklinde ele almaları, ona insani bazı özellikler atfetmeleri bu önemi almasındaki en büyük etkenlerdendir. Örgütün iş görenlere yaklaşımı, iş görenlerin örgüt ve örgüt temsilcilerinin algılanması sonucunda değişecek ve bununla birlikte bu konuyla alakalı olarak iş görenlerin örgüt içerisindeki davranışları büyük önem kazanacaktır (Duygulu, Çıraklar ve Mohan, 2008).

Okullarda nitelikli bir ortamının sağlanabilmesi, işlerini seven ve onunla bütünleşen öğretmenler sayesinde mümkün olabilmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarına karşı müspet tutum geliştirmelerini sağlayacak atmosferin oluşturulması ve okul idaresi nazarında önemsenmeleri, kurum tarafından desteklendikleri algısını oluşturur. Bu durum örgütsel destek kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Algılanan örgütsel desteğin oluşmasında üç çeşit desteğin önemli olduğu ifade edilmiştir (Kraimer & Wayne, 2004). İşe uyum diye belirtilen uyum desteği, para ve emek şeklinde ifade edilen finansal destek ve bireylerin yükselme isteği anlamına gelen kariyer desteğidir. Örgüt yöneticileri algılanan örgütsel desteği artırmak için herkesin kararlara katılımını sağlamalı, başarıları ödüllendirmeli, her çalışanın rolünü iyi tanımlamalı ve strese neden olabilecek unsurları ortadan kaldırmalıdır (Önderoğlu, 2010). Destekleyici örgütler, çalışanlarıyla gurur duymakta, çalışanların ihtiyacını karşılamakta ve onlara karşı adil davranışlar göstermektedir (Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin, 1999). Kendilerine bu şekilde muamele edilen örgüt

çalışanlarının örgütsel bağlılığı güçlenmekte ve örgütün amaçlarına yönelik daha çok gayret gösterme eğilimine girmektedirler.

Örgütsel destek, örgüt çalışanlarının örgüte ne ölçüde katkıda bulunduğu farkında olunması ve çalışanların refahına önem verilmesidir (Akt. Derinbay, 2011:4). Örgütlerde örgütsel desteğin olması aynı zamanda insan kaynağına verilen önemi göstermektedir. Bu anlayış çerçevesinde hareket eden örgütlerin çalışanları, refahlarının artması ve yapmış oldukları katkıların yönetim tarafından dikkate alındığından dolayı gurur ve mutluluk duymaktadır (Akın, 2008: 142). Bireyler, örgütü oluşturan temel elemanların kendilerine karşı gösterilen davranışların altında yatan motivasyon unsurlarını ele alır ve buna göre değerlendirir (Armeli ve diğerleri, 1998:300).

Bu bağlamda okul örgütleri yapı, işleyiş, atmosfer boyutuyla düşünüldüğünde sair örgütlere göre farklılık arz etmektedir. Belirtilen bu farklılıktan dolayı okullar, öğretmenlerin gereksinimlerini ve beklentilerini verebilecek, meslek gelişiminde yardımcı olacak ve mutlu bir çalışma ortamı ortaya koyacak yaklaşımı sergilemelidir. Okul yöneticileri, gösterdikleri davranışlarla öğretmenleri etkilemektedir. Okul örgütünün başarılı olabilmesi için okul yöneticilerinin örgütsel amaçlara ulaşmada, okula bağlılığı artırmada, beklentileri karşılayabilme de öğretmenler üstünde etkili olma durumundadır (İnceler, 2005: 25). Eğitim camiasının en önemli unsurlarından olan öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek önemli olmakla birlikte bu desteği verecek olan okul yöneticilerinin de büyük bir sorumluluk taşıdığı bilinmelidir.

Tüm şartların sağlandığı bir örgütte, sistemin düzenli olarak ilerleyebilmesi ve örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için iş görenlere gereken önemi vermeli ve gereksinimleri karşılanmalıdır. Gereksinimleri ve beklentileri karşılanmayan işgörenlerde örgütle ilgili olarak menfi bir tutum oluşur. Bu durumun neticesi olarak örgütsel sinizm denilen kavram ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm, bireyin birtakım sebeplere bağlı olarak çalıştığı örgüte dönük olumsuz duygu, düşünce ve davranışlara sahip olması anlamına gelmektedir. Örgütsel sinizmin kavramının kökeninde, bireyin örgüte karşı geliştirdiği negatif bakış açısı ve bu bakışı harekete geçiren durum ise örgütün dürüstlükten uzak olduğu şeklinde oluşan düşünceleridir (Dean ve diğerleri, 1998: 345).

Örgütsel sinizm tanımlarında bazı farklılıklar olsa da ortak noktaları örgütsel sinizmi üç boyuttan oluşan olumsuz bir tutum olarak ifade etmeleridir (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005). Bu boyutlardan ilki olan bilişsel (inanç) boyutu, örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı belirtmekte olup hor görme, öfke ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkmaktadır (Dean ve diğerleri, 1998). İkinci boyut olan duyuşsal sinizm, sinizme bağlı ortaya çıkan yoğun duygu ve tepkileri (Brandes & Das, 2006) kapsamaktayken, son boyut olan davranışsal sinizmde ise bireyde olumlu olmayan ve aşağılayıcı davranışlar görülmektedir (Dean ve diğerleri, 1998). Bilişsel ve duyuşsal sinizm yaşayan bireyler, davranışsal boyutta hissettikleri olumsuz durumları davranışa dönüştürüp negatif tutumlar sergilemektedir.

Örgütsel sinizm yaşayan bireylerde örgütte bütünlüğün olmadığı düşüncesi egemendir ve örgüte karşı olumlu olmayan duygular hissetmektedirler. Örgütsel sinizm, işgörenlerin hem örgüte hem de kendisine karşı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal şeklinde istenmeyen olaylar yaşamasına neden olabilmektedir (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizmin öğretmenler ve okul üzerindeki çeşitli olumsuz duygu, düşünce ve davranışların ortaya çıkmasına sebep olduğu düşünüldüğünde (Özcan, 2014) kaliteli bir eğitimin sunulabilmesi için öğretmenlerin sinizm tutumlarının azaltılması zaruridir. Bu bağlamda okullar da birer örgüt olarak düşünüldüğünden örgütsel sinizmin olumsuz manada eğitimi etkileyeceği bilinmektedir. Bu olumsuz durumu bertaraf etmek için okul içerisinde adaletin sağlanması ve gereken desteğin öğretmenlere verilmesi yerinde olacaktır.

Bu araştırmanın temel problemi MEB'e bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının örgütsel sinizme yönelik tutumlarını hangi yönde ve ne düzeyde etkilediğidir.

1.2. Problem Cümlesi

Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının örgütsel sinizm tutumuna bir etkisi var mıdır?

1.3.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumlarının arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1.Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizme yönelik tutumları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme ilişkin tutumları, demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni hal, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 3.Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının anlamlı yordayıcısı mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumları, toplumun gelişmesi ve müreffeh şekilde bireylerin hayatını sürdürebilmesi için son derece önemli yapılardır. Eğitim kurumlarının gelişip ilerleyebilmesi, yeniliklere ve değişimlere açık olmasıyla mümkündür. Öğretmenlerin bedensel ve ruhsal olarak sağlıklı olmalarının sağlanması, maddi ve manevi olarak desteklenmesi, işe karşı motivasyonlarının ve performansının artmasında büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda örgütsel adalet, örgütsel destek ve örgütsel sinizm kavramlarının düzeylerinin belirlenmesi, öğretmenlerin verimli ve etkili olmasının yanı sıra eğitim örgütlerinin de hedeflerinin gerçekleştirilmesi için yol gösterici nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel adalet kavramı, huzurlu bir çalışma ortamı ve bu ortamın devamlılığının sağlanması açısından önemli bir yer tutmaktadır. Örgütsel adalet algısının düşük düzeyde olduğu örgütlerde iş görenler, örgüte karşı olumsuz duygu ve davranışlar

içerisine girebilmektedirler (Görgülür, 2013). Bu açıdan değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri hakkında bilgi edinilmesi, örgüt içerisinde adalet algısını artırmaya yönelik kararların ve uygulamaların belirlenmesine katkı sağlayacaktır.

Öğretmenlerin algıladığı örgütsel desteği saptamak etkili ve verimli bir eğitim sürecinin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır (Derinbay, 2011). Eğitim örgütlerinde adil bir ortam sunulması öğretmenlere gerekli örgütsel desteğin sağlanmasına bağlı olarak örgüte karşı olumsuz tutumlarını da değiştirebilmelerine olanak verecektir.

Her örgütte sinik davranışlar sergileyen bireylere rastlamak olasıdır. Örgütsel sinizm hem birey hem de örgütler üzerinde olumsuz etki bırakabilmektedir. Bu anlamda örgütsel sinizm, öğretmenlerin okullarına karşı negatif tutum ve davranışlarını belirtmektedir. Böyle olumsuz tutum ve davranışlar öğretmenlerin performanslarına ve verimli olmalarına etki edecektir (Sağır ve Oğuz, 2012). Bu bağlamda çalışmanın sözü edilen olumsuz tutum ve davranışları ortadan kaldırmak için, öğretmeni sinik olmaya iten sebepleri irdelemesi, muhtemel durumlara karşı yöntemler belirlemesi ve uygun politikaları geliştirmesi açısından yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet, örgütsel desteğin ve örgütsel sinizme olan etkisi incelemesinden ötürü bahsedilen kavramların aralarındaki ilişkinin varlığı ve örgüt üzerindeki etkilerini ortaya koyması açısından son derece önemlidir. Okulların belirlediği hedeflere ulaşmasında ve kurum olarak performansının artmasında anahtar rol oynayan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel desteğin ve örgütsel sinizm değişkenlerine etkisini belirlemesi ve bu üç kavramın bir arada incelendiği çalışmaların az olması nedeniyle de alanyazında önemli bir boşluğu doldurması ve katkı sunması da muhtemeldir.

1.5. Varsayımlar

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının dürüst ve samimi bir şekilde doldurulduğu varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu çalışma 2018-2019 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Bağcılar, Başakşehir ve Esenler ilçelerinde bulunan devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgütsel Adalet: Bu kavram, “*Bireylerin örgüt ortamı içerisinde ödül ve cezanın, kuralların ve işlemlerin, bireyler arasında iletişim ve etkileşimlerin adil olup olmadığına dair algıları*” biçiminde ifade edilmektedir (Polat, 2007: 12)

Algılanan Örgütsel Destek: Algılanan örgütsel destek, “*Örgütün bireylere karşı sergilediği tavırlar ve belirli stratejiler neticesinde bireyde oluşan ve devamlı surette gelişen soyut bir ifade*” şeklinde tanımlanmaktadır (Selçuk, 2003: 2).

Örgütsel Sinizm: Örgütsel sinizm, “*Bireylerin, örgütlerinin etik açıdan genel olarak kabul edilen değerlerle sorunlarının bulunduğu, dürüstlük, samimiyet, adalet gibi değerlerin kişisel ve örgütsel çıkarlar için ihmal edilmesiyle birlikte ortaya çıkan tepki*” olarak değerlendirilmektedir (Tınaztepe, 2012: 27).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Adalet Kavramı

Örgütle alakalı farklı tanımlamalar yapılmıştır. Genel olarak örgüt, “*en az iki yahut daha fazla kişinin müşterek bir amacı gerçekleştirmek için, belirli kurallara göre düzenlendiği yapısıdır*”. Her örgütte kişiler bu amaçları gerçekleştirmek için etkileşimde bulunurlar (Keskinılıç, 2016). Örgüt, toplumdaki varlıkların arasındaki sosyal sisteme verilen addır (Koçel, 2003). “*Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat; Bir kuruluşa bağlı alt bölümlerin bütünü olarak ifade edilmektedir*” (Türk Dil Kurumu, 2019). En az iki kişinin planlı olarak koordine edilmiş uygulamalarının bir araya getirilmesi suretiyle oluşan örgüt, müşterek bir amacı gerçekleştirmek için katkıda sunmaya istekli, kendi aralarında etkileşimli kişiler ortaya çıktığında bir yapı oluşturmaktadır (Barnard, 1994). Schein (1970) ise örgütü, otorite-sorumluluk hiyerarşisi bağlamında ele alarak, işlerin ve işlemlerin yapıldığı, bir amaç çerçevesinde bir araya gelen kişilerin meydana getirdiği ve bu amaçların mantıksal faaliyetler içerisinde koordine haline getirildiği birim olarak tarif etmiştir. Örgütler, bireylerin bir araya gelmesiyle oluşturulan yapılardır. Günümüz yaklaşımlarında örgütler, teknik değerlerle insani değerlerin bir uyum içerisinde karşılıklı ilişkisinden doğan, toplumsal norm ve değerler muhtevalı sosyalleşme fonksiyonu gösteren bir sistem olarak ifade edilmektedir. Örgütler, içinde buldukları topluluğun bir kesitidir. Bu bağlamda dünyada yaşayan toplumlar ve onların üretmiş oldukları norm ve değerler nasıl farklılaşıyorsa, örgütlerde aynı şekilde birbirinden farklı unsurlar taşır. Birey ve toplumun, örgüt kavramının en önemli unsurları olduğunu göz önüne alırsak, bireyin olmadığı bir örgütten söz etmek mümkün değildir. Örgütü içinde bulunduğu toplum ve dış çevresinden nasıl ki ayrı değerlendiremiyorsak, birey unsuru da bu şekilde değerlendirilmelidir (Güçlü, 2003).

Etimolojik olarak Arapça bir sözcük olan adalet TDK sözlüğünde farklı anlamlarda bulunmaktadır. “*Yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının*

sağlanması; hukuka ve hakka uygunluk, hakkı gözetme; bu işi uygulayan, yerine getiren devlet kuruluşları; herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk” gibi manalara gelmektedir. Adalet, en genel manasıyla haklı ile haksızın veya doğru ile yanlışın ayırt edilmesi demektir (Titrek, 2009). Adalet, bireylerin toplum tarafından yanlış kabul edilen davranışları sergilediğinde cezalandıran, doğru kabul edilmiş davranışlarda ise ceza vermeyen belki de ödüllendiren yahut hak ettikleri şekilde davranılmasını zorunlu kılan bir olgudur (Cropanzano, Goldman ve Folger, 2003).

Adalet; hakkı gözetmek, hak ve hukuka uygunluk, doğruluk, dürüstlük (Şenturan, 2014), eşitlik, hak yememe, insaniyet, meşruluk tarafsızlık gibi tanımlar bu işleviyle de hukukun çekirdeğini oluşturmaktadır (Serinkan ve Erdiş, 2014). Çağdaş toplumlarda, kendi isteğine bağlı olmaksızın dünyaya gelen ve yaşayan bireyler, içinde yaşadığı toplumun bir ferdi olarak nasıl yaşayacağını belirten ve ona kılavuz olan adalet, en önemli eleman olarak kabul edilmektedir (Ertürk, 2011).

Adalet kavramını tartışılabilmesi için en az iki taraf arasında meydana gelen bir ilişkinin varlığı ve adaletsizlik olarak nitelendirilebilecek bir durumun söz konusu olması gereklidir. İnsanların kararları ve davranışları ancak başkalarıyla olan ilişkiler düşünüldüğünde ‘adil’ ya da ‘adaletsiz’ olarak nitelendirilebilir. Adalet kavramının zıttı olan adaletsizlik; haklı olanın hakkını alamaması, hak etmeyenine ise hakkı olmayan bir şeyi alması manasına gelmektedir. Oluşan bu adaletsizlik duygusu, adaletsizliğin önlenmesi ve davranışların düzeltilmesi için ‘adalet’ arayışını ve anlayışını ortaya çıkarmaktadır (Şenturan, 2014).

2.2. Örgütsel Adalet Kavramı

Bu kavram, başlangıçta örgütlerde mükafat ve cezanın adil bir şekilde dağıtılması olarak belirtilmiş; ardından kurallar ve işlemlerin eşit biçimde uygulanıp uygulanmaması eklendikten sonra örgüt içerisinde bireyler arasındaki ilişkilerin ve etkileşimlerin düzgün olup olmaması şeklinde ifade edilmiştir. Bu açıklamalardan yola çıkarak örgütsel adalet, bireylerin örgüt ortamı içerisinde ödül ve cezanın, kuralların ve işlemlerin, bireyler arasında iletişim ve etkileşimlerin adil olup olmadığına dair algıları biçiminde ifade edilebilir (Polat, 2007: 12).

Okul, aile, çalışma ortamı ve sosyal çevre bireyin adalet arayışı içinde olduğu yerlerdir. Bu anlamda incelenen örgütsel adalet çalışmaları, çalışma ortamında bireyin kendisine ve diğer çalışanlara adil davranıldığını hissettiklerinde yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve verimlilik gösterdiklerini; yönetime karşı güven duygusunun, motivasyonun ve performansın arttığı görülmüştür (Yılmaz ve Sevinç, 2004: 3).

İnsanların ekonomik ve sosyal kazanımlar ele edebilmek için çalıştıkları gerçeği, adalet algısının örgütsel verimlilik üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu açıdan yaklaşıldığında örgütsel adalet, bu etkinin örgüt içerisinde anlaşılmasıyla alakalı bir mefhum olarak ifade edilmiştir (Greenberg, 1990: 399).

Çalışanlar, kendi adalet algılarını iş ortamındaki çıktılarla mukayese ederek oluştururlar. Bu nedenden ötürü adalet algısı farklı olmaktadır (Choi, 2011: 187; Cropanzano ve Greenberg, 1997: 342). Başka türlü ifade edilirse örgütsel adalet bireylerin, yönetimin ahlak ve etik yönlerine dair kişisel değerlendirmeleridir. Örgütsel adalet, kişilerin birlikte ve uyumlu olmasını temin ederken, adaletsizlik bu durumu bozmakta, örgütsel zararlara sebep olabilmektedir (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007: 35). İş ortamında çalışanların adalet algılarını dengede tutulması, iş ortamındaki gerginliğin azalmasını sağlayacaktır. Yöneticilerin denge ortamını sağlayabilmeleri için; adaletli ve istikrarlı çalışma ortamı oluşturmaları, çalışanlara söz hakkı vermeleri ve alınacak kararlarda çalışanların da görüşlerinin dikkate alındığını göstermeleri gerekmektedir (Coetsee, 2005: 4).

Örgütsel adaletle ilgili yaklaşımlar iş hayatının farklı yönlerini konu edinmiştir. Ücret, ödül, karar verme süreçleri ve iş arkadaşları ve amirlerle olan iletişim bu yaklaşımlara konu olan unsurlardır. İş görenlerin bu unsurlara ilişkin algıları, dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olarak isimlendirilmiştir (Colquitt ve diğerleri, 2005: 5).

2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

Sosyal bilimler alanındaki araştırmacıların ilgilendikleri bir kavram haline geldikten sonra örgütsel adalet olgusu, birçok kez üzerinde çalışılan bir konu olmuştur (Topaloğlu, 2010). Alan yazın incelendiğinde örgütsel adaletin iki yahut üç boyutta incelendiği görülmüştür. Örgütsel adalet, bazı araştırmalarda uygulamaya yönelik ve

mükâfatlara yönelik adalet olarak iki kısımda incelenmiştir (Pillai ve diğerleri, 1999: 899). Greenberg (1990: 401) ise, örgütsel adaleti adillığe dayalı olarak dağıtımsal adalet (kazanımlar), işlemsel adalet (süreçler) ve etkileşimsel adalet (bireyler arası ilişkiler) olmak üzere üç boyutta incelemiştir.

Yukarıda ifade edilmiş olan düşüncelerin ışığında bu çalışmada örgütsel adalet üç boyutta incelenecektir.

2.3.1. Dağıtımsal Adalet

Sosyal bilimlerde farklı disiplin alanındaki araştırmacılar dağıtım problemiyle ilgilenmiş, yaptıkları çalışmalarda dağıtım adaletini diğer bir ifadeyle kazanımların adillliğini ele almışlardır (Özmen, Arbak ve Özer, 2007).

Dağıtımsal adalet, örgüt içinde ödüllerin eşit olarak dağıtılma düzeyidir. Bireylerin örgüt içindeki niteliklerini, sorumluluklarını, gösterdikleri çabayla, örgütün sunmuş olduğu kazanımları karşılaştırmasıdır (Niehoff ve Moorman, 1993: 532). Kısaca ifade etmek gerekirse dağıtım adaleti, örgütteki çıktıların adil ve dürüst bir biçimde bölüşümüdür (Lambert, Hogan ve Griffin, 2007: 645). Dağıtım adaletini Adams (1965), sosyal etkileşim veyahut alışverişten ötürü oluşan ve onunla ilgili algılanmış adalet olarak ifade etmiştir (Nowakowski ve Conlon, 2005: 5). Homans'ın çalışmalarından hareketle Adams, bu sonuçları ileri taşıyarak 'Eşitlik Teorisi'ni ortaya atmıştır. İş görenler örgüt içerisinde aldıkları ödüllerin adillğine ilişkin algılarını bu teoriye göre oluşturmaktadır. Eğer iş görenler sarf ettikleri çabayla aldıkları çıktı arasında bir dengesizlik olduğu kanaatini edinirlerse örgüte karşı olumsuz algı geliştirebilirler (Çelik, 2011).

İş görende gerçekçi ve doğru adalet algısının oluşması, bireylerin performanslarının doğru bir şekilde değerlendirilmesine ve kaynakların eşit bölüştürülmesine bağlı olmaktadır. Bu durum, örgütteki çalışanların memnuniyetini artırarak işlerine daha çok motive olmasına sebep olmakta, performansını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütte benzer işleri yapan çalışanlardan birinin diğerinden daha az çalışıp aynı ya da daha fazla ücret alması çalışanlarda isteksizlik oluşturur ve iş veriminde azalmaya sebep olur. Yine benzer şekilde iki çalışandan daha az kalifiye olanın diğer çalışandan eşit

yahut daha fazla ücret aldığı görülen çalışanların iş kalitesinin düşmesi, dayanışmanın azalmasına, iş ortamında stres ve hırsızlığın artmasına neden olmaktadır. Bu duruma örnek vermek gerekirse, bir okula aynı yıl atanmış ve işe başlamış öğretmenlerin ücretlerinin aynı olmasına karşın gösterdikleri fedakârlık ve çabanın farklı olması gösterilebilir. Dağıtımsal adalet algısı, sadece ücrette değil sosyal pozisyonlar, fırsatlar, roller ve elle tutulan malların dağıtımının kıyaslanmasıyla da oluşur (Serinkan ve Erdiş, 2014). Bu algı iş görenlerin; performansını, örgüte olan bağlılığını, iş tatminini olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Çağ, 2011). Bu olumsuzluğu engellemek için kazanımların adil bir şekilde dağıtılması gerekmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Greenberg (1987), şu kuralların uygulanmasıyla kazanımların mümkün olabileceğini savunmaktadır (Serinkan ve Erdiş, 2014).

- *Hakkaniyet*: Çalışanların sundukları katkı oranında ödüllerin dağıtılmasıdır.
- *Eşitlik*: Ödüllendirmede herkesin eşit şansının olmasıdır.
- *İhtiyaç*: Bireylerin ihtiyaçları gözeticilerle verilmesidir.

Dağıtımsal adalet, örgütteki kazanımların dağıtılıp dağıtılmamasıyla ilgili olup, öğretmenler açısından düşünüldüğünde, okullardaki yöneticilerin sonuç çıktılarına ilişkin tutum ve davranışları örgütsel adaletin en önemli unsurlarından biri olduğu belirtilmektedir (Titrek, 2009). Öğretmenlerde olumlu dağıtımsal adalet duygusu oluşabilmesi için somut ve objektif kriterlere dayanan bir ödüllendirme standartları geliştirilmesi ve bu ödüllendirme sisteminin gerçekleşmesi gerekmektedir (Yıldırım, 2008). Bu bağlamda araştırmacılar, okullardaki maddi gelirlerin okullardaki birimlere adil bir şekilde dağıtılmasından, öğretmenlerin mesaisinin düzenlenmesinden sorumlu okul yöneticilerinin bu gibi konulardaki tutum ve davranışlarına önem vermek zorunda olduklarını aktarmaktadırlar. Okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarına yönelik öğretmen algısı, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını doğrudan etkilediği ifade edilmektedir (Aydın ve Karaman-Kepenekçi, 2008).

2.3.2.İşlemsel (Prosedürel) Adalet

İşlemsel adalet kavramı, Thibaut ve Walker'ın mahkemelerde davaların görülmesi esnasında işleyen süreçlere yönelik davalıların tepkilerini incelemesiyle yayımladıkları kitapla birlikte adalet literatüründeki yerini almıştır. Thibaut ve Walker (1975) davalı tarafın kendi arzuladıkları sonuçları elde edemeseler de yasal süreçlerin adil bir şekilde yürütüldüklerine şahit olduklarında çıkan sonucun olumlu algılandığını gözlemlemişlerdir (Akt. Colquitt ve diğerleri, 2001: 426).

Scandura (1999: 32), işlemsel adaleti; örgüt içinde yapılan uygulamaların ne kadar doğru algılandığına yönelik olarak tanımlamıştır. Örnek olarak da iş görenlerin sesini duyurabilmesi, ne kadar söz hakkı tanındığı, fikir ve düşüncelerin dinlenilmesi, kurallara uyulup uyulmayacağına yönelik algılamaları verilebilir. Bu uygulamayla birlikte çalışanların karar alma sürecinde dolaylı olarak kontrol hakkı kazanması işlemsel adalet algılarını da artıracaktır (Moorman, 1991: 847).

Karar alıcıları, aldıkları kararları tutarlı olarak alıyor ve bir takım kişisel çelişkilere dayalı olarak almıyorsa, kararlar alınmadan önce elde edilen bilgiler herhangi bir çelişkiye yer vermeyecek şekilde net ve doğru toplanıyorsa bu kararlardan etkilenen çalışanların adalet algısı da artmaktadır. Kararlar alındıktan sonra da etkilenen kişilere itiraz ve kararların değiştirilmesi gibi hakların tanınması çalışanların uygulamaları ve işlemleri daha adil algılaması sonucunu verecektir. Çalışanların işlemsel adalet algılarını artırmak için aşağıdaki özelliklere sahip olması gerekmektedir (Leventhal 1980: 32-33)

- *Kişilere ve zamana göre değişmemelidir,*
- *Tarafsız olmalıdır,*
- *Karar almada doğru bilgilerin toplandığından ve kullanıldığından emin olunmalıdır,*
- *Hatalı kararları onarmak için bir mekanizmaya sahip olmalıdır,*
- *Kişisel etik ve ahlaki kurallara uygun olmalıdır,*
- *Kararlardan etkilenen grupların görüşlerinin alındığından emin olunmalıdır.*
- *Karar alma sürecinin tarafsız olması*

- *Karar alma yetkisine sahip olanlara duyulan güven*
- *İlişkiler sisteminin saygı, güven, iyi niyet ve yardımlaşmaya dayalı olması*

Uygulamaya ilişkin adalet olarak da ifade edilen işlemsel adalet, örgüt içinde kazanımların (ödül, ceza, yetki vb.) dağıtılmasına ilişkin kararların uygulanmasında kullanılan dağıtım sürecinin adil olmasını ifade etmektedir (Moorman, 1991: 845).

Cropanzano ve Stein'de (2009: 195) yapmış olduğu çalışmalarda iş görenler, sürecin adil olduğunu görürlerse sonuçların kendi aleyhlerine bile olsa razı olduklarını ifade etmişlerdir. Bu anlamda sürecin adil olması, doğru, tutarlı, ön yargıdan uzak ve etik standartlara uygun olması gerekmektedir.

Tyler ve Lind (1992: 129) ise işlemsel adaletin yüksek düzeyde algılanabilmesinin tarafsızlık, iletişim, süreçlerdeki hatayı kabullenme, çalışma koşullarından haberdar etme, gerektiği yerde açıklama yapılması ve çalışanlara karşı nazik davranma gibi hususların yerine getirilmesi olarak ifade etmişlerdir. Örgütteki çalışanlar kendilerine nasıl davranıldığına dikkat etmekte, işlemsel adalet algılarının düzeyine göre yönetici ya da işverenle olan ilişkilerini buna göre düzenlemektedir. Bu boyuta ilişkin yapılan çalışmalarda iş görenler, karar verme süreçlerinin adil olmadığını düşünürlerse örgüte bağlılığı, performansı ve yardımseverliği azalmakta ve iş değiştirme isteği artmaktadır.

Dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet birbiriyle olumlu ilişki içinde olsa da teorik olarak yaklaşıldığında tutumların oluşması ve davranışların belirgin hale gelmesinde işlemsel adaletin daha önemli olduğu ifade edilmektedir (Greenberg, 1986:346; Akt. Özcan, 2014: 33).

Son yapılan araştırmalarda ise çalışanların örgüt içinde alınan kararların neticesinden duydukları tatminde dağıtımsal adaletin etkisinin daha fazla olduğu görülürken, iş görenler kararları verenleri değerlendirirken işlemsel adaletin daha önemli olduğu görülmüştür (Polat, 2007: 20).

2.3.3. Etkileşimsel Adalet

Kuralların uygulanma sürecinde kişiler arası ilişkiler de çalışanların adalet algısını etkilemektedir. Bies ve Moag (1986) buradan hareketle kişiler arasındaki ilişkilerin niteliğine ilişkin algıları 'etkileşimsel adalet olarak tanımlamıştır. İlk zamanlar işlemsel adaletin içerisinde yer alan etkileşimsel adalet daha sonraları bağımsız bir boyut olarak ele alınmaya başlanmıştır (Akt. Polat, 2007: 21).).

Etkileşimsel adalet, iş yerlerinde saygı, içtenlik gibi konuları ve çalışanlara doğru ve yeterli açıklamalar yapılıp yapılmadığıyla ilgili algıları kapsayan boyuttur. Bu boyutta, çıktıların dağıtılıp ve süreçlerin uygulanmaya başlamasıyla çalışanların birbirine karşı takındığı tavır ve kurdukları ilişkiler ve bu ilişkilerin nasıl kurulduğu önemlidir. Karar vericilerin çalışmalara karşı davranışları bir örgütte etkileşim adaletini belirleyen en önemli faktörlerden bir tanesidir (Cropanzano ve Stein, 2009: 196; Greenberg, 2004: 357).

Folger ve Cropanzano (1998) bireyler arasındaki ilişkilerin ahlaki ve etik temeller üzerine kurulması gerektiğini ifade etmiş, bu tarz ilişkilerin karşılıklı duyarlılığı da birlikte getirdiğini belirtmiştir. Bies (1987) yaptığı çalışmada (Akt.Özcan, 2014: 34); samimiyet, saygı, dürüstlük, nezaket, kişi haklarına saygı gösterme, düzenli bilgi alışverişinde bulunma, birbirini dinleme ve herkese eşit davranma gibi bireyler arasındaki davranışların, biçime dair işlemlere göre çalışanlar tarafından büyük nem arzeden ölçütler olduğunu belirtmiştir (Polat, 2007).

Adil iletişim kavramı iki boyutta ele alınmaktadır: Kişiler arası duyarlılık, açıklamalar ve sosyal değerlendirmeler. Kişiler arası duyarlılık bireylere karşı nazik ve saygılı davranılmasını ifade ederken, açıklama ise örgütte alınan karardan etkilenenlere, kararların gerekçelerinin anlatılmasını belirtmektedir (Shapiro ve diğerleri, 1994: 353) İşverenler ya da yöneticiler, ödül, ücret ve örgüt içerisindeki süreçleri değiştirmek açısından yetkileri az da olsa, konuşmalarında ve davranışlarında çalışanlara saygı ve itibar göstererek etkileşim adaletini geliştirerek olumlu manada algıyı artırabilirler (Greenberg, 2009: 182-183).

Tyler ve Bies (1990: 353) yapmış oldukları çalışmada alınan kararlar çalışanların aleyhine de olsa gerekçeleri açıklanabiliyorsa, iş görenlerin olumsuz algılarını azalttığı

ve karar verme sürecini daha adaletli algıladıklarını ortaya koymuştur. Karar verme sürecinin adil olmadığını düşünenler olumsuz tutum eğilimine girmekte buna mukabil performansları düşmektedir.

Örgütlerde bireyler, işverenlerin ya da yöneticilerin diğer bireylerle aynı şekilde iletişim kurulmasını bekler. Herkese farklı şekilde muamele edilmesi kişilerin etkileşimsel adaletini olumsuz yönde etkilemekle birlikte, bireylerin yöneticilere yönelik tepki de göstermesine sebep olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 79).

2.4. Örgütsel Adalet Teorileri

Örgütsel adaletin ortaya çıkışıyla ilgili farklı kuramsal yaklaşımlar bulunmaktadır. Örgütsel adaletin ortaya çıkışı ile ilgili bu kuramsal yaklaşımları Greenberg (1987) bir tasnif yaparak incelemiştir (Akt. Yürür, 2005:111). Greenberg, bu tasnifte farklı boyutlar kullanılabilceğini fakat örgütsel davranış alanında yeni çıkabilecek kavramları geliştirmek için buna uygun iki boyut olduğunu ifade etmiştir. Bunların reaktif (tepkisel)-proaktif (önlemsel) ve süreç-içerik boyutları olduğunu belirtmiştir (Özen, 2002: 108).

Reaktif teoriler, adaletsizliğe karşı gösterilen tepkileri incelemektedir. Bir bireyin, adaletsiz bir durumdan duyduğu rahatsızlık ve tatminsizlik sebebiyle kaçınmak için gösterdiği davranışlara odaklanmıştır. Buna mukabil proaktif teoriler ise iş görenlerin, örgüt içerisinde adaleti sağlamak için gösterdikleri tedbir davranışlarını merkeze almıştır (Yürür, 2005: 112).

Yapılan tasnifin ikinci boyutunu süreç-içerik boyutu oluşturmaktadır. Süreç teorileri; iş görenlerin örgüt içerisinde elde etmiş oldukları kazanımların nasıl belirlendiğini ele alır. İçerik teorileri ise, kazanımları belirleyen süreçleri değil, dağıtımını gerçekleştirmiş olan kazanımların adil olmasına odaklanmaktadır (Özen, 2002: 108).

Örgütsel adalet teorileriyle ilgili bazı farklılıklar olmakla birlikte bireylerin adaletsiz durumlarda olumsuz tepki vermeleri ve bu adaletsiz durumları düzeltecek şekilde davranış göstermek suretiyle sorunlara çözüm bulmaya çalıştıkları paydasında birleşmektedir. Greenberg (1987), örgütsel adalet teorilerinin iki boyutunu

birleştirerek dört gruba ayırmıştır. Bunlar; reaktif-içerik teoriler, reaktif-süreç teoriler, proaktif-içerik teorileri ve proaktif-süreç teorileridir (Akt. İşbaşı, 2000: 44).

2.4.1. Reaktif İçerik Teoriler

Bu teoriler, adaletsiz uygulamalara karşı, iş görenlerin gösterdikleri tepkileri inceleyen yaklaşımlardır. Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi, Homans (1961) Dağıtım Adaleti Teorisi ve Crosby'nin (1976) Greli Yoksunluk Teorisi bu grubun önemli teorileri kabul edilmektedir. Bu teoriler bireyi, uygulanan adaletsiz durumlara karşı olumsuz tutumlar takındığı ve bu adaletsiz işlemleri düzeltmeye yönelik davranışta bulunarak bu uygulamalardan kaçınmaya çalışarak ortak bir payda da birleştirmiştir. Teorilerin bu açıklamaları, onların reaktif içerikli teoriler olarak nitelendirilmesine neden olmuştur (Greenberg, 1987: 11).

2.4.2. Proaktif İçerik Teorileri

Proaktif içerik teoriler reaktif-içerik teorilerin aksine bireylerin örgüt içerisinde adil kazanım ve kazanımları nasıl elde edildiğini konu edinmektedir. Leventhal'in (1976) Adalet Yargısı Teorisi'yle proaktif-içerik teorilerinin temel fikri ortaya konulmuştur. Leventhal'e göre bireyler, örgüt içerisinde kazanımların adil bir şekilde dağıtılması için yoğun bir çaba göstermektedir. Kazanımların katkılarla birlikte doğrusal eşitliği sağladığı fikri merkeze alınarak tanımlanan adil dağıtım, ileriye yönelik olarak ilgili taraflara avantaj sağladığı dşnlmektedir (Leventhal,1980: 12-13).

2.4.3. Reaktif Süreç Teorileri

Kararlar alınırken süreçlerin adaletli olup olmamasını konu edinen süreç kuramlarının temeli hukuk kurallarına dayanmaktadır. Hukuk kuralları alanında çalışma yapan araştırmacılara göre toplumun hukuk kurallarını benimseyip kabullenmesinde,

kararları alırken kullanılan yöntemlerin önemli derecede etkisini olduğunu ifade etmişlerdir.

Thibaut ve Walker'ın (1975) ortaya koyduğu "işlemsel adalet kuramı" taraflar arasındaki anlaşmazlıkların çözümü için geliştirilen yöntemlere verilen tepkileri inceleyip bunu bir teori olarak ifade etmişlerdir. Bu teori, hukuk alanındaki prosedür adalet teorilerinde üç taraf ve anlaşmazlığın çözülmesinde iki ayrı aşamadan olduğunu belirtmektedir. Taraflardan kasıt ise anlaşmazlık yaşayan iki kişi (davalı ve davacı) ve aracılık yapan (yargıç) kişi olduğu belirtilmiştir. "Süreç aşaması"nda anlaşmazlığın giderilebilmesi için deliller ortaya konarken, "karar aşaması"nda deliller kullanılarak çözüm sürecini oluşturmaktadır. Anlaşmazlığın çözümünde kullanılan delillerin seçilmesi ve geliştirilmesiyle ilgili aşama "süreç kontrolü", anlaşmazlığı sonucuna yönelik aşama ise "karar kontrolü" olarak belirtilmiştir (Leventhal, 1980: 14).

2.4.4. Proaktif Süreç Teorileri

Proaktif süreç teorileri içerisinde Leventhal, Karuza ve Fry'ın (1980) "dağıtım tercihi teorisi" yaygın görüşü oluşturmaktadır. Dağıtım Tercihi Teorisi, dağıtım davranışına genel bir çerçeve çizmeyi hedeflemektedir. Dağıtım kararlarından çok prosedürlerle ilgilenmesi bu teoriyi süreç kategorisine sokmaktadır. Bu teori, bireylerin örgüt içerisinde adaleti sağlayabilmesi için uygulanması gereken prosedürleri incelemektedir (Leventhal, 1980:15).

2.5.Örgütsel Adalet Algısının Sonuçları

Örgütsel adalet algısı, örgütteki bireysel ve örgütsel çıktıları etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının azalması, okul idarecilerine karşı güven duygularının azalmasına, örgütsel bağlılık ve örgütsel adanmışlık gibi algılarının olumsuz anlamda etkilenmesine neden olmaktadır (Baş ve Şentürk, 2011: 52).

Yapılan çalışmalar neticesinde dağıtımsal adaletin iş tatminiyle ilişkili olduğu ve bireyleri doğrudan etkilediği ortaya konmuştur (Atalay, 2012).

Bireylerin çalıştıkları örgütte algıladıkları ya da maruz kaldıkları herhangi bir adil olmayan durumla karşılaşmaları, onları adalet arayışına sevk etmelerine neden olmaktadır. Adalet algısının, bireyleri çalıştıkları işte motive ettikleri bilinmektedir. İş görenlerin adalet algısı düşük olduğu zaman, moral bozukluğuna sebep olduğu, işten ayrılma isteklerini artırdığını hatta iş yeri aleyhine faaliyet yürüttükleriyle ilgili çalışmaların olduğu bilinmektedir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 209).

Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) ise çalışanların adalet algılarının örgüte olan bağlılık üzerine olan etkisi örgütlerin faaliyetleri açısından büyük önem taşıdığını ifade etmiştir. Şayet çalışanlar, adaletli olunmadığını düşündüğünde kendini örgüte bağlı hissetmeyecek ve örgütle özdeşleşme kurması mümkün olmayacaktır. Örgütsel bağlılığın düşük olması, örgüte katılan ve ayrılan birey sayısını artıracak dolayısıyla örgütsel verimin düşük olmasına neden olacaktır.

Bu bağlamda bireyin adaletsizlik algılaması sonucu kendi içine kapanarak; psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları yaşamasına neden olmaktadır. Bu sebepten ötürü iş görenlerde işe devam etmeme neticesinde örgüt verimliliğinin azalması, iş gücü kaybı, performansların düşmesi, iş yeri saldırganlığının ve iş yerinde hırsızlık gibi olguların ortaya çıkışını desteklediği yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur. Bu olguların ışığında örgütün amaçlarına ulaşması etkileneceğinden, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunması ve örgüt içinde adaletin sağlanması elzemdir (Serinkan ve Erdiş, 2014).

2.6. Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, bireylerin kendilerini örgütte güvende hissetmeleri ve herhangi bir durumda örgütün varlığını arkalarında görmeleri olarak ifade edilmektedir. Günümüzde insan kaynağı öneminin bilincindeki örgütlerde bulunabilecek bir kavram olan örgütsel destek, insanların yaptıkları katkılardan dolayı ve refah düzeyini artırdığı için iş görenin gurur ve mutluluk duymasına neden teşkil eder (Watkins, 1995: Akt. Akın, 2008:142). Bir başka deyişle örgütün çalışanlara değer vermesi, iyi ve kötü günlerinde yanında olması, örgütün desteğini devamlı hissetme ve çalışanların beklentilerinin karşılanması manasına gelen örgütsel destek,

bireylerin çalıştıkları örgütleriyle bir bağ kurmasında da etkili olacağı düşünülmektedir (Turunç ve Çelik, 2010:184).

Algılanan örgütsel destek, örgütün bireylere karşı sergilediği tavırlar ve belirli stratejiler neticesinde bireyde oluşan ve devamlı surette gelişen soyut bir ifadedir (Selçuk, 2003: 2). Başka bir deyişle algılanan örgütsel destek, bireylerin ihtiyaçlarının örgütte gözetilmesi, katkılarından dolayı bireylere saygı duyulması ve onlara değer verilmesi, bireyin örgüt içerisinde algıladığı desteğe bağlı olarak örgüte karşı geliştirmiş olduğu olumlu-olumsuz tutum ve gösterdiği davranışların tümüne denir (Meyer, Allen ve Gellatly, 1990).

Örgütsel destek kavramının çıkış noktası sosyal takas teorisidir. Blau (1964) tarafından ortaya konan bu teoriye göre, bireyler arasında karşılıklı şarta bağlı iyiliklerin değiştirilmesi söz konusudur. İyilik yapılan işgören fırsat olduğunda yapılan bu iyiliğin karşılığını verme yükümlülüğünü kendisinde hissetmektedir.

Bireylerin refahını ve mutluluğunu göz önüne alan ve destekleyen bir örgüt, bireylerin önerilerini, eleştirilerini ve yaratıcı fikirlerini dikkate alır, kayda değer önerileri uygular, bireylerin iş güvenliğini temin eder, bireylere başarılı oldukları süre zarfında bu çalışmalarına yönelik güvence verir, örgüt içerisinde hiçbir bireye kayırmacılık yapmaz, herkese adil davranır, çalışanları önemser ve her zaman karar süreçlerine dahil olmasını sağlar (Özdevecioğlu, 2003).

Küreselleşen dünyada kurumlar arasındaki rekabetin artması, bireylere sunulan ürün ve hizmetlerde kalite kavramının ön plana çıkmasına, örgütlerde verimlilik ve etkililiğin önem kazanmasına sebep olmuştur. Rekabetçi ortamda bu üstünlüğü ele geçirmek isteyen örgütler sahip oldukları nitelikli iş gücünün değerini daha iyi anladıkları ve bu bireylerin önemsenmesi gerektiği gerçeğini görmüşlerdir (Silbert, 2005:1; Özdevecioğlu, 2003).

Buradan hareketle örgütler, sahip oldukları nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi ve geliştirilmesinin yanında bu yetişmiş iş gücünü kurumda tutmanın yollarını aramışlardır. Bu gayretler neticesinde 1980'li yıllardan sonra örgütsel destek konusuyla ilgili çalışmalarda önemli bir artış gözlenmiştir.

Bireyi makine gibi gören klasik kuramcılarının tersine neoklasik yönetim anlayışı, bireyi ve bireyler arasındaki ilişkileri ön plana çıkarmışlardır. Elton Mayo tarafından 1924-1936 yılları arasında yürütülen Hawthorne araştırmaları, bireylerin birbiriyle olan

ilişkilerinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan bu araştırmaların neticesinde karşılıklı sevgi bağının güçlü olması, grup arkadaşlıkları, bireylerin önemsemesi ve yöneticilerin davranışlarının olumlu anlamdaki değişimi iş görenler üzerinde olumlu etki oluşturduğu ve örgütün verimliliğini artırdığı gözlenmiştir. Hawthorne araştırmaları, davranış bilimlerinde önemli bir yere sahiptir (Balcı, 2010: 84; Başaran, 2004: 51-52).

Örgütsel destek ile ilgili ilk çalışmalar 1900'lü yılların başında Taylor tarafından iş görenler üzerinde özellikle maddi olarak sağlanan kaynaklar, faydaların üzerinde yoğunlaşarak başlamıştır (Zagenczyk, 2006).

Hawthorne araştırmalarından elde edilen bir diğer sonuç ise, iş görenlerin sadece maddi olarak değil, sosyo-duygusal gereksinimlerinin de giderilmesinin önem arz ettiği, iş görenlerin sosyal yönden de yardıma ihtiyacı olduğunun gözlenmesidir. Levinson (1965) ise, 1960'lı yıllarda coğrafi ve sosyal hareketlilik ortamında iş görenler için örgütsel desteğin mühim olduğunu ifade etmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bireyler ailelerinden ya da arkadaşlarından uzaklaştıklarında, bu ortamlardan aldıkları desteği ve değer kaynaklarını da kaybedebilmektedir. İş dünyasının 1970'li ve 1980'li yıllarda geçirdiği değişimle birlikte örgüt-birey ilişkileri daha da önem arz etmiş ve bireyin örgütsel bağlılığının nasıl artacağı hususunda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Zagenczyk, 2006).

Algılanan örgütsel destek algısını iş gören üzerinde artıran faktörler arasında ücret, terfi, gibi örgütsel ödüller bulunmaktadır. Öte yandan adalet, yönetsel destek, örgütsel kazanımlar, iş koşulları ve benzeri unsurlarda iş görenlerin örgütsel destek algılarını önemli derecede etkilemektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.7. Algılanan Örgütsel Destek Teorisi

Algılanan örgütsel destek teorileri Sosyal Takas Teorisi, Karşılıklılık Teorisi, Örgütsel Destek Teorisi, Lider-Üye Değişimi Teorisi ve Erg Teorisi olarak ele alınmaktadır. Söz konusu teoriler aşağıda kısaca açıklanacaktır.

2.7.1. Sosyal Takas Teorisi

Algılanan örgütsel destek kavramının temellerini oluşturan Sosyal Takas Teorisi, Blau tarafından 1964 yılında ortaya atılmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Blau'ya (1964) göre, sosyal takas ilişkileri karşılıklı desteğin değişim durumuna bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda sosyal değişim ilişkisi, örgüt yöneticilerinin iş görenlerine uygun iş ortamı sunmasıyla oluşmaktadır. Sosyal takas teorisi, iş görenin örgüt içinde özverili ve fedakâr bir şekilde çalışması, örgüt yöneticisinin de iş göreni bu tutumundan ötürü ödüllendirmesi neticesinde ortaya çıkan kaynak değişiminden oluşmaktadır (Kalağan, 2009).

Birey, örgüt içerisinde desteklenir ve önemsendiğini hissederse istekli bir şekilde görevini yapacak ve örgüte sunduğu katma değeri artırmaya yönelik davranış geliştirecektir (Fındıklı, 2014). Shore ve Shore (1995) ise, sosyal değişim ilişkisinin kuvvetli olmasının örgütün iş görene karşı iyi davranışları sürdüreceği manası taşıdığından, iş görene terfi alma hususunda büyük bir inanç sağlamaktadır (Mimaroglu, 2008).

2.7.2. Karşılıklılık Normu Teorisi

Karşılıklılık Normu Teorisi, örgütsel destek algısının teorik olarak oluşmasını sağlayan bir diğer teoridir ve Sosyal Takas Teorisindeki gibi bireylerin elde ettikleri faydalara olumlu bir davranış göstereceği esasına dayanır. Karşılıklılık durumundan bahsedilebilmesi için yardım edilen iş görenin, diğer iş görenlere yardım etmesi ve onlara zararının dokunmaması gerekir (Gouldner, 1960).

Karşılıklılık normu, iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğe karşılık örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için diğer iş görenlerle yardımlaşması ve örgüt mutluluğuna önem vermesi için zaruret hissi uyandırmaktadır. İş görenlerin takdir edilme, saygı duyulma ve ilgi gibi sosyo-duygusal gereksinimlerini karşılanması için bireylerin kimlik, statü ve örgüt üyeliklerini pekiştirmelerini sağlamaktadır. Bu bağlamda örgütsel destek bireylerin örgüt içerisinde performanslarının artmasının yöneticiler tarafından fark edilerek ödüllendirildiğine olan inancın daha güçlü hale getirilmesidir. Bu süreçler, hem bireylerin iş tatminini artırmakta, olumlu ruh hali hissettirmekte, hem

de örgütsel bağlılığın ve performansın artmasına ve devamsızlığın azalması gibi durumları ortaya çıkarmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Özetleyecek olursak karşılıklılık normu teorisi, bireylerin kendilerine yardım edene yardımla mukabele etmesi varsayımına dayanmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Bireylerin, örgütteki diğer bireyleri, örgütün bireyleri sömürüsüne engel olmakta sosyal sistemi korumaya yönelik hizmet etmektedir (Deckop ve diğerleri, 2003).

2.7.3. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütün, iş görenleri gösterdikleri yüksek performansı ödüllendirmesi, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılama, iş görenlerin örgütün başarısında buldukları payı önemsemesi ve çalışanların rahatını göz önünde bulundurma inancını öngörmesi örgütsel destek teorisi olarak bilinir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu bakımdan algılanan destek, örgütü yukarılara taşımak için iş görenler tarafından gösterilen fazladan performansın ödüllendirileceğine ilişkin beklentiyi artıracaktır (Eisenberger ve Huntington, 1986).

2.7.4. Lider-Üye Değişimi Kuramı

Algılanan örgütsel desteğin teorik yaklaşımlarından biri olan lider-üye değişimi teorisi, lider ile iş gören arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Bu teoride lider, iş görenlerin kişisel gelişimine önem vermekte, iş görenlere güvenmekte, duygusal manada destek olmakta ve rutin dışı işlerde de görevlendirmektedir (Şen ve Yaşlıoğlu, 2010).

2.7.5. Erg Kuramı

Erg teorisi, Clayton Alderfer tarafından 1970'li yıllarda ortaya konmuştur (Ergeneli, 2006). Daft 'a (2000) göre bu teori üç başlıkta ele alınmıştır. Bunlar; var olma

(existence), ait olma-ilişki (relatedness) ve büyüme-gelişmeyi ifade eden (growth) kelimeleridir. Bu kelimelerin baş harfleri ise Erg teorisini oluşturmuştur. Bu teoride alt düzeydeki gereksinimlerin giderilmesi öncelikli olarak ele alınmıştır. Ekonomik olarak beklentileri gerçekleşmemiş iş görenlerin aidiyet ve ilişki kurma yahut kendini geliştirme ihtiyacı geri plana itilecektir. Maddi yönden tatmin edilmemiş iş gören kendini geliştirmek için herhangi bir çaba ve istekte bulunmayacaktır (Köse, 2015).

2.8. Algılanan Örgütsel Desteği Öncülleri

Örgütsel destek teorisine bağlı olarak algılanan örgütsel desteğin boyutları, adalet desteği, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.8.1. Adalet Desteği

Araştırmalar, iş görenlerde algılanan örgütsel destek algı düzeyleriyle örgütsel adalet algısı arasında kuvvetli bir bağ olduğunu göstermiştir (Börü ve Güneşer, 2006; Erdaş, 2010; Önderoğlu, 2010; Shore & Shore, 1995). Shore ve Shore (1995) ise, örgütteki yöneticilerin kaynak dağılımında adil olması durumunda, iş görenlerin örgütsel destek algılarının olumlu yönde artacağını ifade etmiştir.

Hoy ve Tarter'de (2004) okullarda öncelikli olarak güven algısının önem arz ettiğini belirtmiştir. Okullarda rahat, mutlu ve verimli ortamların sağlanabilmesi için girdilerin ve çıktıların güven temelli bir algı oluşturması gerektiğini ifade etmiştir. Eğitim örgütlerinde, eğitim ve öğrencilerin kalitesi, örgütün amaçlarını gerçekleştirme, öğretmenlerin verimliliği, iş tatmini ve performansın artışı adalet algısıyla doğrudan ilişkilidir (Açıkgöz, 2009). Bu nedenden ötürü eğitim kurumu yönetiminin öğretmenlerde olumlu algı geliştirirken adaletli politika benimsemeleri, etkili bir iletişim ve bilgi paylaşımının olması zaruridir. Aksi durumunda okul içerisinde dedikodu ve fısıltı gibi olumsuz durumların oluşması öğretmenlerde yanlış tutum ve davranışlara sebebiyet vermektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Polat (2009) yapmış olduğu araştırmada, okullarda görev yapan yönetici, öğretmen ve yardımcı personellerde, öğrenci ve velilerde güven algısının oluşmasında örgütsel adaletin temel unsur olduğunu belirtmiştir. Ayrıca yöneticilerin adil olmasının, öğretmen ve diğer personellerin saygınlığının artması ve güven duygusunun gelişmesine de katkı sağladığını ifade etmiştir. Eğitim kurumları yöneticilerinin yönetim bilimi becerisinin çok olması ve örgütsel davranışının olumlu olması bireysel ve örgütsel amaçların gerçekleşmesini sağlayacaktır (Açıköz, 2009).

2.8.2. Yönetici Desteği

Dawley, Houghton ve Bucklew (2010), algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteği arasındaki ilişkide iş uyumunun aracı rolünü ele almıştır. Çalışma neticesinde, iş görenler tarafından algılanan yönetici desteğinin, algılanan örgütsel desteğin önemli bir belirleyicisi olduğu belirlenmiştir. Okul ortamında yöneticiler ve öğretmenler arasındaki iş birliğinin açıklık, samimiyet, övme, dinleme gibi olumlu davranışlar ortaya çıkarmaktadır. Bu durum öğretmenlerin ve diğer personellerin işe ve okula karşı olumlu bakış açısı kazandırmasının yanı sıra, yardımlaşmayı ve işe olan çalışma isteklerini artırdığı da belirtilmiştir. Aksi durumdaysa, iş görenler kabul görmediklerini, takdir edilmediklerini ve onaylanmadıklarını düşünmektedir. Bu anlamda bireyler örgütle bütünleşememekte ve amaçların gerçekleşmemesi söz konusu olmaktadır. Anlatılanların ışığında olumlu bir bakış açısı geliştirebilmek için yönetici desteği büyük önem arz etmektedir (Özdemir, 2010).

2.8.3. İnsan Kaynakları Uygulamaları

Rhoades ve Eisenberger (2002) örgütsel ödüller ve çalışma şartlarını çalışan özellikleri ve insan kaynakları uygulamaları olarak iki başlık altında incelemiştir. Çalışan özellikleri kişilik ve demografik özellikler olarak iki alt başlıkla incelenirken, insan kaynakları uygulamaları; iş güvenliği, ödemeler ve terfi, fark edilme, stres kaynakları ve özerklik gibi unsurları barındırır. İnsan unsuruna yatırım olarak algılanan ve

bireylere değerli olduğunu hissettiren insan kaynakları uygulamaları, algılanan örgütsel desteğin düzeyini de önemli ölçüde etkilemektedir (Zagenczyk, 2001: 21).

2.9. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Bireylerin işlerine olan duyguları kadar işlerine karşı takındıkları tutum ve davranışlarda önem arz etmektedir. Bu alanda yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde, iş görenlerin örgüt içerisinde algıladıkları örgütsel desteğin neticelerinin yaptıkları faaliyetlerin neticeleriyle yüksek oranda ilişkili olduğu kanısına varılmıştır (Önderoğlu, 2010:15). Eisenberger ve diğerleri (1986: 504) yapmış oldukları araştırmaların sonunda örgütsel destek algıları yüksek olan bireylerin düşük düzeyde olan bireylere nazaran işe daha fazla devam ettiğini belirtmektedir. Ayrıca görevlerini yerine getirirken duyduğu sorumlulukları düşük düzeyde algılayan bireylere göre daha bilinçli olduğu ortaya konulmuştur.

Puusa ve Tolvanen'e (2006) göre, iş görenin örgüte güveninin algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet tarafından etkilendiğini ifade etmiştir. Algılanan örgütsel destek, iş görenin yaptığı katkıların değerlendirileceğine ve onun refahına önem verileceğine dair inançlarıdır. Buna istinaden, iş görene örgüt tarafından gösterilen iyi davranışlar nedeniyle, iş göreninde örgüte karşı iyi davranması gerektiğine dair bir zaruret oluşturmasıdır (Tan ve Tan, 2000: Puusa ve Tolvanen, 2006: 31).

Okul örgütlerinde ise, görev yapan bir öğretmenin çalışmış olduğu okuldan başka bir okula geçme niyetinin oluşması, öğretmenin harcayacağı enerjinin okul arayışı için olmasına neden olacağı düşünülmektedir. Bu anlamda okuldan ayrılma fikri, öğretmenin eğitim-öğretim faaliyetlerine yoğunlaşmasını engelleyecektir. Öğretmenin eğitim-öğretim faaliyetlerindeki başarıyı ve okula olan bağlılığın artması için algılanan örgütsel desteğin yüksek düzeyde olması gerekmektedir. Oluşan bu olumlu tablo neticesinde okulun amaç ve hedeflerine daha kolay ulaşılacağı gibi verilen eğitimin kalitesindeki belirgin artış görülecektir (Hoy ve Miskel, 1987; Tsui ve Cheng, 1999).

2.10. Sinizm Kavramı

Sinizm (kinizm) “*İnsanın erdem ve mutluluğa hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm*” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Bir başka ifadeyle, kişilerin yalnızca kendini çıkarını düşünüp herkesi menfaatçi olarak addeden kimseye “sinik”, bu anlayışı belirtilmesine de sinizm denilmektedir. Bireysel çıkarları ön planda tutma adına, dürüstlük, adalet, samimiyet ilkelerinin bir kenara itilmesi sinizme ait temel inancı oluşturmaktadır. Sinizm “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk”, “güvensizlik”, “şüphencilik”, “kuşkuculuk” kelimeleriyle yakın anlamdadır. Buna mukabil, “kusur bulan, zor beğenir, eleştirir” ifadeleriyle sinizmin modern yorumuna ait manalarıdır (Erdost ve diğerleri, 2007: 514; Akt. Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

Sinizm kavramının kökenine inildiğinde milattan önce 4. yüzyıla kadar gitmek de ve felsefe esaslarına dayanmaktadır. Eski Yunan’da bir yaşam şekli ve düşünce okulu ortaya çıkmıştır. Sinizm kavramının Yunanca köpek manasına gelen “kyon” kelimesinden veya Atina yakınlarında bir kasaba olan Cynosarges'tan geldiği düşünülmektedir. Sinikler, hükümet ve din gibi kurumların gereksiz olduklarını ifade etmişlerdir (Fuller, 1931; Akt. Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Sinizm ifadesi genel anlamıyla “*insanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete, dürüstlüğe, iyiliğe inanmama; alaycı davranışlarla bunu vurgulamayı alışkanlık haline getirmiş; küçümseyerek hata bulma eğilimi*” olarak ifade edilmiştir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Antik dönemde sinizm, bireylerin toplum içerisinde etik olmayan davranışlara bir tepki olarak gelişmiş ve olumlu mana taşıırken; günümüzdeyse toplumlarda ve özel olarak örgütlerde bireylerin kendilerine kötü davranılması neticesinde bir takım negatif düşüncelerin etkisiyle olumsuz mana taşımaktadır (Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin, 2016).

Sinizm ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmasına karşın alan yazında Dean ve diğerleri'nin (1998) yapmış oldukları tanım diğerlerinden daha makbuldür. Bu bağlamda “*bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik negatif duygular, bu inanç ve duygulara paralel*

olarak bireyin örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış gösterme eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumudur” (Dean ve diğerleri, 1998: 435).

Andersson ve Bateman’a (1997) göre sinizm, umutsuzluğun yanında hayal kırıklığı ile nitelendirilmesi ve özel bir tutum olarak bireylere, topluluklara, ideolojilere, gelenek ve kurumlara karşı beslenen olumsuz duygu ve davranışlardır. Başka bir deyişle sinizm, insanın kendinden başka herkesi çıkarıcı ve değersiz olarak görmesidir (Barefoot ve diğerleri, 1989).

Erdem, siniklerin en temel ilkesidir. Erdem, insanın içsel olarak bağımsız ve ruhunun hür olmasıdır. Mutluluğa sadece erdemle ulaşacaklarını iddia eden sinikler, erdemin mülkiyet, din, aile ve dünyevi bazı hazlara karşı olmakla oluşacağını ifade etmişlerdir. Bireyci olmalarının yanı sıra dine karşı bir ilgileri de söz konusu değildir (Gökberk, 2015). Tabiat kurallarına göre yaşamayı tercih ederek, sosyal ve ahlaki kuralları reddetmişlerdir (Kalağan ve Güzeller, 2010: 83).

Tokgöz ve Yılmaz (2008: 285) ise sinizmi, *“Bir kişinin kötümser bir huya sahip olarak olaylara olumsuz bir noktadan bakması ve kendi yararlarına öncelik vererek, bu yararları korumak veya bu yararı artırmak için diğer insanları kullanma eğilimi”* olarak tanımlamaktadır.

Sinizmin kişinin huy ve karakteristik özelliklerinden kaynaklı oluşabileceği de iddia edilmektedir. Bu bakımdan sinizmin, aşırı şüphe, düşük liderlik potansiyeli, içe dönük olma, yüksek endişe ve istismarcı inanç sistemiyle pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu ortaya belirtilmiştir. Ayrıca Makyavelizm, negatif duygusallık ve obsesif kompulsif bozukluklar gibi kişisel özellikler örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir. Örgütsel sinizm, bireyin diğer bireylere, örgüte, devlete hatta evlilik kurumuna bile sıra dışı bir tepkisi olarak da ifade edilmiştir (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008: 56).

2.11. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizmin, bireylerin örgüte yönelik olumsuz inanç, duygu ve davranışsal durumlarından oluşan bir tutum olduğu belirtilmiştir. Örgütte güvensizliğin oluştuğu,

sözlerin tutulmadığı ve dürüst olunmadığı zamanlarda iş görenlerin sinizme eğilim gösterdikleri ifade edilmiştir (Gün, 2015: 362).

Bernerth ve diğerlerine (2007) göre örgütsel sinizm, bireylerin çalıştıkları örgütlerin ahlaki olmadığına, hakkaniyet, samimiyet ve dürüstlük gibi ilişkilerde belirleyici rol oynayan kavramların örgütlerin çıkarları uğruna feda edildiğine yönelik inançları şeklinde tanımlanmaktadır.

Örgütsel sinizm kavramının kökünde, örgüte karşı geliştirilmiş olan olumsuz düşüncelerin olmasının sebebi bu düşünceleri tetikleyen örgütün doğruluktan uzak olduğu şeklindeki düşüncelerdir (Dean ve diğerleri, 1998: 345). Andersson örgütsel sinizmi, “*Birey, grup, ideoloji, sosyal beceriler ve örgütlere duyulan güvensizlik sonucunda öfke, umutsuzluk, hayal kırıklığı ile tanınabilen, genel ve özel davranışlar*” şeklinde tanımlar (Andersson, 1996: 1396).

Örgütsel sinizmin oluşmasında rol alan temel etkenin, örgütün samimiyet, adalet, doğruluk ve dürüstlük gibi kavramlardan yoksun olması düşünülmektedir. Örgütsel sinizm, örgüt bütünlüğünün yoksun olması fikriyle beraber iğneleyici espriler, anlamlı bakışlar, sırtma ve göz kaçırma gibi davranışlarla kendini göstermekle birlikte, iş görenler tarafından açık yahut kapalı bir şekilde diğer iş görenlere karşı ifade edilebilir. Hile ve tuzakların olduğuna inanılan örgüt yapısında, yöneticilerin şahsi çıkarlarını ön planda tuttuğuna dair inançların var olduğu belirtilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998; Kalağan, 2009).

Okullarda örgütsel sinizmin çözümlenmesi, diğer örgütlere nazaran büyük önem taşımaktadır. Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısı insan olup, hizmet üretmektedir. Sistemin başarılı olabilmesi için işletecek bireylerin nitelikli olması gerekmektedir. Bütün eğitim sistemleri, içinde görev yapan bireylerin nitelikleri kadar hizmet üretebilir. Bu nedenden ötürü, eğitim örgütlerinde görev alan bireylerin hususi olarak öğretmenlerin niteliği, üretilecek hizmet ve ürünlerin nitelikli olması bakımından son derece önemli görülmektedir (Şişman ve Taşdemir, 2008).

2.12. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizm, bireylerin çalıştıkları kurumların bir kısmına veya bütününe yönelik, görev yaptığı süreçlerdeki geliştirdiği olumsuz tutumdur ve bütün tutumlarda olduğu gibi, örgütsel sinizm de bilişsel, duyuşsal ve davranışlar olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır (Torun, 2016: 27).

Örgütsel sinizm, örgüte karşı açık veya gizli bir şekilde yaptığı sert eleştiriler, olumsuz duygu ve tutumları içermektedir. Örgütsel sinizm, genel olarak kişilerin, diğer kişilere, örgüte ve diğer gruplara karşı geliştirdiği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal unsuru içeren hayal kırıklığı, güvensizlik, ümitsizlik ve kızgınlık gibi tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Dean ve diğerleri, 1998: 345). Örgütsel sinizm bireylerin çalıştıkları örgüte karşı üç boyutu kapsayan olumsuz bir tutum olduğu ifade edilmiştir (Acar, 2003: 75). Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek derecede olan bireyler, örgütlerini düşündüklerinde utanabilecekleri, sıkıntı ve tiksinti dahi hissedebilecekleri belirtilmektedir. Bireylerde hor görme, öfke ve başkalarını kınama gibi olumsuz duygular ve örgütün etik değerden kopuk olduğuna yönelik inançları örgütsel sinizmin ilk boyutunu oluşturmaktadır. İkinci boyutu ise, bir duruma ya da bir olaya karşı bireylerin vermiş oldukları duygusal tepkileri ifade etmektedir. Örgütsel sinizm düşünce ve inanışları değil, örgütlere karşı gösterdikleri olumsuz duyguları (hor görme, öfke, kınama gibi) duygusal yönleri içermektedir. Son boyutsa davranışlara yönelme eğilimi olarak belirtilmiştir. Akarsu (1988) örgütlere karşı gösterilen bu davranışların örgütlerin içtenlik, dürüstlük ve adaletten yoksun olduğuna dair ifadeleri kapsamaktadır.

Örgütsel sinizmin beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim, sosyal güdülenme ve duygusal olaylar şeklinde altı teorik temele dayandığı ifade edilmiştir (Pelit ve Pelit, 2014: 85).

2.12.1. Beklenti Teorisi

Vroom tarafından 1964 yılında belirli bir eylemin belirli bir hedefle neticelenme olasılığına dayanarak geliştirilen geçici bir inanç olarak tanımlanmıştır. Tanımdaki

geçicilik ifadesi inançların devamlı surette sürdürülemeyeceği ve değişebileceği anlamı taşımaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 86). İş görenler, kendilerinden beklenen çaba ile bu çabanın neticesi hakkında çıkarımda bulunur. Buradan hareketle iş görenlerin harcadığı çabanın bir ödülle neticelenme ihtimalinin olması performanslarını olumlu yönde etkilenmesini sağlayacaktır. İş gören açısından elde edilen bu ödül bir değer ifade ediyorsa güdülenme artacaktır. Bu durum kişisel menfaatleri ön plana çıkarmakta ve bu kısmıyla da örgütsel sinizmle benzerlik göstermektedir (Kart, 2015: 86)

Kalağan'a (2009) göre bu teoride çalışandan beklenen eylemler üzerine yoğunlaşma söz konusudur. Örgüt içerisinde, iş görenlerin kendilerinden beklenileni ve bu beklenti neticesinde elde edilecek değerin ne olduğu sorusunun cevabı aranmaktadır.

Kişiler, bir davranışın olumlu bir performans değerlemeyle neticeleneceğine inandıkları zaman yüksek daha fazla çaba göstereceklerdir. Bu olumlu performansın ise prim, ücret artışı ve terfi etme gibi ödüllerle sonuçlanması ve kişisel hedefleri tatmin etmesi bakımından büyük önem ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 226). Örgütteki bireylerin emek sarf etse bile amaçlarına ulaşamayacağı yönündeki olumsuz düşünceleri, bu teorinin sinizm üzerindeki etkisini anlatmaktadır (James, 2005: 11).

2.12.2. Atfetme (Yükleme) Teorisi

Bu teori, bir davranışa yüklenen manayı esas kabul ederek, bireylerle alakalı yapılan değerlendirmeleri açıklamaya çalışan sosyo-psikolojik bir teoridir. Atfetme, temelde bireylerin gösterdikleri davranışların nedenlerini nasıl açıkladıklarına ilişkin göndermede bulunur (Luthans, 2008: 103). Atfetme teorisinde birey, ilk etapta davranışlarının sebepleriyle ilgili güdülenmekte, daha sonra bu davranışlarını belirlemiş olduğu bu nedenler üzerine, akabinde ise bu süreçlerde ilke ya da kuralların var olduğunu ileri sürmektedir (Duman, 2004: 6).

Nedensellik yükleme, kişilerin kendilerinin veya başkalarının davranışlarının sebeplerini anlamaya yönelik bir giriş süreci olarak ifade edilmiştir. Bu süreçte kişinin, kendi eylem ve hareketlerine mana yüklemesi, diğer bireylerin hareketlerini ve

eylemlerini değerlendirmesi ve yorumlaması bireylerin algıladıkları olgulara mana yüklemesi bakımından önem arz etmektedir. Bireylerin bu olgularla ilgili yapmış olduğu değerlendirmeler, ileride benzer hallerde gerçekleştireceği davranışlar üzerinde etki edecektir (Pelit ve Pelit, 2014: 87).

Kişiler, günlük hayatta karşılaştıkları birtakım olayları anlamlandırma çabası içinde bulunmakta içsel ve dışsal süreçlerin tesiriyle bu olayları yorumlamaktadır. Bu olaylar karşısında hem bireysel tepkilerinin hem de diğer bireylerin davranışlarının nedenleri hakkında bazı çıkarımlarda bulunurlar. Bireylerin yapmış olduğu çıkarımlar sosyal psikolojide “atfetme” olarak incelenmektedir (Tutkun ve Koç, 2008: 259).

Örgüt hayatında bireylerin yararlı ve üretken oldukları, beklenen amaçlara ulaşıldığı veya tam tersi durumu anlamlandırma bakımından atfetme teorisi, yeni bir bakış açısı sunmuştur (Kızıgın ve Dalgın, 2012: 62).

2.12.3. Sosyal Güdülenme Kuramı

Weiner (1985) tarafından ortaya atılan bu teoriye göre bir olayın neticesinin sebepleri incelenmekte sonrasında ise olaylar bazı nedensel boyutlarda değerlendirilmektedir. Yapılan değerlendirmeler doğrultusunda bazı sorumluluk kararları alınmakta ileriye dönük benzer olaylara yönelik beklentiler planlanmaktadır. Sorumluluk kararları ve beklentiler, ileride sergilenecek davranışlara tesir edebilecek sempati ve öfke gibi duyguların oluşmasına neden olmaktadır (Eaton, 2000: 13).

Bireyler örgüt içerisinde yaşanan işten çıkarılmaları, örgütün ekonomik olarak olumsuzluk yaşaması ya da kar oranını artırmak gibi nedenlerden ötürü yapıldığını düşünebilir. İş görenler, bu durumun kar oranını artırmak için yapıldığını düşünürse örgütü sorumlu tutacak, ekonomik sebeplerden kaynaklandığını düşünürse ilkinenazaran daha az suçlama eğilimine gireceği ifade edilmektedir. Bu bağlamda iş görenlerin, işten çıkarmalardan dolayı örgütü suçlamaz ise sempati; örgütü suçlarsa hayal kırıklığı, kızgınlık ve örgüte karşı güvensizlik gibi duyguları gösterebileceği belirtilmiştir (Eaton, 2000; Kalağan, 2009).

2.12.4. Sosyal Mübadele Kuramı

Sosyal mübadele teorisi, kişisel fayda merkezli olup bireylerin tek başına elde edemeyecekleri bireysel hedeflere ulaşmak amacıyla diğer bireylerle etkileşim içinde olunmasını varsaymaktadır. Örgüt yönetiminde insan davranışlarının, karşılıklı ilişkilerin nasıl devam ettiği ve bireylerin motivasyonu ile ilgili durumları açıklamaya yardımcı olmaktadır (Torun, 2016: 46).

Bu teorinin esasını istihdam ilişkileri oluşturmakla beraber, bireyin hayatta kalabilmek için etkileşimde bulunmasının zorunluluğu ve kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için her zaman diğer bireylerle iletişimde olmasının gerekliliğine dair düşünceler oluşturmuştur (Mimaroglu, 2008: 33).

2.12.5. Tutum Kuramı

“Tutum, kişinin şahsına veya çevresindeki herhangi durum sonucu edinilen tecrübe, bilgi, his ve yönlendirmelerini temel alarak geliştirdiği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön yönelimidir” şeklinde tanımlanmıştır (İnceoğlu 2010: 52).

Tutar’a (2012: 7-8) göre tutumlar, örgütlenmiş uzun vadeli inanç, duygu ve davranışların eğilimi olarak nitelendirilmiştir. Tutumlarda, bireylerin çevrelerine yönelik tavırlarını şekillendirdiği ifade edilmiştir. Tutumlar, negatiften pozitifliğe doğru sistematik bir şekilde ilerlediği, kişi, nesne veya olaya yönelik belli kalıplar çerçevesinde eylemde bulunma ve yorumlama yönünde karar verilmesini sağlamaktadır. Tutum, davranışa genellikle dolaylı olarak ve diğer faktörlerle birlikte etki etmektedir (Torun, 2016: 29).

2.12.6. Duygusal Olaylar Kuramı

Weiss ve Crapanzano (1996) tarafından geliştirilen bu teoride duyguların ve o an ki durumların, bireylerin gösterdikleri davranışlar üzerindeki etkisine açıklık getirilmiştir. Bireylerin, geçmiş yaşantılarında veya örgüt dışında yaşadıkları duygusal

nitelikli tecrübelerin şu andaki örgüt davranışlarını etkilediği de belirtilmiştir (Weiss ve Crapanzano, 1996: 45).

Bu yaşadıkları olumlu ya da olumsuz olaylar bireyin iş yaşamında bazı duygusal tepkiler vermesine neden olmaktadır. Bu durumun sebebi olarak da örgütü adaletsiz algılaması, iş doyumunda azalma olması, o gün ya da geçmişte yaşamış olduğu duygusal olayların tesir ettiği ileri sürülmüştür (Özdevecioğlu, 2004: 184).

2.13. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizmin, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte karşı olumsuz duyuş ve örgütü aşağılamak ve olumsuz davranışlara eğilim şeklinde tezahür eden bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluştuğu ifade edilmektedir. Birinci boyut olan bilişsel boyutta iş görenler, örgüt uygulamalarında adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi prensiplerin eksik olduğuna inanmaktadır. Duyuşsal boyutta ise iş görenler, örgüte karşı üzüntü, tiksinti ve utanç gibi duyguları yaşayabilmektedir. Son boyut olan davranışsal boyutta, örgüt iş görenler tarafından güçlü şekilde eleştirilmektedir (Özcan, 2014). Bu kısımda örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta incelenecektir.

2.13.1. Bilişsel boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu, örgütün bütünlükten yoksun olduğunu ifade eden inanç (bilişsel) boyutudur (Dean ve diğerleri, 1998: 345). İnanç, bireyin etrafındaki herhangi bir nesneye ya da olaya dair zihinsel örgütlenmesinin tek boyutlu olması ve bir şeyi sorgulamadan hakikatin o olduğunun birey tarafından kabul edilmesidir (İnceoğlu, 2010: 152). Bu boyutta sinikler, örgütlerinde dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi ilkelerin göz ardı edildiğini ve ahlaksız davranışların norm haline geldiğine inanırlar. Bundan başka insan davranışlarının hile, tutarsız, yalan ve güvenilmez gibi olumsuz öğeler içerdiğine ve çoğunlukla bu davranışların ardına gizlenmiş güdülerin ve şahsi menfaatlerin olduğuna inanırlar. Bu sebeptendir ki içtenlik yerine aldatılma gibi davranışlarla karşılaşmayı beklerler (Dean ve diğerleri, 1998: 346).

2.13.2. Duyuşsal Boyut

Tutumun oluştugu bu boyutta duygusal etmenler ile kişinin tutuma konu olan nesne veya eyleme yönelik heyecanları anlatılmaktadır. Tutumun devam etmesini sağlayan, tutumun ileri gitmesi ve kalıba girmesini sağlayan bu etmenlerdir. Bu boyutta örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı bireyde sağlamlaştır (Pelit ve Pelit, 2014: 99). Bireylerde oluşan güvensizlik duygusunun, birbirlerine şüphede duyduğu için ön yargıyla yaklaşmasına, bir süre sonra bireyin içine kapanmasına, bunun neticesinde de her şeye karşı olumsuz duygular hissetmesine neden olduğu düşünölmektedir. Bir eylem ya da nesneye gösterilen duygusal tepkiler örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu oluşurmaktadır. Sinizm, inanç ve düşüncelerin yanında örgüte yönelik sübjektif yargı içeren hor görme, küçümseme ve öfke gibi kuvvetli duygusal tepkileri de içermektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49).

Örgütsel sinizmin bu boyutundaki bireyler nefret etme, utanç duyma, saygısızlık, endişe duyma, tiksinti ve nefret etme gibi güçlü duygular hissedebilir ve bunu tepki olarak da gösterebilirler (Abraham, 2000).

Bu bağlamda örgütsel sinikler, örgütleri kendi değerleri ve standartlarına göre yargılayıp kusur atfedip kusurlu bulduklarında, kendilerini örgütten üstün görüp gizli bir zevk de duyabilirler. Bu nedenden dolayı siniklerin sadece örgüt hakkında birtakım inançların yanında, bu inançlarla ilgili birtakım duygular yaşadıkları belirtilmektedir (Erdoğan ve Bedük, 2013:20).

2.13.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyuta göre örgütte sinik davranışta bulunan bireyler gelecekte meydana gelebilecek muhtemel olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğilimindedirler. Çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlar gösterebilirler (Dean ve diğerleri, 1998: 346, Akt. Taslak ve Dalgın, 2015).

Bireyler kimi zaman örgütleri hakkında şikâyette bulunma, eleştiride bulunma ve dalga geçme gibi davranışta bulunabilirler. Örgütlerde bireylerin, birbiriyle anlamlı

bakışma, sırtma, küçümser bir şekilde gülümseme sözlü olmayan sinik davranışlarına da rastlanabilmektedir (Brandes ve Das, 2006; Akt. Kalağan, 2009).

Netice olarak örgütte çalışan iş görenlerin ilk etapta örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inancı, zamanla hissetme evresine geçtiğini bunu duygusal olarak daha sonra davranışlara yansıttığını ifade edilebilir. Örgütsel sinizm ile alakalı yapılan çalışmalardan yola çıkıldığında üç boyutun birbiriyle ilişkili olduğunu, üç boyutundan da birbirinden bağımsız olmadığını birlikte düşünülmesi gerektiği belirtilmiştir (Dean ve diğerleri, 1998).

2.14. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizmin türleri aşağıda açıklanmıştır.

2.14.1. İş gören Sinizmi

İş gören sinizminin, kapitalist düzene, örgütteki üst yönetime diğer bölümlere ve iş görenlere karşı özellikle eşitsizliği ön plana çıkaran genel bir tutum olduğu ifade edilmektedir. Andersson ve Bateman (1997) yapmış oldukları araştırmada çalışan sinizminin, yüksek yönetici ücretleri ve düşük örgüt performansı, ani şekilde işten çıkarmalarla da ilgili olduğunun neticesine ulaşmışlardır. Çalışanlar, örgüt bünyesinde bulunan diğer elemanlara karşı hayal kırıklığı, umutsuzluk ve küçümseme gibi olumsuz duygular besleyebilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998).

Abraham (2000), bu sinizm türünde eşitsizlik duygusu olduğunu vurgulamaktadır. İş görenin, güduları, faaliyetleri ve değerleriyle ilgili kritik bir değerlendirmeden geçirmesi neticesinde ortaya çıktığını belirtmektedir. Bireyin değerlendirme yargısı istihdam tecrübelerinden ve örgütsel unsurlardan kaynaklanmaktadır.

2.14.2. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, bireylerin tutumlarının genellikle olumsuz olarak hissedildiği, doğuştan gelen, değişmeyen nitelikte tek sinizm çeşidi olduğu ifade edilmektedir (Abraham, 2000: 270). Kişilik sinizmde, birey diğer bireylere karşı güvensizlik, hoşlanmamak, küçümsemek ve karalamak gibi duygu ve davranışlar içerisine girmektedir (Cook ve Medley, 1954: Akt. Bulut, 2019). Bu durum netice itibariyle bireylerin arasında güçsüz bağlar meydana getirmektedir. Kişilik sinizmindeki güvensizlik problemi dünyanın işbirlikçi, bencil, dürüst olmayan, umursamaz ve başarısız bireylerle dolu olduğuna dair genelleme üzerine şekillenmiştir. Bu davranış, dışı vurulan saldırganlık ve şiddet gibi yansımaları olmasa da yenilmişlik, küsme, kızgınlık ve yenilmişlik gibi duygularla kendini belli etmektedir (Abraham, 2000: 271).

2.14.3. Mesleki Sinizm

Örgütsel sinizmin bu türünün literatürde ilk isminin polis sinizmi olarak geçtiği ifade edilmektedir. Mesleki sinizm, örgütsel sinizmin ve iş sinizminin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. İş sinizmi çalışmanın muhteviyatı ile ilgilenirken, örgütsel sinizm daha çok kapsam ve şartların önemli olduğunu vurgulamaktadır. Mesleki sinizm yaşayan bireylerde rol belirsizliği ve rol çatışması görülebilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998). Abraham (2000), meslek sinizminin oluşmasında iki etkenin önemli olduğunu belirtmektedir. Bunları rol çatışması ve rol belirsizliği olarak ifade etmektedir. Kişi-rol çatışması, çalışanın kişisel değer yargılarıyla çalıştığı örgütün değer yargılarının uyumaması neticesinde ortaya çıkmaktadır. Rol belirsizliği ise, hizmet sektörüyle ilişkilendirilmiş, iş görenlerin tüketicilerle yaşadıkları stresli etkileşimler neticesinde ortaya çıktığı ve durumun duygusal ve fiziksel olarak kendilerini tükenmiş olarak hissetmelerine neden olduğu düşünülmektedir (Delken, 2004: 16).

Meslek sinizmi bireyde, mesleğe karşı uzlaşmazlık, aldırılmazlık, duyarsızlık ve vurdumduymazlık gibi durumlarla da karakterize edilir. Bazı mesleklerde iş görenler ile tüketiciler arasında yaşanan stresli etkileşimler, iş görenleri duygusal olarak

yıpratmanın yanında fiziksel olarak da tüketmektedir. Aldırmazlık, iş görenin tüketiciyi birey olarak değerlendirmemesine ve buna bağlı olarak da iş göreni onlardan uzaklaştırmasına sebep olmaktadır. İş hayatını olumsuz yönde etkileyen ve istenmeyen bir sinizm türü olan meslek sinizmi, statünün düşük olduğu meslek gruplarında diğer mesleklere nazaran daha çok görülebilmektedir (Kalağan, 2009).

2.14.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Değişim sinizmi, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmek için giriştikleri yenileşme gayreti neticesinde iş görenlerin bu yeniliğe karşı gösterdikleri olumsuz bir bakış açısı olarak ifade edilmiştir. Örgütsel değişim çabası içerisinde olanlar iyi niyetli olsalar dahi değişim sinizminin ortaya çıkması muhtemeldir. İş görenlerin değişimi desteklememelerinden ötürü, değişimi gerçekleştirme gayretinde olan bireylerin inançlarının yaralanmasına ve tekrar girişimde bulunma isteklerinin de azalmasına sebep olabilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 79).

Örgütsel değişim sinizmi, örgüt içerisinde değişimi gerçekleştirecek kişiye karşı duyulan güvensizlik ve iş görenler tarafından tam olarak başarılı bulunmayan ya da başarısız bulunan örgütsel değişim gayretlerinin geçmişine dair bir tepki olarak ifade edilmiştir. Bu değişimi kabullenmeyen ve desteklemeyen sinikler, neticesinin kendini gerçekleştiren kehanet haline de gelmesinin muhtemel olması beklenmektedir. Siniklerin, değişime destek göstermemeleri örgüt içerisinde sinik tutumun güçlenmesine, değişime karşı gösterilen direncin devam etmesine ve başarının sınırlanmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte iş görenlerin motivasyonlarında ve örgüte bağlılıklarında azalma meydana gelmektedir (Reichers ve diğerleri, 1997).

Wanous ve diğerleri (1994) ise, iş görenlerin örgütlerinde uygulanan değişim girişimini başarılı bulmadıkları zaman sinik tutumlar gösterdiklerini belirtmiştir. Bunun sonucunda değişimden beklenen amaçların gerçekleşmeme neticesindeki hayal kırıklığıyla beraber bu değişimi gerçekleştirenlere karşı sadakatsizlik duygusuna kapıldıkları ifade edilmiştir. Buradan hareketle iş görenler, ileride yapılacak olan değişimlere karşı benzer olumsuzlukları yaşamamak için ümit etmeyi bırakır ve zamanla başkalarının başarısızlık durumunu bekler hale gelmektedir.

2.14.5. Toplumsal/ Kurumsal Sinizm

Leung, Olivia ve Leung (2010), toplumsal sinizmi; “*insan tabiatına dair olumsuz bir bakış, yaşamın mutsuzluk, huzursuzluk ürettiğine ve insanların başka insanları sömürdüğüne dair bir düşünce ve sosyal kurumlara karşı var olan bir güvensizlik*” şeklinde tanımlamıştır. Toplumsal sinizm, insan tabiatına karşı olumsuz bir değerlendirme, bazı topluluklara karşı ön yargılı bakış, örgüte karşı güven duygusunun zayıflığı ve yönetimlerin kişisel hedeflere ulaşmadaki ahlaki yöntemlerin ihlal edilmesine yönelik inançlar olduğu da belirtilmiştir. Bu zaviyeden bakıldığında bireyler, yalnızca kendileriyle ilgilenmeye yatkın olduğundan, insanlık konusunda daha az ilgiye sahip oldukları ifade edilmektedir (Leung ve Bond, 2008; Leung ve Bond, 2004).

2.15. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel olarak iki başlık altında incelenmiştir. Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları; fiziksel, psikolojik ve davranışsal başlıkları altında incelenebilir. Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin sinirsel ve duygusal rahatsızlıklara neden olduğu; hayal kırıklığı ve duygusal anlamda çöküntüye yol açtığı belirtilmiştir. Buna ilave olarak bedensel ve ruhsal şikayetlere de sebep olmaktadır (Costa vd., 1986). Örgütsel sinizm yaşayan iş görenler, bir olay ya da durum karşısında gerilim, endişe, sinirlenme ve hiddetlenme gibi duygusal süreçler yaşayabilmektedir. Sinik çalışanlarda kalp hastalıkları ve damar rahatsızlıkları görülebilmekte bu gibi rahatsızlıklar onların yaşam süresini etkileyebilmektedir (Smith ve diğerleri, 1988).

Örgütsel sinizmin davranışsal sonucu olarak da alkol ve sigara kullanımı (Houston ve Vavak, 1991: 17) ortalamanın üstünde bir kiloya sahip olma durumu gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Brandes, 1997: 39).

Örgütsel sinizm neticesinde iş görenlerde kaba davranışların yanında; hataların ya da olumsuz durumların üstü örtülmesi gibi eğilimler ve hırsızlık gibi durumlarda ortaya çıkabilmektedir (Goodman, Evans ve Davis, 2010, Akt. Yıldırım, 2008: 25). Houston ve Vavak (1991) ise çalışmalarında örgütsel sinizmin etkisine örnek olarak bireylerde

asabiyet, öfke, öfkenin kontrol edilememesi bu davranışlara bağlı olarak alkol bağımlılığı ve fazla kilo almaya bağlı olarak bedensel ve ruhsal sıkıntılara yol açtığını ifade etmişlerdir. Sinizmin örgütsel sonucu açısından incelendiği çalışmada Abraham (2000), çalışanın kişilik ve örgütsel değişim sinizminde azalma, toplumsal sinizmindeyse olumlu bir etkiye sebep olduğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışan ve kişilik sinizminde azalma olduğunu ancak toplumsal sinizm etkisinin örgüte bağlılık açısından olumlu olduğu sonucuna varmıştır. Örgütteki sinizm, örgüte karşı güvensizlik hissedilen bireylerin, örgütsel beklentilerinde umutsuz bir bakış açısı taşımalarına neden olmaktadır. Bununla beraber örgütsel sinizm yabancılaşma duygusunun da oluşmasına sebep olmaktadır. Mesleki sinizm, kişilik sinizmi ve örgütsel değişim sinizminin de yabancılaşmayı artırdığı belirtilmiştir (Abraham, 2000; Sur, 2010).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ile verilerin analiz edilmesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

MEB'e bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının örgütsel sinizme yönelik tutumları incelenen bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. *“Tarama modelleri; geçmişte veya halen var olan bir durumu, var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır”* (Büyüköztürk ve diğerleri., 2010).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı İstanbul ilinde MEB'e bağlı devlet liselerinde görev yapan 58959 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada seçkisiz örnekleme yöntemlerinden bir olan küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004:47-50) oluşturulan örneklem hesaplama tablosundan yararlanılmıştır. Örneklem hesaplama tablosu incelendiğinde 0.05 örnekleme hatası ile 400 öğretmen yeterli sayı olarak belirlenmiştir. Küme örnekleme kullanılması nedeniyle araştırmanın verileri toplanırken İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümünün 2018-2019 istatistik verileri temel alınmış buna göre seçilen öğretmenlerin örneklemdaki oranı, evreni yansıtacak şekilde %45'i Bağcılar, %30'u Başakşehir ve %25'i Esenler olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda söz konusu üç ilçede Anadolu imam hatip liseleri, mesleki ve teknik Anadolu liseleri ve Anadolu liselerinde görev yapan 400 öğretmene ulaşılmıştır. Eksik ya da hatalı cevapların olması nedeniyle 20 öğretmenin verdiği cevap araştırmaya dahil edilmemiş ve 380 öğretmenin verdiği cevaplar araştırmanın örneklemini olarak

benimsenmiştir. Araştırmanın örnekleminde yer alan 380 öğretmenin görev yaptığı lise türlerinin ilçelere dağılımı Tablo 3.1’de sunulmaktadır.

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türlerinin İlçelere Göre Dağılımı

İlçeler		Okul Türü			Toplam
		Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Anadolu Lisesi	Anadolu İmam Hatip Lisesi	
Bağcılar	f	98	37	39	174
	%	25.8	9.7	10.3	45.8
Esenler	f	41	24	24	89
	%	10.8	6.3	6.3	23.4
Başakşehir	f	58	34	25	117
	%	15.3	8.9	6.6	30.8
Toplam	f	197	95	88	380
	%	51.8	25.0	23.2	100

Tablo 3.1 incelendiğinde Bağcılar ilçesinde yer alan liselerde görev yapan öğretmenlerin oranı %45.8, Başakşehir ilçesinde görev yapanların oranı %30.8 ve Esenler ilçesinde görev yapanların oranı %23.4 olarak oluşmuştur. Bu dağılım diğer bir ifade ile ilçelerden toplanan veri yüzdeleri (%), örneklemin belirlenmesinde kullanılan uygun tabakalı örnekleme tekniği çerçevesinde söz konusu ilçelerdeki liselerin oranlarının örnekleme temsil edildiğine işaret etmektedir. Örnekleme ait bulgular incelendiğinde mesleki ve teknik anadolu liseleri, toplanan verilerin %51.8’ini oluştururken anadolu liselerinden toplanan veriler %25, Anadolu imam hatip liselerinden toplanan veriler %23.2’lik paya sahiptir. Verilerin toplandığı her bir ilçedeki mesleki ve teknik anadolu lisesi oranı, anadolu imam hatip lisesi ve anadolu lisesine görece daha fazla iken Bağcılar ilçesinde anadolu imam hatip lisesi oranı (%10.3), anadolu lisesinin oranından (%9.7) daha fazla, Esenler ilçesinde anadolu imam hatip lisesi (%6.3) ve anadolu lisesi (%6.3) oranı birbirine eşittir. Başakşehir ilçesinde ise verilerin toplandığı anadolu lisesi oranı (%8.9), anadolu imam hatip lisesi oranından (%6.6) görece daha fazladır.

Araştırmaya katılan 380 öğretmenin demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 3.2’de yer almaktadır.

Tablo 3.2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Özellik	Seçenek	f	%
Cinsiyet	Kadın	158	41.6
	Erkek	222	58.4
Medeni Hal	Bekar	134	35.3
	Evli	246	64.7
Yaş	22-27	46	12.1
	28-33	133	35.0
	34-39	106	27.9
	40-45	51	13.4
	46 ve üzeri	44	11.6
Meslekteki Görev Süresi	5 yıldan az	130	34.2
	5-10 yıl	121	31.8
	11-15 yıl	39	10.3
	16 yıl ve üzeri	90	23.7
Okul Türü	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	197	51.8
	Anadolu Lisesi	95	25.0
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	88	23.2
	Bağcılar	174	45.8
Görev Yapılan İlçe	Esenler	89	23.4
	Başakşehir	117	30.8

Tablo 3.2 cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, %58.4’ünün erkek, %41.6’sının kadın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %65.7’si evli iken %35.3’ü bekarıdır. Demografik özelliklere ait bulgular öğretmenlerin yaşları açısından değerlendirildiğinde 28-33 yaş arasında olanlar %35 ile ilk sıradadır. 34-39 yaş aralığında olan öğretmenlerin oranı %27.9 iken 40-45 arasında bir yaşa sahip olan öğretmenlerin oranı ise %13.4’tür. 22-77 yaş aralığında yer alan öğretmenlerin oranı %12.1 olarak ortaya çıkarken 46 ve üzerinde bir yaşa sahip olan öğretmenlerin oranı ise %11.6 olarak ortaya çıkmıştır.

Diğer taraftan öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre dağılımı incelendiğinde yarısından fazlasının (%51.8) mesleki ve teknik anadolu liselerinde, %25’inin anadolu liselerinde ve %23.2’sinin ise Anadolu imam hatip liselerinde görev yaptığı bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları ilçeler dikkate alındığında ise %45.8’inin Bağcılar ilçesinde, %30.8’inin Başakşehir ilçesinde ve %23.4’ünün Esenler ilçesinde

görev yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin görev süreleri göz önünde bulundurulduğunda ise %34.2'sinin 5 yıldan az bir süredir görev yaptığı, %31.8'inin 5-10 yıl arasında bir süredir görev yaptığı görülmektedir. 11-15 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin oranı %10.3 iken 16 yıl ve üzeri bir süredir görev yapan öğretmenlerin oranı %23.7'dir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplanmasında ölçeklerden yararlanılmıştır. Veri toplama aracı farklı şablonlarda denenmiş, katılımcıların büyük kısmının tercih ettiği renk seçimi, yazı şekli ve yazının büyüklüğü dikkate alınarak nihai veri toplama uygulaması oluşturulmuştur. Veri toplama aracı dört kısım olarak tasarlanmıştır. “*Örgütsel Adalet Algısı*”, “*Örgütsel Destek Algısı*” ve “*Örgütsel Sinizmi*” ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerde, “*Hiç Katılmıyorum*” (1), “*Katılmıyorum*” (2), “*Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum*” (3), “*Katılıyorum*” (4), “*Tamamen Katılıyorum*” (5) şeklinde sıralanan “*5’li Likert ölçeği*” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracında yer alan söz konusu ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

Bu çalışmada cinsiyet, medeni hal, yaş, meslekteki görev süresi ve okul türü gibi demografik özellikler ilgili ölçekler yardımıyla ölçülmüştür. Örgütsel sinizmi ölçmek amacıyla Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen; Kalağan ve Güzeller (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, asıl ölçeğin gözden geçirilmiş formu olup, asıl ölçekte 14 madde yer alırken, uyarlanan ölçekte davranışsal boyutta yer alan bir maddenin çıkarılması nedeniyle 13 madde yer almaktadır. Örgütsel sinizm ölçeği, (1) bilişsel sinizm, (2) davranışsal sinizm ve (3) duyuşsal sinizm olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin bilişsel sinizm boyutunu 5 madde (1, 2, 3, 4, 5 numaralı maddeler), davranışsal sinizm boyutunu 4 madde (10,11,12,13 numaralı maddeler) ve duyuşsal sinizm boyutunu ise 4 madde (6, 7, 8, 9 numaralı maddeler) oluşturmaktadır. Örgütsel sinizme yönelik tutumları ölçmek için kullanılan ölçek ve söz konusu ölçeğe ait alt boyutlara ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.3’te sunulmaktadır.

Tablo 3.3: Araştırmada Kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Değeri (α)	
	Elde Edilen Değerler	Kalağan ve Güzeller (2008)
Örgütsel Sinizm (Genel Boyut)	.93	.93
Bilişsel Sinizm	.90	.91
Davranışsal Sinizm	.80	.86
Duyuşsal Sinizm	.96	.94

Öğretmenlerin okullarına ilişkin adalet algısını Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlanan, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Polat (2007) tarafından yapılan “örgütsel adalet ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, (1) dağıtımsal adalet, (2) etkileşimsel adalet ve (3) işlemsel adalet olmak üzere üç boyuttan ve 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin dağıtımsal adaletini 6 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6 numaralı maddeler), etkileşimsel adaletini 4 madde (12, 13, 14, 15 numaralı maddeler) ve işlemsel adaletini ise 9 madde (7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19 numaralı maddeler) oluşturmaktadır. Örgütsel adalet algısını ölçmek için kullanılan ölçek ve söz konusu ölçeğe ait alt boyutlara ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.4’te sunulmaktadır.

Tablo 3.4: Araştırmada Kullanılan Örgütsel Adelet Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Değeri (α)	
	Elde Edilen Değerler	Polat (2007)
Örgütsel Adalet (Genel Boyut)	.96	.96
Dağıtımsal Adalet	.90	.89
Etkileşimsel Adalet	.90	.90
İşlemsel Adalet	.94	.95

Algılanan örgütsel destek ölçeği Derinbay (2011) tarafından geliştirilmiş olup 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması araştırmacı tarafından yapılmış olup, öğretimsel destek 9 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 numaralı maddeler), yönetsel destek 9 madde (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 numaralı maddeler) ve adalet desteği 10 madde (19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29

numaralı maddeler) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel destek algısını ölçmek için kullanılan ölçek ve söz konusu ölçeğe ait alt boyutlara ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.5’te sunulmaktadır.

Tablo 3.5: Araştırmada Kullanılan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Değeri (α)	
	Elde Edilen Değerler	Derinbay (2011)
Örgütsel Destek (Genel Boyut)	.97	.95
Adalet Desteği	.95	.92
Öğretimsel Destek	.85	.83
Yönetimsel Destek	.93	.89

Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2010:405):

- $0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 < \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 < \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve
- $0,80 < \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 3.3.,3.4 ve 3.5’te yer alan bulgular, araştırmada kullanılan örgütsel adalet ($\alpha=.97$), örgütsel destek ($\alpha=.96$ ve örgütsel sinizm ($\alpha=.93$) ölçeklerine ait güvenilirlik katsayıları (Cronbach’s Alfa) 0,70’in üzerinde hesaplandığından söz konusu ölçeklerin iç tutarlılıklarının yüksek düzeyde ($\alpha>0,70$) olduğuna işaret etmektedir (Kalaycı, 2010: 405).

Örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları olan dağıtımsal adalet ($\alpha=.90$), etkileşimsel adalet ($\alpha=.90$) ve işlemsel adalet ($\alpha=.94$) ölçeklerine ilişkin ait güvenilirlik katsayıları (Cronbach’s Alfa) 0,70’in üzerinde hesaplandığından söz konusu ölçeklerin içsel tutarlılıklarının oldukça yüksek düzeyde ($\alpha>0,70$) olduğu görülmektedir. (Özdamar, 2004). Ayrıca örgütsel destek ölçeğinin alt boyutları olan adalet desteği ($\alpha=.95$), öğretimsel destek ($\alpha=.85$) ve yönetimsel destek ($\alpha=.93$) ölçeklerine ilişkin ait güvenilirlik katsayıları (Cronbach’s Alfa) 0,70’in üzerinde hesaplandığından söz konusu ölçeklerin

içsel tutarlılıklarının da oldukça yüksek düzeyde ($\alpha > 0.70$) olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2010). Diğer taraftan örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları olan bilişsel sinizm ($\alpha = .90$), davranışsal sinizm ($\alpha = .80$) ve duyuşsal sinizm ($\alpha = .96$) ölçeklerine ilişkin ait güvenilirlik katsayıları (Cronbach's Alfa) 0,70'in üzerinde hesaplandığından söz konusu ölçeklerin içsel tutarlılıklarının da oldukça yüksek düzeyde ($\alpha > 0.70$) olduğunu ifade etmek mümkündür (Kalaycı, 2010; Özdamar, 2004).

3.4. Verilerin Analizi

Tablo 3.6'da yer alan örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizme yönelik tutum ile bu değişkenlerin alt boyutlarına ait veri dağılımının normalliğini belirlemek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ortaya koyan değerleri içeren Tablo 3.6 incelendiğinde çarpıklık ve basıklık değerleri +1 ile -1 arasında olduğundan söz konusu ölçeklerin ve bu ölçekleri oluşturan alt boyutların tümünde verilerin normal dağılım gösterdikleri görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 3.6: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler ve Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Örgütsel Destek (Genel Boyut)	-0.24	-0.31
Adalet Desteği	-0.25	-0.45
Öğretimsel Destek	-0.25	.26
Yönetsel Destek	-0.37	-0.16
Örgütsel Adalet (Genel Boyut)	-0.18	-0.32
Dağıtımsal Adalet	-0.06	-0.56
Etkileşimsel Adalet	-0.63	-0.00
İşlemsel Adalet	-0.14	-0.39
Örgütsel Sinizm (Genel Boyut)	.38	-0.38
Bilişsel Sinizm	.09	-0.65
Davranışsal Sinizm	.11	-0.68
Duyuşsal Sinizm	.86	.07

Öğretmenlerin verdikleri cevapların analizinde *tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistiklerden* yararlanılmıştır. İlk olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti, medeni hali, yaşı, meslekteki görev süresi, görev yaptıkları okul türü ve görev yaptıkları okulun bulunduğu ilçeleri (bkz. Tablo 3.1) kapsayan *frekans ve yüzdelerin*

hesaplanarak tablolar aracılığıyla sunulduğu *tanımlayıcı istatistiklere* başvurulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel destek ve örgütsel sinizm ölçeklerine yönelik cevaplara ait ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır.

İkinci olarak araştırmanın gruplararası karşılaştırmalara imkan veren alt problemlerine cevap vermek amacıyla, iki grup temelinde ölçeklere verilen cevap ortalamaları açısından yapılan karşılaştırmalarda (cinsiyet ve medeni hal) *Bağımsız Örneklemeler t-Testi*, ikiden fazla grup temelinde ölçeklere verilen cevap ortalamaları açısından yapılan karşılaştırmalarda (yaş, görev süresi, görev yapılan okul türü ve görev yapılan ilçe) *One-Way ANOVA* testi uygulanmıştır. One-Way ANOVA testlerinde çoklu grup karşılaştırmalarından Post-Hoc testi bağlamında LSD testinden yararlanılmıştır.

Üçüncü olarak örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki doğrusal incelenmesinde *korelasyon analizinden* yararlanılmıştır. Korelasyon analizinde korelasyon testinden faydalanılmıştır. Tablo 3.6'da yer alan basıklık ve çarpıklık değerleri referans alınarak değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinde parametrik test yapma koşulları sağlandığından *Pearson korelasyon analizine* başvurulmuştur.

Son olarak örgütsel adalet algısı ve örgütsel destek algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla *çoklu doğrusal regresyon analizinden* faydalanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu araştırmanın temel problemi, öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu bağlamda araştırmanın temel problemine cevap verebilmek amacıyla alt problemler belirlenmiştir. Söz konusu alt problemlere yanıt bulmak amacıyla 380 öğretmeninden elde edilen veriler ışığında gerçekleştirilen analizlere ilişkin bulgular aşağıda sunulmaktadır.

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan “*Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizme yönelik tutumları ne düzeydedir?*” alt problemine yönelik örgütsel adaletle yönelik tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.1’de sunulmaktadır.

Tablo 4.1: Algılanan Örgütsel Adaletle Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek ve Ölçeğe Ait Alt Boyutlar	n	Min.	Max.	\bar{x}	ss
Örgütsel Adalet (Genel Boyut)	380	1.00	5.00	3.12	.90
Dağıtımsal Adalet	380	1.00	5.00	3.05	.96
Etkileşimsel Adalet	380	1.00	5.00	3.50	.99
İşlemsel Adalet	380	1.00	5.00	2.30	.96

Tablo 4.1’de yer alan örgütsel adalet ölçeği ve söz konusu ölçeği oluşturan dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarına ilişkin elde edilen ortalamaları sırasıyla $\bar{x}=3.12$, $\bar{x}=3.05$, $\bar{x}=3.50$ ve $\bar{x}=2.30$ olarak bulunmuştur. Örgütsel adalet ölçeğinde elde edilebilecek “*en küçük değer 1*” ve “*en büyük değer 5*”tir. Örgütsel adalet algısı ve dağıtımsal adalet alt boyutuna ilişkin cevap ortalamaları, öğretmenlerin kararsız olduklarına işaret etmektedir. Etkileşimsel adalet alt boyutuna ait cevap ortalamaları öğretmenlerin katılma eğilimine işaret ederken işlemsel adalet alt boyutuna ait cevap ortalamaları ise öğretmenlerin katılmama eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel adalet ve dağıtımsal adalet

algılarının orta düzeyde, işlemsel adalet algılarının görece düşük düzeyde ve etkileşimsel adalet algılarının ise orta düzeyde olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan “*Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizme yönelik tutumları ne düzeydedir?*” alt problemine ilişkin Algılanan örgütsel desteğe yönelik tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.2’de sunulmaktadır.

Tablo 4.2: Algılanan Örgütsel Desteğe Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek ve Ölçeğe Ait Alt Boyutlar	n	Min.	Max.	\bar{x}	ss
Örgütsel Destek (Genel Boyut)	380	1.00	5.00	3.19	.69
Adalet Desteği	380	1.00	5.00	3.21	.96
Öğretimsel Destek	380	1.00	5.00	3.40	.72
Yönetimsel Destek	380	1.00	5.00	3.25	.91

Tablo 4.2’de yer alan örgütsel destek ölçeği ve bu ölçeği oluşturan adalet desteği, öğretimsel destek ve yönetimsel destek alt boyutlarına ilişkin elde edilen cevap ortalamaları sırasıyla $\bar{x}=3.19$, $\bar{x}=3.21$, $\bar{x}=3.40$ ve $\bar{x}= 3.25$ olarak bulunmuştur. Örgütsel destek ölçeğinde elde edilebilecek “*en küçük değer 1*” ve “*en büyük değer 5*”tir. Örgütsel destek algısı ve bu ölçeği oluşturan alt boyutlara ilişkin cevap ortalamaları, öğretmenlerin kararsız olduklarına işaret etmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde öğretilmelerin hem genel ve alt boyut ortalamalarına ait algıları orta düzeyde bulunmuştur. Öğretimsel destek algısı ortalaması, diğer alt boyutların cevap ortalamalarından görece yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın örnekleminde yer alan “*Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizme yönelik tutumları ne düzeydedir?*” alt problemine ilişkin örgütsel sinizme yönelik tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.3’te yer almaktadır.

Tablo 4.3: Örgütsel Sinizme Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek ve Ölçeğe Ait Alt Boyutlar	n	Min.	Max.	\bar{x}	ss
Örgütsel Sinizm (Genel Boyut)	380	1.00	5.00	2.64	.84
Bilişsel Sinizm	380	1.00	5.00	2.82	.95
Davranışsal Sinizm	380	1.00	5.00	2.87	.91
Duyuşsal Sinizm	380	1.00	5.00	2.18	1.08

Tablo 4.3'te sunulan örgütsel sinizm ölçeği ve söz konusu ölçeği oluşturan bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve duyuşsal sinizm alt boyutlarına ilişkin elde edilen cevap ortalamaları sırasıyla $\bar{x}=2.64$, $\bar{x}=2.82$, $\bar{x}=2.87$ ve $\bar{x}= 2.18$ olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizm ölçeğinde elde edilebilecek “en küçük değer 1” ve “en büyük değer 5”tir. Örgütsel sinizme ilişkin tutum, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutuna ilişkin cevap ortalamaları, öğretmenlerin görece kararsız olduğuna işaret etmektedir. Duyuşsal sinizm alt boyutuna ait cevap ortalamaları öğretmenlerin katılmama eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel sinizm ilişkin tutum, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutuna ilişkin tutumlarının orta düzeye yakın, duyuşsal sinizme yönelik tutumlarının ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan “*Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme ilişkin tutumları, demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni hal, meslekteki çalışma süreleri, çalışılan okul türü) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?*” alt problemine ait Bağımsız Örneklem t-Testi ve One-Way ANOVA Analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmaktadır.

4.2.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırmalar

Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının cinsiyete göre karşılaştırmaları Tablo 4.4, Tablo 4.5 ve Tablo 4.6'da yer almaktadır.

Tablo 4.4: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Alguları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.Sapma	t	sd	p
Örgütsel Adalet (Genel Boyut)	Kadın	158	3.01	.82	-1.87	378	.06
	Erkek	222	3.19	.95			
Dağıtımsal Adalet	Kadın	158	2.92	.87	-2.24	378	.02*
	Erkek	222	3.14	1.02			
Etkileşimsel Adalet	Kadın	158	2.89	.86	-1.72	378	.08
	Erkek	222	3.06	1.02			
İşlemsel Adalet	Kadın	158	3.43	.99	-1.05	378	.29
	Erkek	222	3.54	.99			

*p<0.05

Tablo 4.4'te yer alan bulgular öğretmenlerin örgütsel adalet ($t=-1.87$; $p>0.05$), etkileşimsel adalet ($t=-1.72$; $p>0.05$) ve işlemsel adalet ($t=-1.05$; $p>0.05$) algılarına ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının cinsiyete göre diğer bir ifade ile kadın ve erkeğe göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Diğer taraftan öğretmenlerin dağıtımsal adalete yönelik verdikleri cevapların ortalamaları cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir ($t=-2.24$; $p<0.05$). Farkın kaynağı incelendiğinde erkeklerin dağıtımsal adalet algılarının kadınlara görece daha yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 4.5: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Destek Alguları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.Sapma	t	sd	P
Örgütsel Destek (Genel Boyut)	Kadın	158	3.11	.61	-1.82	378	.06
	Erkek	222	3.24	.74			
Adalet Desteği	Kadın	158	3.08	.90	-2.23	378	.02*
	Erkek	222	3.30	.99			
Öğretimsel Destek	Kadın	158	3.29	.70	-2.39	378	.01
	Erkek	222	3.47	.73			
Yönetmel Destek	Kadın	158	3.18	.82	-1.20	378	.22
	Erkek	222	3.29	.97			

*p<0.05

Tablo 4.5'te yer alan bulgular öğretmenlerin örgütsel destek ($t=-1.82$; $p>0.05$) ve yönetmel destek ($t=-1.20$; $p>0.05$) algılarına ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının kadın ve erkeğe göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin adalet desteği ($t=-2.23$; $p<.02$) ve öğretimsel destek ($t=-2.39$, $p<.017$) yönelik verdikleri cevapların ortalamaları cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir

farkın olduğunu göstermektedir. Farkın kaynağına inildiğinde ise hem adalet desteği hem de öğretimsel destek boyutlarına ilişkin verilen cevap ortalamalarında erkeklerin kadınlara görece daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.6: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Tutumları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	S. Sapma	t	sd	P																																
Örgütsel Sinizm (Genel Boyut)	Kadın	158	2.70	.81	1.30	378	.19																																
	Erkek	222	2.59	.86				Bilişsel Sinizm	Kadın	158	2.82	.92	.15	378	.87	Erkek	222	2.81	.96	Davranışsal Sinizm	Kadın	158	2.99	.89	2.19	378	.02*	Erkek	222	2.78	.91	Duyuşsal Sinizm	Kadın	158	2.26	1.02	1.31	378	.19
Bilişsel Sinizm	Kadın	158	2.82	.92	.15	378	.87																																
	Erkek	222	2.81	.96				Davranışsal Sinizm	Kadın	158	2.99	.89	2.19	378	.02*	Erkek	222	2.78	.91	Duyuşsal Sinizm	Kadın	158	2.26	1.02	1.31	378	.19	Erkek	222	2.12	1.11								
Davranışsal Sinizm	Kadın	158	2.99	.89	2.19	378	.02*																																
	Erkek	222	2.78	.91				Duyuşsal Sinizm	Kadın	158	2.26	1.02	1.31	378	.19	Erkek	222	2.12	1.11																				
Duyuşsal Sinizm	Kadın	158	2.26	1.02	1.31	378	.19																																
	Erkek	222	2.12	1.11																																			

*p<0.05

Tablo 4.6’da yer alan bulgular öğretmenlerin örgütsel sinizm (t=1.30; p>0.05), bilişsel sinizm (t=.15; p>0.05) ve duyuşsal sinizme ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin davranışsal sinizme ilişkin tutumlarına (t=2.19; p<.029) ilişkin cevaplarının ortalamaları kadın ve erkeğe göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Farkın kaynağı incelendiğinde ise davranışsal sinizme ilişkin verilen cevap ortalamalarının kadınlarda erkeklere görece daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.4.2. Medeni Hale Göre Karşılaştırmalar

Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının cinsiyete göre karşılaştırmaları Tablo 4.7, Tablo 4.8 ve Tablo 4.9’da yer almaktadır.

Tablo 4.7: Medeni Hale Göre Örgütsel Adalet Alguları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Medeni Hal	N	\bar{x}	S. Sapma	t	sd	p
Örgütsel Adalet (Genel Boyut)	Bekar	134	2.95	.93	-2.69	378	.00*
	Evli	246	3.21	.88			
Dağıtımsal Adalet	Bekar	134	2.86	.96	-2.86	378	.00*
	Evli	246	3.15	.95			
Etkileşimsel Adalet	Bekar	134	3.28	1.11	-2.98	378	.00*
	Evli	246	3.61	.90			
İşlemsel Adalet	Bekar	134	2.86	.95	-1.98	378	.04*
	Evli	246	3.06	.96			

*p<0.05

Tablo 4.7’de yer alan bulgular öğretmenlerin örgütsel adalet (t=-2.69; p<0.05), dağıtımsal adalet (t=-2.86; p<0.05) etkileşimsel adalet (t=-2.98; p<0.05) ve işlemsel adalet (t=-1.98; p<0.05) algılarına ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının medeni hale göre diğer bir ifade ile bekâr ve evlilere göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Farkın kaynağı incelendiğinde evlilerin hem örgütsel adalet hem de örgütsel adaleti oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının bekârlara görece daha yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 4.8: Medeni Hale Göre Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Medeni Hal	N	\bar{x}	S. Sapma	t	sd	p
Örgütsel Destek (Genel Boyut)	Bekar	134	3.08	.74	-2.21	378	.02*
	Evli	246	3.25	.65			
Adalet Desteği	Bekar	134	3.06	1.04	-2.19	378	.02*
	Evli	246	3.29	.90			
Öğretimsel Destek	Bekar	134	3.28	1.11	-2.98	378	.00*
	Evli	246	3.61	.90			
Yönetimsel Destek	Bekar	134	3.01	.99	-3.63	378	.00*
	Evli	246	3.37	.84			

*p<0.05

Tablo 4.8’de yer alan bulgular, öğretmenlerin örgütsel destek (t=-2.21; p<0.05), adalet desteği (t=-2.19; p<0.05), öğretimsel destek (t=-2.98; p<0.05) ve yönetimsel destek (t=-3.63; p<0.05) algılarına ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının medeni hale göre göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Farkın kaynağı

incelendiğinde evlilerin hem örgütsel destek hem de örgütsel desteği oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının bekârlara görece daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.9: Medeni Hale Göre Örgütsel Sinizm Tutumları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Medeni Hal	N	\bar{x}	S. Sapma	t	sd	p
Örgütsel Sinizm (Genel Boyut)	Bekar	134	2.90	.88	4.46	378	.00*
	Evli	246	2.49	.78			
Bilişsel Sinizm	Bekar	134	3.08	1.02	3.91	378	.00*
	Evli	246	2.67	.87			
Davranışsal Sinizm	Bekar	134	3.08	.93	3.50	378	.00*
	Evli	246	2.75	.88			
Duyuşsal Sinizm	Bekar	134	2.49	1.17	4.02	378	.00*
	Evli	246	2.01	.98			

*p<0.05

Tablo 4.9’da yer alan bulgular öğretmenlerin örgütsel sinizm (t=4.46; p<0.05), bilişsel sinizm (t=3.91; p<0.05), davranışsal sinizm (t=3.50; p<0.05) ve duyuşsal sinizme (t=4.02; p<0.05) ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının medeni hale göre göre istatistiki açımdan anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Farkın kaynağı incelendiğinde bekârların hem örgütsel sinizm hem de örgütsel sinizmi oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının evlilere görece daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4.2.3. Yaşa Göre Karşılaştırmalar

Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının yaşa göre karşılaştırmaları Tablo 4.10, Tablo 4.11 ve Tablo 4.12’de yer almaktadır.

Tablo 4.10: Yaşa Göre Örgütsel Adalet Algıları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Yaş	N	\bar{x}	S. Sapma	F	p	Fark (LSD)
Örgütsel Adalet (Genel Boyut)	22-27	46	2.85	.95	2.17	.07	-
	28-33	133	3.05	.92			
	34-39	106	3.15	.84			
	40-45	51	3.28	.98			
	46 ve üzeri	44	3.30	.81			
Dağıtımsal Adalet	22-27	46	2.72	.97	2.49	.04*	22-27 < 34-39 22-27 < 40-45 22-27 < 46 ve üzeri
	28-33	133	3.00	1.00			
	34-39	106	3.09	.92			
	40-45	51	3.16	1.00			
	46 ve üzeri	44	3.31	.83			
Etkileşimsel Adalet	22-27	46	3.22	1.24	2.97	.01*	22-27 < 40-45 22-27 < 46 ve üzeri 28-33 < 40-45
	28-33	133	3.40	1.06			
	34-39	106	3.50	.87			
	40-45	51	3.82	.96			
	46 ve üzeri	44	3.68	.66			
İşlemsel Adalet	22-27	46	2.76	.94	1.33	.25	-
	28-33	133	2.93	.92			
	34-39	106	3.04	.96			
	40-45	51	3.12	1.06			
	46 ve üzeri	44	3.13	.96			

*p<0.05

Tablo 4.10'da örgütsel adalet ve örgütsel adaleti oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının yaş gruplarına göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel adalet (F=2.17; p>0.05) boyutu ve işlemsel adalet (F=1.33; p>0.05) alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Dağıtımsal adalet (F=2.49; p<0.05) ve etkileşimsel adalet (F=2.97; p<0.05) alt boyutlarında ise yaş gruplarına göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalarda dağıtımsal adalet alt boyutunda 34-39, 40-45, 46 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarının 22-27 yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir (p<0.05). Diğer taraftan işlemsel adalet alt boyutunda 40-45, 46 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarının 22-27 yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarından; 40-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarının 28-33 yaş aralığındaki öğretmenlerinkinden yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.11: Yaşa Göre Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Yaş	N	\bar{x}	S. Sapma	F	p	Fark (LSD)
Örgütsel Destek (Genel Boyut)	22-27	46	3.07	.72	1.59	.17	
	28-33	133	3.11	.74			
	34-39	106	3.23	.61			
	40-45	51	3.26	.75			
	46 ve üzeri	44	3.35	.56			
Adalet Desteği	22-27	46	3.09	1.02	1.64	.16	
	28-33	133	3.10	1.01			
	34-39	106	3.23	.90			
	40-45	51	3.30	1.07			
	46 ve üzeri	44	3.49	.69			
Öğretimse l Destek	22-27	46	3.27	.88	2.13	.07	
	28-33	133	3.30	.85			
	34-39	106	3.42	.61			
	40-45	51	3.59	.56			
	46 ve üzeri	44	3.52	.44			
Yönetmel Destek	22-27	46	2.91	1.01	3.22	.01*	22-27 < 34-39
	28-33	133	3.15	.96			22-27 < 40-45
	34-39	106	3.32	.85			22-27 < 46 ve üzeri
	40-45	51	3.39	.93			28-33 < 46 ve üzeri
	46 ve üzeri	44	3.48	.63			

*p<0.05

Tablo 4.11’de örgütsel destek ve örgütsel desteği oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının yaş gruplarına göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel destek (F=1.59; p>0.05) boyutu, adalet desteği (F=1.64; p>0.05) ve öğretimsel destek (F= 2.13; p>0.05) alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Yönetmel destek alt boyutunda ise yaş gruplarına göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır (F= 3.22; p<0.05). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalarda yönetmel destek alt boyutunda 34-39, 40-45, 46 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarının 22-27 yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarından; aynı zamanda 46 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarının 28-33 yaş aralığındaki öğretmenlerinkinden yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (p<0.05).

Tablo 4.12: Yaşa Göre Örgütsel Sinizm Tutumları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Yaş	N	\bar{x}	S. Sapma	F	p	Fark (LSD)
Örgütsel Sinizm (Genel Boyut)	22-27	46	2.73	.92	6.60	.00*	22-27 >46 ve üzeri
	28-33	133	2.8	.86			28-33 > 34-39
	34-39	106	2.57	.80			28-33 > 40-45
	40-45	51	2.41	.86			28-33 > 46 ve üzeri
	46 ve üzeri	44	2.24	.52			34-39 > 46 ve üzeri
Bilişsel Sinizm	22-27	46	2.82	1.04	1.90	.10	
	28-33	133	2.98	.97			
	34-39	106	2.75	.96			
	40-45	51	2.64	.94			
	46 ve üzeri	44	2.66	.63			
Davranışsal Sinizm	22-27	46	3.02	.93	7.29	.00*	22-27 > 40-45
	28-33	133	3.10	.90			22-27 >46 ve üzeri
	34-39	106	2.85	.84			28-33 > 34-39
	40-45	51	2.54	.92			28-33 > 40-45
	46 ve üzeri	44	2.42	.78			28-33 > 46 ve üzeri
Duyuşsal Sinizm	22-27	46	2.33	1.22	8.38	.00*	22-27 >46 ve üzeri
	28-33	133	2.50	1.14			28-33 > 34-39
	34-39	106	2.08	.90			28-33 > 40-45
	40-45	51	1.97	1.09			28-33 > 46 ve üzeri
	46 ve üzeri	44	1.53	.67			34-39 > 46 ve üzeri

*p<0.05

Tablo 4.12’de örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının yaş gruplarına göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular, bilişsel sinizm (F=1.90; p>0.05) alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm (F= 6.60; p<0.05) boyutu, davranışsal sinizm (F= 7.29; p<0.05) ve duyuşsal sinizm (F= 8.38; p<0.05) alt boyutlarında ise yaş gruplarına göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Söz konusu boyutlarda farkın kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalarda hem örgütsel sinizm boyutunda hem de duyuşsal sinizm alt boyutunda, 22-27 yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarının 46 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarından; 28-33 yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarının 34-39, 40-45, 46 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir (p<0.05). Davranışsal sinizm alt boyutunda 22-27 yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarının 40-45, 46 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarından; 28-33 yaş aralığındaki

öğretmenlerin cevap ortalamalarının 34-39, 40-45, 46 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarından ve 34-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarının 46 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin cevap ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

4.2.4. Meslekteki Görev Süresine Göre Karşılaştırmalar

Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının meslekteki görev yaptıkları sürelerle göre karşılaştırmaları Tablo 4.13, Tablo 4.14 ve Tablo 4.15'te yer almaktadır.

Tablo 4.13: Meslekteki Görev Süresine Göre Örgütsel Adalet Algıları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Görev Süresi**	N	\bar{x}	S. Sapma	F	p	Fark (LSD)
Örgütsel Adalet (Genel Boyut)	A	130	3.02	.92	3.83	.01*	A< C B< C B< D
	B	121	3.00	.83			
	C	39	3.46	.92			
	D	90	3.26	.92			
Dağıtımsal Adalet	A	130	2.88	.98	5.00	.00*	A< C A< D B< C
	B	121	2.98	.93			
	C	39	3.49	.97			
	D	90	3.19	.92			
Etkileşimsel Adalet	A	130	3.40	1.07	3.32	.02*	A< D B< C B< D
	B	121	3.35	.99			
	C	39	3.75	.84			
	D	90	3.70	.89			
İşlemsel Adalet	A	130	2,95	.94	2.86	.03*	A< C B< C B< D
	B	121	2.85	.88			
	C	39	3.31	1.07			
	D	90	3.11	1.02			

* $p<0.05$

** A:5 yıldan az, B:5-10 yıl, C:11-15 yıl, D:16 yıl ve üzeri

Tablo 4.13'te örgütsel adalet ve örgütsel adaleti oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel adalet ($F=3.83$; $p<0.05$) boyutu, dağıtımsal adalet ($F= 5.00$; $p<0.05$), etkileşimsel adalet ($F= 3.32$; $p<0.05$) ve işlemsel adalet ($F=$

2.86; $p < 0.05$) alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Söz konusu boyutlarda farkın kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalarda, örgütsel adalet boyutunda 11-15 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 5 yıldan az ve 5-11 yıl arasında görev yapan öğretmenlerinden cevap ortalamalarından; 16 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 5-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p < 0.05$). Dağıtımsal adalet alt boyutunda 11-15 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 5 yıldan az görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından; 16 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 5 yıldan az süredir görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p < 0.05$). İşlemsel adalet boyutunda 11-15 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 5 yıldan az ve 5-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerinden; 16 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 5-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerinkinden yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p < 0.05$).

Tablo 4.14: Meslekteki Görev Süresine Göre Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Görev Süresi	N	\bar{x}	S. Sapma	F	p	Fark (LSD)
Örgütsel Destek (Genel Boyut)	A	130	3.14	.73	2.29	.07	-
	B	121	3.11	.63			
	C	39	3.37	.69			
	D	90	3.29	.68			
Adalet Desteği	A	130	3.16	1.00	3.12	.02*	B < C B < D
	B	121	3.05	.89			
	C	39	3.49	1.00			
	D	90	3.36	.93			
Öğretimsel Destek	A	130	3.36	.82	3.76	.01*	A < C B < C B < D
	B	121	3.26	.74			
	C	39	3.63	.62			
	D	90	3.52	.52			
Yönetimsel Destek	A	130	3.08	1.00	3.90	.00*	A < C A < D
	B	121	3.19	.84			
	C	39	3.50	.90			
	D	90	3.43	.83			

* $p < 0.05$

Tablo 4.14'te örgütsel destek ve örgütsel desteği oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel destek ($F=2.29$; $p>0.05$) boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Adalet desteği ($F= 3.12$; $p<0.05$), öğretimsel destek ($F= 3.76$; $p<0.05$) ve yönetsel destek ($F= 3.90$; $p<0.05$) alt boyutlarında ise görev süresine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür. Bu alt boyutlarda farkın kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalarda adalet desteği alt boyutunda 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 5-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Öğretimsel destek alt boyutu incelendiğinde 11-15 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 5 yıldan az süredir ve 5-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından; 16 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 5-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p<0.05$). Yönetsel destek alt boyutunda ise 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 5 yıldan az bir süredir görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 4.15: Meslekteki Görev Süresine Göre Örgütsel Sinizm Tutumları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Görev Süresi	N	\bar{x}	S. Sapma	F	p	Fark (LSD)
Örgütsel Sinizm (Genel Boyut)	A	130	2.81	.88	9.63	.00*	A> C
	B	121	2.78	.80			A>D
	C	39	2.25	.79			B> C
	D	90	2.36	.74			B>D
Bilişsel Sinizm	A	130	2.93	1.01	6.66	.00*	A> C
	B	121	2.97	.92			B> C
	C	39	2.28	.92			B>D
	D	90	2.68	.78			C<D
Davranışsal Sinizm	A	130	3.03	.92	9.1	.00*	A> C
	B	121	3.04	.86			A>D
	C	39	2.62	.77			B> C
	D	90	2.50	.88			B> D
Duyuşsal Sinizm	A	130	2.45	1.13	8.30	.00*	A> C
	B	121	2.28	1.03			A>D
	C	39	1.83	1.01			B> C
	D	90	1.81	.96			B> D

* $p<0.05$

Tablo 4.15'te örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmi oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular örgütsel sinizm ($F=9.63$; $p<0.05$) boyutu, bilişsel sinizm ($F= 6.66$; $p<0.05$), davranışsal sinizm ($F= 9.15$; $p<0.05$) ve duyuşsal sinizm ($F= 8.30$; $p<0.05$) alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmi oluşturan alt boyutlarda farkın kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalarda, örgütsel sinizm boyutunda 5 yıldan az görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 11-15 yıl, 16 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenlerinden cevap ortalamalarından; 5 -10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri arasında görev yapan öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p<0.05$). Bilişsel sinizm alt boyutunda, 5 yıldan az ve 5-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 11-15 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından; 5-10 yıl ve 11-15 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 16 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p<0.05$). Duyuşsal sinizm alt boyutunda ise 5 yıldan az süredir görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının 11-15 yıl, 16 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenlerinden; 5-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının da 11-15 yıl, 16 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

4.2.5. Okul Türüne Göre Karşılaştırmalar

Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının görev yaptıkları okul türüne göre karşılaştırmaları Tablo 4.16, Tablo 4.17 ve Tablo 4.18'de yer almaktadır.

Tablo 4.16: Okul Türüne Göre Örgütsel Adalet Algıları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Okul Türü	N	\bar{x}	S. Sapma	F	p	Fark (LSD)
Örgütsel Adalet (Genel Boyut)	MTAL	197	2.96	.86	6.36	.00*	MTAL < AL MTAL < AİHL
	AL	95	3.28	.89			
	AİHL	88	3.29	.97			
Dağıtımsal Adalet	MTAL	197	2.90	.89	4.71	.00*	MTAL < AL MTAL < AİHL
	AL	95	3.20	.98			
	AİHL	88	3.21	1.06			
Etkileşimsel Adalet	MTAL	197	3.29	1.01	9.05	.00*	MTAL < AL MTAL < AİHL
	AL	95	3.74	.91			
	AİHL	88	3.69	.94			
İşlemsel Adalet	MTAL	197	2.84	.92	4.77	.00*	MTAL < AL MTAL < AİHL
	AL	95	3.13	.94			
	AİHL	88	3.16	1.03			

*p<0.05

Tablo 4.16’da örgütsel adalet ve örgütsel adaleti oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel adalet (F=6.36; p<0.05) boyutu, dağıtımsal adalet (F= 4.76; p<0.05), etkileşimsel adalet (F= 9.05; p<0.05) ve işlemsel adalet (F= 4.77; p<0.05) alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Söz konusu boyutlarda farkın kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalarda elde edilen bulgular ışığında hem örgütsel adalet boyutunda hem de örgütsel adaleti oluşturan dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarında, anadolu lisesi ve anadolu imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından daha yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür (p<0.05).

Tablo 4.17: Okul Türüne Göre Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Okul Türü	N	\bar{x}	S. Sapma	F	p	Fark (LSD)
Örgütsel Destek (Genel Boyut)	MTAL	197	3.06	.69	6.87	.00*	MTAL < AL MTAL < AİHL
	AL	95	3.34	.59			
	AİHL	88	3.30	.72			
Adalet Desteği	MTAL	197	3.03	.95	7.00	.00*	MTAL < AL MTAL < AİHL
	AL	95	3.43	.84			
	AİHL	88	3.36	1.03			
Öğretimsel Destek	MTAL	197	3.31	.72	3.12	.04*	MTAL < AL MTAL < AİHL
	AL	95	3.43	.63			
	AİHL	88	3.53	.81			
Yönetsel Destek	MTAL	197	3.09	.93	5.93	.00*	MTAL < AL MTAL < AİHL
	AL	95	3.45	.77			
	AİHL	88	3.35	.96			

*p<0.05

Tablo 4.17’de örgütsel destek ve örgütsel desteği oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel destek (F=6.87; p<0.05) boyutu, adalet desteği (F= 7.00; p<0.05), öğretimsel destek (F= 3.12; p<0.05) ve yönetsel destek (F= 5.93; p<0.05) alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Söz konusu boyutlarda farkın kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalar sonucunda elde edilen bulgular hem örgütsel destek boyutunda hem de örgütsel desteği oluşturan adalet desteği, öğretimsel destek ve yönetsel destek alt boyutlarında, anadolu lisesi ve anadolu imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (p<0.05).

Tablo 4.18: Okul Türüne Göre Örgütsel Sinizm Tutumları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Okul Türü	N	\bar{x}	S. Sapma	F	P	Fark (LSD)
Örgütsel Sinizm (Genel Boyut)	MTAL	197	2.77	.81	6.24	.00*	MTAL > AL MTAL > AİHL
	AL	95	2.42	.82			
	AİHL	88	2.55	.88			
Bilişsel Sinizm	MTAL	197	2.98	.88	6.49	.00*	MTAL > AL MTAL > AİHL
	AL	95	2.64	.92			
	AİHL	88	2.63	1.04			
Davranışsal Sinizm	MTAL	197	2.98	.91	4.77	.00*	MTAL > AL
	AL	95	2.63	.91			
	AİHL	88	2.87	.85			
Duyuşsal Sinizm	MTAL	197	2.31	1.09	3.79	.02*	MTAL > AL
	AL	95	1.95	1.00			
	AİHL	88	2.12	1.08			

*p<0.05

Tablo 4.18’de örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmi oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel sinizm (F=6.24; p<0.05) boyutu, bilişsel sinizm (F= 6.49; p<0.05), davranışsal sinizm (F= 4.77; p<0.05) ve duyuşsal sinizm (F= 3.79; p<0.05) alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Söz konusu boyutlarda farkın kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalar sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel sinizm boyutunda ve bilişsel sinizm alt boyutunda, meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının anadolu lisesi ve Anadolu imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından daha yüksek olduğunu göstermektedir (p<0.05). Davranışsal sinizm ve duyuşsal sinizm alt boyutlarında ise mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarının anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin cevap ortalamalarından daha yüksek olduğu bulunmuştur (p<0.05).

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan “Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme ilişkin tutumları arasındaki ilişki ne düzeydedir?” alt problemine ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.19 ve Tablo 4.20’de sunulmaktadır.

Tablo 4.19: Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sinizme Tutumları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1) Örgütsel Adalet (Genel Boyut)	1	.91**	.88**	.96**	-.73**	-.76**	-.49**	-.61**
(2) Dağıtımsal Adalet		1	.71**	.82**	-.69**	-.72**	-.47**	-.57**
(3) Etkileşimsel Adalet			1	.81**	-.68**	-.69**	-.43**	-.62**
(4) İşlemsel Adalet				1	-.68**	-.71**	-.45**	-.55**
(5) Örgütsel Sinizm (Genel Boyut)					1	.88**	.80**	.89**
(6) Bilişsel Sinizm						1	.54**	.68**
(7) Davranışsal Sinizm							1	.61**
(8) Duyuşsal Sinizm								1

** p<.001

Tablo 4.19’deki korelasyon analizine ilişkin bulgular örgütsel adalet algısı ile sinizme ilişkin tutum arasında negatif yönde ve oldukça yüksek düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.73$; $p<.001$). Örgütsel sinizme yönelik tutum ile örgütsel adaleti oluşturan dağıtımsal adalet ($r=-.69$; $p<.001$), etkileşimsel adalet ($r=-.68$; $p<.001$) ve işlemsel adalet ($r=-.68$; $p<.001$) algısı alt boyutları arasında ise negatif yönde ve yüksek düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırmada ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizme yönelik tutumlarını oluşturan bilişsel sinizm ($r=-.76$; $p<.001$), duyuşsal sinizm ($r=-.61$; $p<.001$) alt boyutları arasında negatif yönde yüksek düzeyde, davranışsal sinizm ($r=-.49$; $p<.001$) alt boyutları arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 4.20: Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Sinizme Tutumları ile İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1) Örgütsel Destek (Genel Boyut)	1	.96**	.83**	.94**	-.72**	-.73**	-.47**	-.63**
(2) Adalet Desteği		1	.79**	.88**	-.72**	-.74**	-.48**	-.62**
(3) Öğretimsel Destek			1	.78**	-.69**	-.68**	-.47**	-.62**
(4) Yönetmel Destek				1	-.72**	-.72**	-.47**	-.65**
(5) Örgütsel Sinizm (Genel Boyut)					1	.88**	.80**	.89**
(6) Bilişsel Sinizm						1	.54**	.68**
(7) Davranışsal Sinizm							1	.61**
(8) Duyuşsal Sinizm								1

** p<.001

Tablo 4.20'deki korelasyon analizine ilişkin bulgular örgütsel destek algısı ile sinizme ilişkin tutum arasında negatif yönde ve oldukça yüksek düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.72$; $p<.001$). Örgütsel sinizme yönelik tutum ile örgütsel desteği oluşturan adalet desteği ($r=-.72$; $p<.001$), öğretimsel destek ($r=-.69$; $p<.001$) ve yönetmel destek ($r=-.72$; $p<.001$) algısı alt boyutları arasında ise negatif yönde ve yüksek düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırmada ayrıca öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme yönelik tutumlarını oluşturan bilişsel sinizm ($r=-.73$; $p<.001$), duyuşsal sinizm ($r=-.63$; $p<.001$) alt boyutları arasında negatif yönde yüksek düzeyde, davranışsal sinizm ($r=-.47$; $p<.001$) alt boyutları arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan “*Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının anlamlı yordayıcısı mıdır?*” alt

problemine çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4.21, Tablo 4.22, Tablo 4.23 ve Tablo 4.24'te sunulmaktadır.

Tablo 4.21: Örgütsel Adalet ve Örgütsel Destek Algısının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

	B	Std. Hata	Beta	t	p	R	R ²	Adj. R ²	F	p	Durbin-Watson
Sabit (Constant)	5.16	.14		35.19	.000	.74	.558	.555	237.60	.00	1.77
Örgütsel Adalet	-.42	.07	-.46	-5.61	.000						
Örgütsel Destek	-.37	.10	-.30	-3.68	.000						

Bağımlı değişken: Örgütsel Sinizm

Tablo 4.21'de yer alan bulgular incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının örgütsel sinizme yönelik tutumları üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular örgütsel adalet ($t=-5.61$; $p<.001$) ve örgütsel destek algısının ($t=-3.68$; $p<.001$) örgütsel sinizme ilişkin tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($F(2,37)= 237.60$; $p<.001$). Bu bağlamda değerlendirildiğinde örgütsel adalet algısının ($\beta=-.46$; $p<.001$) örgütsel sinizme ilişkin tutumlar üzerindeki etkisi örgütsel destek algısına ($\beta=-.30$; $p<.001$) görece daha yüksektir. Bulgular, çoklu doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişken olarak yer alan örgütsel adalet ve örgütsel destek algısının örgütsel sinizme ilişkin tutumdaki değişimin %55.8'ini açıklamaktadır.

Örgütsel adalet algısının örgütsel sinizme yönelik tutum üzerindeki etkisi istatistiki açıdan anlamlı olduğundan örgütsel adalet algısının alt boyutları olan dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adaletin örgütsel sinizme yönelik tutumlar üzerindeki etkisine yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.22'de sunulmaktadır.

Tablo 4.22: Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

	B	Std. Hata	Beta	t	p	R	R ²	Adj. R ²	F	p	Durbin-Watson
Sabit (Constant)	4.90	.10		45.02	.000	.749	.561	.557	159.97	.000	1.82
Dağıtım Adalet	-.32	.053	-.37	-6.22	.000						
Etkileşimsel Adalet	-.29	.051	-.34	-5.77	.000						
İşlemsel Adalet	-.07	.064	-.08	-1.19	.23						

Bağımlı değişken: Örgütsel Sinizm

Tablo 4.22’de yer alan bulgular incelendiğinde çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular dağıtım sal adalet ($t=-6.22$; $p<.001$) ve etkileşimsel adaletin ($t=-5.77$; $p<.001$) örgütsel sinizme ilişkin tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak işlemsel adaletin ($t=-.08$; $p<.001$) örgütsel sinizme ilişkin tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmektedir ($F(2.37)= 159.97$; $p<.001$). Bu bağlamda değerlendirildiğinde dağıtım sal adalet algısının ($\beta=-.37$; $p<.001$) örgütsel sinizme ilişkin tutumlar üzerindeki etkisi, etkileşimsel adalet algısına ($\beta=-.34$; $p<.001$) görece daha yüksektir. Bulgular, çoklu doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişken olarak yer alan dağıtım sal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algısının örgütsel sinizme ilişkin tutumdaki değişimin %56.1’ini açıklamaktadır.

Örgütsel destek algısının örgütsel sinizme yönelik tutum üzerindeki etkisi istatistiki açıdan anlamlı olduğundan örgütsel destek algısının alt boyutları olan adalet desteği, öğretimsel destek ve yönetsel desteğin örgütsel sinizme yönelik tutumlar üzerindeki etkisine yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.23’te sunulmaktadır.

Tablo 4.23: Örgütsel Destek Algısının Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi- Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

	B	Std. Hata	Beta	t	p	R	R ²	Adj. R ²	F	p	Durbin-Watson
Sabit (Constant)	5.28	.13		38.72	.000	.764	.583	.580	175.40	.00	1.85
Adalet Desteği	-.23	.06	-.26	-3.45	.001						
Öğretimsel Destek	-.31	.06	-.26	-4.61	.000						
Yönetsel Destek	-.26	.06	-.28	-3.88	.000						

Bağımlı değişken: Örgütsel Sinizm

Tablo 4.23'te yer alan bulgular incelendiğinde çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular yönetsel destek ($t=-3.88$; $p<.001$), öğretimsel destek ($t=-4.61$, $p<.001$) ve adalet desteğinin ($t=-3.45$; $p<.001$) örgütsel sinizme ilişkin tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($F(2,37)=175.40$; $p<.001$). Bu bağlamda değerlendirildiğinde yönetsel destek algısının ($\beta=-.285$; $p<.001$) örgütsel sinizme ilişkin tutumlar üzerindeki etkisi, öğretimsel destek ($\beta=-.26$; $p<.001$) ve adalet desteği algısına ($\beta=-.26$; $p<.001$) görece daha yüksektir. Bulgular, çoklu doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişken olarak yer alan adalet desteği, öğretimsel destek ve yönetsel destek algısının örgütsel sinizme ilişkin tutumdaki değişimin %58.3'ünü açıklamaktadır.

Tablo 4.24: Örgütsel Destek Algısının Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi sonucu

	B	Std. Hata	Beta	t	p	R	R ²	Adj. R ²	F	p	Durbin-Watson
Sabit (Constatnt)	5.40	.13		40.41	.000	.784	.615	.609	99.45	.000	1.84
Dağıtım sal											
Adalet											
Etkileşimsel											
Adalet	-0.25	.05	-.28	-4.69	.000						
İşlemsel											
Adalet	-0.14	.05	-.17	-2.74	.000						
Adalet	.09	.07	.10	1.33	.180						
Desteği	-0.03	.08	-.03	-.36	.710						
Öğretimsel											
Destek	-0.27	.06	-.23	-4.12	.000						
Yönetsel											
Destek	-0.23	.06	-.25	-3.37	.000						

Bağımlı değişken: Örgütsel Sinizm

Tablo 4.24'te yer alan bulgular incelendiğinde çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular işlemsel adalet ($t=1.33$; $p>.05$) ve adalet desteğinin ($t=-.36$; $p>.05$) örgütsel sinizme ilişkin tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olmadığını ortaya koymaktadır ($F(6,37)=99.45$; $p<.001$). Diğer taraftan araştırma modelinde yer alan örgütsel adalet ve örgütsel destek algısını oluşturan diğer değişkenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($p<.001$). Söz konusu etkiler incelendiğinde, örgütsel adalet boyutunda yer alan dağıtım sal adaletin örgütsel sinizme yönelik tutum üzerinde görece en yüksek etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($\beta=-.28$; $p<.001$). Ayrıca örgütsel destek boyutunda yer alan yönetsel desteğin, örgütsel sinizme yönelik tutumlar üzerindeki

etkisinin görece en yüksek ikinci etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($\beta=-.25$; $p<.001$). Bulgular, oklu doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişken olarak yer alan örgütsel adalet algısını oluşturan dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet ile örgütsel destek adalet desteğini oluşturan öğretimsel destek ve yönetsel destek değişkenlerinin örgütsel sinizme ilişkin tutumdaki değişimin %61.5'ini açıkladığını göstermektedir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME

5.1. Genel Değerlendirme ve Tartışma

Bu araştırmada İstanbul'un Bağcılar, Başakşehir ve Esenler ilçelerinde Anadolu imam hatip lisesi, mesleki ve teknik anadolu lisesi ve anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algısının örgütsel sinizme ilişkin tutumları ne derece etkilediği incelenmiştir. Araştırmada cevap aranan dört soruya ilişkin bulgular ışığında elde edilen sonuçlar izleyen kısımda sunulmuştur.

1. Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizme yönelik tutumları ne düzeydedir?

Bu araştırmada *öğretmenler tarafından algılanan örgütsel adaletin ne düzeyde* olduğu incelenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar örgütsel adalet algısı ve dağıtımsal adalet alt boyutuna ilişkin cevap ortalamaları, öğretmenlerin kararsız olduklarına işaret etmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin, okul yönetimi tarafından ders ve ders dışı etkinliklerin eşit dağıtılması ve sorumlulukların eşit paylaşılması hususunda soru işaretine sahip olduğu ifade edilebilir. Etkileşimsel adalet alt boyutuna ait cevap ortalamaları öğretmenlerin katılma eğilimine işaret ederken işlemsel adalet alt boyutuna ait cevap ortalamaları ise öğretmenlerin katılmama eğiliminde olduklarını göstermektedir. İşlemsel adalet boyutuna yönelik verilen cevaplar incelendiğinde öğretmenler, okul yönetiminin aldığı kararların birlikte alınmadığını düşünmekle beraber, okul yönetiminin tarafsızlığı ve demokratik ortamın varlığı hususunda olumsuz fikirlere sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca etkileşimsel adalet algısının yüksek olması, okul yönetiminin öğretmenlerin kişisel haklarına ve onlara karşı davranış konusunda duyarlı olduğu ileri sürülebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel adalet ve dağıtımsal adalet algılarının orta düzeyde, işlemsel adalet algılarının görece düşük düzeyde ve etkileşimsel adalet algılarının ise orta düzeyden daha yüksek bir düzeyde olduğunu göstermiştir. Günce (2013), Kuşci (2014), Uysal (2014), Aydın (2015) ve Çavuş (2016) yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel adalet algı düzeylerini

orta düzeyde bulmuş olmaları bu çalışmanın desteklendiğini göstermektedir. Bu çalışmadan farklı olarak Polat (2007), Potuk (2017) ve Tan (2017) örgütsel adalet algı düzeyini yüksek düzeyde bulmuşlardır.

Araştırmada ayrıca öğretmenler tarafından algılanan örgütsel desteğin ne düzeyde olduğu ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlar örgütsel destek algısı açısından öğretmenlerin kararsız olduklarını göstermiştir. Ayrıca öğretmenlerin hem genel ve alt boyut ortalamalarına ait algıları orta düzeyde bulunmuştur. Öğretimsel destek algısı ortalaması, diğer alt boyutların cevap ortalamalarından görece yüksek olarak ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin, önerilerinin okul yönetimi tarafından desteklenmesi, okul-öğretmen iş birliği gerektiren konularda yardımcı olunması ve ilişkilerinin geliştirilmesi gibi konularda kararsız kaldıklarını göstermektedir. Özdemir (2010), Gül (2010), Turunç ve Çelik (2010), Eğriboyun (2013), Büyükgöze (2014), Özek (2016) ve Dilsiz (2018) yapmış oldukları araştırmalarda algılanan örgütsel desteği orta düzeyde bulmuşlardır. Bulunan sonuçlar bu araştırmayla benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte Nayır (2011), Derinbay (2011), Uzun (2018) ve Sarıkaya (2019) yapmış oldukları çalışmalarda ise bu çalışmadan farklı olarak algılanan örgütsel desteği yüksek düzeyde bulmuşlardır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik tutumlarının ne düzeyde olduğu da incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutum, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutu açısından kararsız olduklarına işaret etmektedir. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları kurumların politikaları, amaçları ve uygulamaları noktasında kararsız olduklarını, kurumun söylemlerinin ve eylemlerinin birbirinden farklı olduklarına inanmalarından kaynaklanmaktadır. Duyuşsal sinizm alt boyutuna ait cevap ortalamaları öğretmenlerin katılmama eğiliminde olduklarını göstermektedir. Sonuçlar öğretmenlerin örgütsel sinizm ilişkin tutum, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutuna ilişkin tutumlarının orta düzey, duyuşsal sinizme yönelik tutumlarının ise düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin kurumlarına karşı geliştirdikleri olumsuz duyguların bu sonuçlarda etkili olduğu söylenebilir. Yine Özgan, Külekçi ve Zkan (2012), Yıldırım (2015), ve Yüksel (2015) tarafından yapılan çalışmalarda bu çalışmanın sonuçlarına benzer olarak örgütsel sinizm algısını orta düzeyde bulmuşlardır. Güzeller ve Kalağan (2008), Akın (2015) ve Doğan ve Uğurlu (2015) bu çalışmadan farklı olarak örgütsel sinizm algısını düşük düzeyde bulmuşlardır.

2. Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme ilişkin tutumları, demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni hal, yaş, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü) göre anlamlı farklılık göstermekte midir? Öğretmenlerin örgütsel adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algılarına ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının cinsiyete göre diğer bir ifade ile kadın ve erkeğe göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı ancak dağıtımsal adaletle yönelik verilen cevapların ortalamalarının cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur. Okuldaki yöneticilerin ekseriyetle erkek olması, kadınların dağıtımsal adaleti daha az algılamasının nedeni olarak söylenebilir. Polat (2007) yapmış olduğu çalışmada erkek öğretmen adalet algısının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmış, yine Yılmaz (2010) ve Kılıçlar (2011) yapmış olduğu çalışmaların bulguları bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Buna karşın Tan (2010), yapmış olduğu çalışmada kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algısının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel destek ve yönetsel destek algılarına ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının kadın ve erkeğe göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Bu durum hem erkek öğretmenlerin hem de kadın öğretmenlerin okullarından benzer şekilde destek aldığına yorumlanabilir. Öğretmenlerin adalet desteği ve öğretimsel destek yönelik verdikleri cevapların ortalamaları ise cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olduğunu ortaya koymuştur. Büyükgöze (2014), Özek (2016), Dilsiz (2018) ve Sarıkaya (2019) yapmış çalışmalarda örgütsel destek algısının öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşarak bu çalışmayı destekler nitelikte neticelere varmıştır. Bu sonuçlardan farklı olarak Gül (2010) ve Gökpınar (2014) erkek öğretmenlerin algıladığı örgütsel desteğin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizme ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark göstermediğini ancak öğretmenlerin davranışsal sinizme ilişkin tutumlarına ilişkin cevaplarının ortalamaları kadın ve erkeğe göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Güzeller ve Kalağan (2008), Kalağan (2009), Nartgün ve Kartal (2013), Çetinkaya (2014) ve Kaynarıcı'nın (2019) yapmış olduğu çalışmalarda örgütsel sinizm

algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çakıcı (2017) ve Karademir (2017) yapmış oldukları çalışmalarda bu çalışmadan farklı olarak anlamlı bir farklılık bulmuş, bu farklılığın sebebi olarak kadın öğretmenlerin yaşadıkları kötü durumları içine atmayıp konuşarak kendilerini rahatlattıkları, erkek öğretmenlerin ise böyle durumlarda daha çok içine kapanmaları şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları medeni hale göre incelendiğinde adalet, dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algılarına ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının medeni hale göre diğer bir ifade ile bekârların ve evlilere göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur. Ergül (2019) Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algı düzeylerini incelediği çalışmasında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere nazaran örgütsel adalet algısını daha yüksek bulmuştur. Yapmış olduğu çalışmada elde ettiği bulgular bu araştırmadaki bulguları destekler niteliktedir. Özgen (2018) ise bu sonuçlardan farklı olarak örgütsel destek algısının medeni duruma göre anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin örgütsel destek, adalet desteği, öğretimsel destek ve yönetsel destek algılarına ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının medeni hale göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Sarıkaya (2019) yapmış olduğu çalışmada örgütsel destek algısıyla medeni hal arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Kalağan (2009) ise medeni durum ile örgütsel destek algısı arasında etkileşim boyutunda anlamlı bir farklılık bulmuştur.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve duyusal sinizme ilişkin verdikleri cevap ortalamalarının medeni hale göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bu sonuç bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere nazaran daha çok sinizm yaşadığını göstermektedir. Amasralı ve Aslan (2017) öğretmenler özelinde yapmış oldukları çalışmada medeni hal ile örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı farklılaşma olduğunu belirtmişlerdir. Kahveci ve Demirtaş (2015) yapmış oldukları çalışmada medeni hal ile örgütsel sinizm algısı arasında genel boyutta anlamlı farklılık olduğunu, alt boyut olan bilişsel sinizmde

anlamli farklilik olmadigini bulmuslardir. Elde edilen bulgular bu calismayla kismen benzerlik gostermektedir. Buna karstın Kucuk (2020) ise medeni hal ile orgutsel sinizm algisi arasında istatistiki acidan anlamli bir farklilik olmadigini ifade etmistir.

Orgutsel adalet ve orgutsel adaleti olusturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarinin yas gruplarina gore karstirlilmasi sonucunda elde edilen bulgular, orgutsel adalet boyutu ve islemsel adalet alt boyutunda istatistiki acidan anlamli bir farklilik olmadigini ortaya koymustur. Diğer taraftan dagitimsal adalet ve etkilesimsel adalet alt boyutlarında ise yas gruplarina gore istatistiki acidan anlamli farklilik olduğu gormustur. Ergul (2019) yapmiş olduğu calismada bu calismanin sonuclarından farklı olarak orgutsel adalet algisi ve alt boyutlarında anlamli bir farklilik olmadigini bulmustur.

Orgretmenlerin orgutsel destek ve orgutsel desteği olusturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarinin yas gruplarina gore karstirlilmasi sonucunda elde edilen bulgular, orgutsel destek boyutu, adalet desteği ve orgretimsel destek alt boyutunda istatistiki acidan anlamli bir farklilik olmadigini gostermistir. Ayrıca yonetsel destek alt boyutunda ise yas gruplarina gore istatistiki acidan anlamli farklilik bulunduğu sonucuna ulasilmistir. Ozek (2016) ve Ergul (2019) yapmiş olduğu calismalarda orgutsel destek algisinin yasa gore farklılaşmadığı sonucuna ulasilmistir. Erkol (2015) ise ortaogretim kurumlarında calisan orgretmenlerin algiladığı orgutsel desteğin bireysel ozelliklere gore incelediği calismasında orgutsel destek ile yas değişkeni arasında pozitif yonlu bir iliski bulmustur.

Orgretmenlerin orgutsel sinizm ve orgutsel sinizm olusturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarinin yas gruplarina gore karstirlilmasi sonucunda elde edilen sonucler, bilişsel sinizm alt boyutunda istatistiki acidan anlamli bir farklilik olmadigini gostermistir. Ancak, orrgutsel sinizm boyutu, davranışsal sinizm ve duyusşsal sinizm alt boyutlarında ise yas gruplarina gore istatistiki acidan anlamli farklilik bulunduğu sonucuna ulasilmistir. Bu bulgular ise orgutsel sinizm algisinin bilişsel sinizm boyutundan daha cok duyusşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutuna tasindigini, orgretmenlerin duygu ve davranışla bu durumu ifade ettikleri sonucuna isaret etmektedir. Bulut (2019) "Ortaokullarda gorev yapan orgretmenlerin iletisim becerileri

ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki”yi incelediği çalışmada yaş değişkeni ile örgütsel sinizm ve tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık bulmuştur. Söz konusu çalışma ile bu çalışmanın sonuçları kısmen örtüşmektedir. Bulut (2018) öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeylerini incelediği çalışmada anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmiştir. Kalağan ve Güzeller (2010) ‘de yapmış oldukları çalışmada yaş değişkeninin örgütsel sinizm algısını etkilemediğini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adaleti oluşturan alt boyutlara ait cevapların meslekteki görev sürelerine göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen sonuçlar, örgütsel adalet boyutu, dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Meslekteki görev süresi arttıkça öğretmenlerin örgütsel adalet algısı da artmaktadır. Polat (2007), Ünlü (2015), Potuk (2017) ve Tan (2017) meslekteki görev süresiyle örgütsel adalet algısı arasında anlamlı farklılaşma olduğunu belirttiği çalışmalar bu çalışmayla tutarlılık gösterirken, Günce (2013) ve Güneş (2019)’in bulduğu sonuçlarla örtüşmemektedir.

Örgütsel destek ve örgütsel desteği oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen sonuçlar, örgütsel destek boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Ancak adalet desteği, öğretimsel destek ve yönetsel destek alt boyutlarında ise meslekteki görev sürelerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu meslekteki görev süresinin artmasının örgütsel destek algısının artırdığı sonucunu göstermektedir. Özek (2016) ve Taşkın (2016) yapmış olduğu çalışmalarda meslekteki görev süresiyle örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmi oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve duyuşsal sinizm alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Başaran (2020) meslekteki görev süresiyle örgütsel sinizm algısı arasında bu çalışmadaki sonuçlara benzer sonuçlar elde etmiş ve bu çalışmadan farklı olarak “davranışsal

sinizm” boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bulut (2019) yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizm algısının meslekteki görev süresine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmış sadece “davranışsal sinizm” boyutunda anlamlı farklılık gözlemlemiştir.

Örgütsel adalet ve örgütsel adaleti oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen sonuçlar, örgütsel adale boyutu, dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Titrek (2009), Şahin (2014), Ünlü (2015) ve Girgin (2016) yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel adalet algısının okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Sözü edilen çalışmalarla bu çalışmanın bulguları benzerdir. Bu çalışmalardan farklı olarak Polat (2007) ve Güneş (2019) okul türüyle örgütsel adalet arasında anlamlı bir fark olmadığını ifade ederek bu çalışmalardan farklı sonuçlara ulaşmışlardır.

Örgütsel destek ve örgütsel desteği oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen sonuçlar ise örgütsel destek boyutu, adalet desteği, öğretimsel destek ve yönetsel destek alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Çakır (2017) yapmış olduğu çalışmada “örgütsel destek” ve alt boyutları olan “adalet desteği”, yönetsel destek ve öğretimsel destek alt boyutlarında da anlamlı farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu çalışmayla bu çalışmanın sonuçları örtüşmektedir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmi oluşturan alt boyutlara ait cevap ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen sonuçlarda, örgütsel sinizm boyutu, bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve duyuşsal sinizm alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Kalağan ve Güzeller (2010) öğretmenlerin sinizm algısını belirlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizm ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemiştir. Buna karşın Yıldırım (2015) tarafından yapılan

çalışmada ise okul türüyle örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı bir fark bulunmamış ve bu çalışmadan farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

3. Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki ne düzeydedir?

Araştırmada gerçekleştirilen korelasyon analizine ilişkin sonuçlar;

- Örgütsel adalet algısı ile sinizme ilişkin tutum arasında negatif yönde ve oldukça yüksek düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal bir ilişki olduğunu göstermiştir.
- Diğer taraftan örgütsel sinizme yönelik tutum ile örgütsel adaleti oluşturan dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet) ve işlemsel adalet algısı alt boyutları arasında ise negatif yönde ve yüksek düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal ilişki olduğu saptanmıştır.
- Araştırmada ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizme yönelik tutumlarını oluşturan bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm alt boyutları arasında negatif yönde yüksek düzeyde, davranışsal sinizm alt boyutları arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür.
- Korelasyon analizine ilişkin bulgular örgütsel destek algısı ile sinizme ilişkin tutum arasında negatif yönde ve oldukça yüksek düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir.
- Örgütsel sinizme yönelik tutum ile örgütsel desteği oluşturan adalet desteği, öğretimsel destek ve yönetsel destek algısı alt boyutları arasında ise negatif yönde ve yüksek düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal ilişki olduğu saptanmıştır.
- Araştırmada ayrıca öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme yönelik tutumlarını oluşturan bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm alt boyutları arasında negatif yönde yüksek düzeyde, davranışsal sinizm alt boyutları arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiki açıdan anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir.

Özcan (2014) tarafından yapılan çalışmada örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizme yönelik tutumları arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin; örgütsel sinizmi oluşturan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarına verdikleri cevaplar ile örgütsel adalet ölçeğini oluşturan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel alt boyutlarına verdikleri cevaplar arasındaki korelasyonlar incelendiğinde, söz konusu değişkenler arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şamdan ve Başkan (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışma örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Çalışmada ayrıca öğretmenlerin, örgütsel adaletin alt boyutları (dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet, işlemsel adalet) ile örgütsel sinizmin alt boyutları (bilişsel sinizm, davranışsal sinizm, duyuşsal sinizm) arasında da negatif ve yüksek düzeyde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Şamdan (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ve yüksek derecede anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin hem örgütsel adalet algılarının hem de örgütsel adaleti oluşturan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm ile birlikte örgütsel sinizmi oluşturan bilişsel, davranışsal ve duyuşsal sinizm alt boyutlarına ilişkin sinizm düzeylerinin de düşük olduğu sonucuna varılmıştır

Bu çalışmada elde edilen bu sonuçlar Andersson (1996), FitzGerald (2002), Chrobot-Mason (2003), Bommer ve diğerleri (2005), James (2005), Bernerth ve diğerleri (2007) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Yine bu çalışmada algılanan örgütsel adalet ve örgütsel sinizme yönelik tutumlar arasındaki ilişkiler açısından elde edilen sonuçlar; Tokgöz (2011), Çetin, Özgan ve Bozbayındır (2013), Uğurlu ve Öncel (2017), Yazıcıoğlu ve Gençer (2017), Girgin ve Gümüşeli (2018), Şamdan ve Başkan (2019) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ayrıca Bateman (1992), Andersson (1996), FitzGerald (2002), Chrobot-Mason (2003), Bommer ve diğerleri (2005), James (2005), Bernerth ve diğerleri (2007), Özgen ve Turunç (2017), Bölükbaşıoğlu (2013), Mavibaş ve Belli (2018) sonuçlar çalışmalarında elde edilen sonuçlarda bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile tutarlılık göstermektedir. Diğer taraftan örgütsel adalet ile örgütsel

sinizme yönelik tutumlar arasında pozitif ilişkinin olduğuna ilişkin çalışmalara da rastlanmıştır. Bu bağlamda Çağ (2011) tarafından yapılan çalışmada prosedürel adalet diğer bir ifade ile işlemsel adalet ile örgütsel sinizm arasında istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç bu çalışmada elde edilen bulgularla farklılık göstermektedir.

Tokgöz (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel destek, örgütsel sinizmin bir öncülü olarak ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlar, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışma örgütsel desteğin, örgütsel sinizmi açıklamada kuvvetli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada elde edilen sonuçlar Byrne ve Hochwarter (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir. Kasalak ve Aksu (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada elde edilen korelasyon analizi sonuçları örgütsel destek ile örgütsel sinizmi oluşturan tüm alt boyutlar arasında istatistiki açıdan anlamlı orta derecede ve negatif ilişkilerin varlığını ortaya koymuştur.

Nartgün ve Kalay (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme yönelik tutumları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuştur. Örgütsel destek algısının örgütsel sinizm üzerindeki istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü etki Tokgöz (2011), Chiaburu ve diğerleri (2013), Kasalak ve Aksu (2014) tarafından yapılan çalışmaların bulgularıyla tutarlılık göstermektedir.

Emre (2018) tarafından yapılan çalışmada örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri ile Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Çalışmanın sonuçları araştırma görevlilerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizme yönelik tutumları arasında negatif yönlü orta düzey ve üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Örgütsel destek ve örgütsel sinizme yönelik tutumlara ilişkin belirtilen çalışmaların sonuçları dikkate alındığında bu çalışmada algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizme yönelik tutumlar arasındaki ilişkiler açısından elde edilen sonuçlar; Kalağan (2009), Tokgöz (2011), Kasalak ve Aksu (2014), Emre (2018) çalışmalarında elde edilen sonuçlarla bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile tutarlılık göstermektedir. Diğer taraftan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ilişkinin olmadığını öne süren

çalışmalara da rastlamak mümkündür. Nartgün ve Kalay (2014) tarafından çalışmada ise, örgütsel destek algısı ile örgütsel sinizme yönelik tutumlar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç, bu çalışmada elde edilen bulgularla farklılık göstermektedir.

4. Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının anlamlı yordayıcısı mıdır?

Örgütsel adalet ve örgütsel destek algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi sonuçları incelendiğinde;

- Örgütsel adalet ve örgütsel destek algısının örgütsel sinizme ilişkin tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde örgütsel adalet algısının örgütsel sinizme ilişkin tutumlar üzerindeki etkisi örgütsel destek algısına görece daha yüksektir. Bulgular, çoklu doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişken olarak yer alan örgütsel adalet ve örgütsel destek algısının örgütsel sinizme ilişkin tutumdaki değişimin %55.8'ini açıklamaktadır.

Örgütsel adalet algısının örgütsel sinizme yönelik tutum üzerindeki etkisi istatistiki açıdan anlamlı olduğundan örgütsel adalet algısının alt boyutları olan dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adaletin örgütsel sinizme yönelik tutumlar üzerindeki etkisine yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları ise;

- Dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adaletin örgütsel sinizme ilişkin tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak işlemsel adaletin örgütsel sinizme ilişkin tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde dağıtımsal adalet algısının örgütsel sinizme ilişkin tutumlar üzerindeki etkisi, etkileşimsel adalet algısına görece daha yüksektir. Bulgular, çoklu doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişken olarak yer alan dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algısının örgütsel sinizme ilişkin tutumdaki değişimin %56.1'ini açıklamaktadır.

Bölükbaşıoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları örgütsel adalet ve örgütsel adaleti oluşturan alt boyutlar ile örgütsel sinizme yönelik tutumlar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular Bateman (1992), James (2005), Bernerth ve diğerleri (2007) çalışmalarında elde edilen bulgular ile tutarlılık göstermektedir. Köybaşı ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmalarda ise işlemsel adaletin örgütsel sinizmi azalttığına ilişkin bulgular yer almaktadır. Özgen ve Turunç (2017) gerçekleştirdikleri çalışmanın sonuçlarında örgütsel adalet ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutlar arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan örgütsel adalet ve örgütsel adaleti oluşturan alt boyutların örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmi oluşturan alt boyutlar üzerinde istatistiki açıdan anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

Uğurlu ve Öncel (2017) çalışmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu bulmuşlardır. Çetin, Özgan ve Bozbayındır (2013) yaptıkları çalışmada ise örgütsel adalet ile örgütsel sinizm algıları arasında istatistiki açıdan anlamlı, negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Yazıcıoğlu ve Genç (2017) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ve negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel adaleti oluşturan alt boyutların örgütsel sinizme olan etkisi incelendiğinde ise işlemsel adaletin örgütsel adalet üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olmadığı, dağıtımsal ve etkileşimsel adaletin ise örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar FitzGerald (2002), James (2005), Tokgöz (2011), Köybaşı, Özgen ve Turunç (2017) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar ile örtüşmektedir. Çetin, Özgan ve Bozbayındır (2013) tarafından yapılan çalışmada, işlemsel ve etkileşimsel adaletin örgütsel sinizmi istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilediği, dağıtımsal adaletin ise örgütsel sinizm üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Girgin ve Gümüşeli (2018) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Mavibaş ve Belli (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü, yüksek düzeyde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Biswas ve Kapil (2017), Kristina ve Mangundjaya (2017), Mousa (2017), Afghan ve diğerleri (2018), Gazioğlu (2018), Mavibaş ve Belli (2018), Yılmaz ve Polatçı (2018) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Bu bağlamda yapılan bu çalışmalar dikkate alındığında, algılanan örgütsel adalet arttıkça örgütsel sinizme yönelik tutumların azaldığı görülmektedir. Bu araştırmada elde edilen sonuç söz konusu çalışmaları destekler niteliktedir. Buradan hareketle örgüte yönelik sinik tutumları önlemek amacıyla örgütsel adalet algısının artırılması büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışmada örgütsel adaletin örgütsel sinizme yönelik tutumlar üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar Biswas ve Kapil (2017), Kristina ve Mangundjaya (2017), Mousa (2017); Özgen ve Turunç (2017), Afghan ve diğerleri (2018), Gazioğlu (2018), Mavibaş ve Belli (2018), Yılmaz ve Polatçı (2018), Eser ve Demir (2019) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Bu çalışmada ayrıca örgütsel adaleti oluşturan dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet alt boyutlarının örgütsel sinizm üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğu bulunurken, işlemsel adaletin örgütsel sinizm üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur. Çetin, Özgan ve Bozbayındır (2013) tarafından yapılan çalışmada, işlemsel adaletin örgütsel sinizmi istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilediği, dağıtımsal adaletin ise örgütsel sinizm üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuyla farklılık göstermektedir.

Örgütsel destek algısının örgütsel sinizme yönelik tutum üzerindeki etkisi istatistiki açıdan anlamlı olduğundan örgütsel destek algısının alt boyutları olan adalet desteği, öğretimsel destek ve yönetsel desteğin örgütsel sinizme yönelik tutumlar üzerindeki etkisine yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları;

- Yönetsel destek, öğretimsel destek ve adalet desteğinin örgütsel sinizme ilişkin tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde yönetsel destek algısının örgütsel sinizme ilişkin tutumlar üzerindeki etkisi, öğretimsel destek ve adalet desteği algısına görece daha yüksektir. Bulgular, çoklu doğrusal

regresyon analizinde bağımsız değişken olarak yer alan adalet desteği, öğretimsel destek ve yönetsel destek algısının örgütsel sinizme ilişkin tutumdaki değişimin %58.3'ünü açıklamaktadır.

Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışmada örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasında istatistiki açıdan anlamlı ve güçlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuş ve örgütsel destek algısının örgütsel sinizme yönelik tutumlar üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifade ile katılımcıların örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizme tutumları arasındaki ilişki negatif yönlü, kuvvetli ve istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur.

Kasalak ve Aksu (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada elde edilen korelasyon analizi sonuçları örgütsel destek ile örgütsel sinizmi oluşturan tüm alt boyutlar arasında istatistiki açıdan anlamlı orta derecede ve negatif ilişkilerin varlığını ortaya koymuştur. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları da katılımcıların örgütsel destek algılarının örgütsel sinizme yönelik tutumlarını etkilediğini ortaya koymuştur.

Bu çalışmada örgütsel desteğin, örgütsel sinizme yönelik tutumlar üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar Byrne ve Hochwarter (2007), Kalağan (2009), Tokgöz (2011), Chiaburu ve diğerleri (2013) ve Kasalak ve Aksu (2014) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel desteğin örgütsel sinizme yönelik tutumlar üzerindeki istatistiki açıdan anlamlı etkilerin elde edildiği sonuçlar ile tutarlılık göstermektedir.

5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi beklentilerini karşılayabilecek politikalar MEB tarafından benimsenmelidir.
- Okullardaki görev tanımları, işleyişler, hedefler tüm öğretmenlere net olarak tanıtılmalı, kararların alınışı ve sürecin işleyişi detaylı anlatılmalıdır. Ayrıca iş bölümü yapılırken de hiçbir ayırıcı unsura bakılmaksızın eşit bir şekilde davranılarak okula yeni katılmış öğretmenlerin adalet algısını artırması hedeflenmelidir.
- Okullar adil, şeffaf ve hesap verebilen yapılar geliştirdiği takdirde örgütsel sinizmi azaltabilecektir.

- Öğretmenlerin okulun değerli bir parçası olduğu yöneticiler tarafından bilinmeli ve hissettirilmelidir.
- Okul yöneticileri tüm öğretmenleri alınacak kararlara katmalı, sorumlulukları adil bir şekilde paylaşmalıdır.
- Okullardaki görev tanımları, prosedürler, hedefler, stratejiler öğretmenlere net olarak tanıtılmalı, alınan kararların ne gibi etkisi olacağı öğretmenlere anlatılmalıdır.
- Bu araştırmanın verileri yalnızca İstanbul ilini kapsamaktadır. Araştırmanın verileri diğer illeri de kapsayacak şekilde yapıp genel sonuçlara ulaşılabilir.
- İlerleyen yıllarda yapılacak çalışmalarda ilgili kavramların öğretmenler açısından nasıl anlaşıldığı ve ne şekillerde ortaya çıktığının belirlenmesinde nitel ya da karma araştırma desenlerinden faydalanılması ilgili kavramların (değişkenlerin) daha iyi bir şekilde anlaşılıp açıklanmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3): 269-292.
- Acar, M. (2003). 21.Yüzyılı Şekillendirecek İki Ana Kavram Olarak Küreselleşme Ve Sivil Toplum. *Sivil Toplum Dergisi*, (4): 75.
- Açıkgöz, A. (2009). *Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, (2): 267-299.
- Afghan, P. E. P., Arry, H., Arry, B., Saudi, M. H. M. ve H.O. Sinaga. (2018). Impact of Distributive and Procedural Justice on Turnover Intention and Counterproductive Work Behavior: Mediating Role of Organizational Cynicism. *Journal of Fundamental & Applied Sciences*, (10): 1651-1678.
- Akarsu, B. (1988). Felsefe Terimleri Sözlüğü. 6. Baskı, İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B., ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm İle İş Performansı Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2): 115-130.
- Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek Ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Bozok Üniversitesi SBE Dergisi*, 25(2): 141-170.
- Akın, U., T. (2015). Okullarda Örgütsel Sinizm ve Güven İlişkisinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 40(181): 175.
- Alcan, E., E. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Alderfer, C., P. (1972). Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings.
- Amasralı, A. ve Aslan, H. (2017). Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43):64-92.

- Amasralı, A. ve Aslan, H. (2017). Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43):64-92.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49: 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5): 449-469.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2): 288.
- Atalay, G., C. (2012). “Örgütsel Adalet”, Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış. Özler, E. D. (Drl.). (1.Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Aydın, İ., and Karaman-Kepenekçi, Y. (2008). Principals’ opinions of Organisational Justice in Elementary Schools in Turkey. *Journal of Educational Administration*, 46(4): 497- 513.
- Aydın, K. (2015). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları İle İşe Yabancılaşma Alguları Arasındaki İlişki (Uşak İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G., & Williams, R. B. (1989). The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival. *Psychosomatic Medicine*, 51(1): 46-57.
- Barnard, C. (1994). *The Functions of Executive*. Cambridge: Harward University Pres.
- Baş, G., Şentürk, C., ve Müdürlüğü, M. E. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Güven Alguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1): 29-62.

- Başaran, O. (2020). Öğretmenlerin İşe Bağlılık Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Bateman, T.S., Sakano, T. & Fujita, M. (1992). Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77(5): 768-771.
- Batman, N. (2015). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmin Düzeylerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3): 303-326.
- Biswas, S. ve K. Kapil. (2017). Linking Perceived Organizational Support and Organizational Justice to Employees' in-Role Performance and Organizational Cynicism Through Organizational Trust. *Journal of Management Development*, 36(5): 696-711.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Will.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. & Rubin, R.S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism About Organizational Change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26: 733-753.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Börü, D. ve Güneşer, B. (2006). Algılanan Örgütsel Destek Ve Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi Ve Güvenin Rolü. *Öneri Dergisi*, 7(25): 43-58.
- Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating Behavioral Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications. In Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster (Eds.), *Employee Health, Coping and Methodologies* (pp. 233-266), JAI Press.

- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *In Eastern Academy of Management Proceedings*, 2:150-153.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences* (Unpublished Doctoral Dissertation). The University of Cincinnati, Cincinnati.
- Budak, G., ve Sürvegil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü İİBF Dergisi*, 20(2): 95-108.
- Bulut, B., U. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Bulut, R., C. (2019). *Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin İletişim Becerileri İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Bursalıoğlu, Z. (2003). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköze-Kavas, A., Duffy, R. D., Yerin Güneri, O., & Autin, K. L. (2014). Job Satisfaction Among Turkish Teachers: Exploring Differences by School Level. *Journal of Career Assessment*, 22(2): 261-273.
- Büyüköztürk, Ş. , Çakmak, E. K. , Akgün, Ö. E. , Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, Z. S. and Hochwarter, W. A. (2007). "Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism". *Journal of Managerial Psychology*, 23(1): 54-72.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chiaburu, D. S., & Carpenter, N. C. (2013). Employees' Motivation for Personal Initiative: The Joint Influence of Status and Communion Striving. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2): 97.

- Choi, S. (2011). Organizational Justice and Employee Work Attitudes: The Federal Case. *The American Review of Public Administration*, 41(2): 185-204.
- Chrobot-Mason, D.L. (2003). Keeping the Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (1): 22-45.
- Cihangiroğlu, N., ve şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11): 1-16.
- Cihangiroğlu, N., ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19): 194-213.
- Coetzee, M. (2005). The Fairness of Affirmative Action: An Organisational Justice Perspective. (PhD Thesis), University of Pretoria, South Africa.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at The Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 425.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., ve Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is Organizational Justice? A Historical Overview of The Field, In J. Greenberg ve J. A. Colquitt (Ed.) *Handbook of Organizational Justice*(s.3-56).Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cook, W. W. & Medley, D.M. (1954). Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scales for The MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6): 414-418.
- Costa Jr, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R., & Williams Jr, R. B. (1986). Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3): 283-285.
- Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M., ve Özer, N. (2008). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*, 7(13):3-22.
- Cropanzano, R. ve Greenberg, J. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunnelling Through Maze. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (12): 317-372.
- Cropanzano, R., & Stein, J. H. (2009). Organizational Justice and Behavioral Ethics: Promises and Prospects. *Business Ethics Quarterly*, 19(2): 193-233.
- Cropanzano, R., Bowen D.E. ve Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice, *Academy of Management Perspectives*, 21(4): 34-48.

- Cropanzano, R., Goldman, B., Folger, R. (2003). Deontic Justice: The Role of Moral Principles in Workplace Fairness. *Journal of Organizational Behavior*, 24(8): 1019-1024.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Çakıcı, D. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri: Çankırı İli Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Çakır, S. (2017). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çavuş, B. (2016). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarıyla Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Çelik, O.T. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki Uyumu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çetin, B., Özgan, H., ve Bozbayındır, F. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet İle Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 37: 1-20.
- Çetinkaya, F., F. (2014). *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Daft, R. L. (2001). *Essentials of Organization Theory and Design*. South Western Educational Publishing.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover İntention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3): 238-257.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2): 341-352.

- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. (Dissertation of Master of Economics), University of Maastricht, Maastricht.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Dilsiz, F. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Alguları ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Doğan, S. ve Uğurlu, C., T. (2015). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alguları Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3):489-516.
- Doğan, S. ve Uğurlu, C., T. (2015). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alguları Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3):489-516.
- Duman, B. (2004). Attribution Theory (Katkı=Anlam Yükleme Teorisinin) Öğrenme-Öğretme Sürecinde Öğrencilerin Öğrenilmiş Çaresizliği Üzerindeki Etkisi. 13.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya, 129-131.
- Duygulu, E., Çıraklar, N., ve Mohan, Y. (2008). Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık Ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1): 108-128.
- Duymuş, R. (2015). *Örgütsel Adalet ve Tükenmişlik Arasındaki Etkileşimin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma (Eskişehir'de Bir Kamu Hastanesi Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Adana.
- Eaton, Judy A.A (2000) Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. (Dissertation of Master of Arts), York University, Toronto.

- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Emre, R. (2018). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika Ve Örgütsel Destek Alguları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Erdoğan, P., ve Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(6): 17-36.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Ergül, S. B., (2019). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Alguları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Erkol, H. (2015). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Bireysel Özelliklerine Göre İncelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(1): 1-17.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta yayıncılık.
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin İş Motivasyonları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Eser, G., ve Demir, H. (2019). Örgütsel Adalet Algısı Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA)*, 4(2): 159-176.
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan Lider Desteği Ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul'daki Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77): 136-157.
- Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. London: Sage Publications.

- Folger, R. (1987). Distributive and Procedural Justice in the Workplace. *Social Justice Research*, 1(2): 143-159.
- Gazioğlu, E. (2018). *Örgütsel Adalet Algısının İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Girgin, S. (2016). *Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Girgin, S., & Gümüşeli, A. İ. (2018). A Study on The Correlation Between Organizational Justice and Organizational Cynicism Perceived by Vocational High School Teachers. *European Journal of Education Studies*, 4(4): 445-457.
- Gökberk, M. (2015). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gökpınar, G. (2014). *İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Gravetter, J. F. ve Forzano, L. B. (2012). *Research Methods for the Behavioral Sciences* (4. Baskı). USA: Linda Schreiber-Ganster.
- Greenberg, J. (1987b). Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends? *Journal of Applied Psychology*, 72(1): 55-61.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2): 399-432.
- Greenberg, J. (2009). Everybody Talks About Organizational Justice, But Nobody does Anything About it. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(2): 181-195.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2): 61-85.
- Gül, A. L., (2010). *Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek: Ankara İli Örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Güneş, A. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki (Pendik İlçesi Örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Güzeller, C., ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması Ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 87-94.
- Houston, B. K., & Vavak, C. R. (1991). Cynical Hostility: Developmental Factors, Psychosocial Correlates, and Health Behaviors. *Health Psychology*, 10(1): 9.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational Justice in Schools: No Justice Without Trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4): 250-259.
- <https://sozluk.gov.tr/> [25.07.2019]
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Journal of Entrepreneurship and Development*, 5(1): 68-88.
- İdikurt, G. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- İnceler, S. (2005). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Davranışları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- İnceoğlu, M. (2010). Tutum, Algı, İletişim. 5. Baskı. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.
- İşbaşı, J.Ö. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adalet İlişkin Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (52):69-85.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (27): 83-97.
- Kalaycı, Ş. (2010). Güvenilirlik Analizi, (Ed. Şeref Kalaycı), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, s.403-419. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Alguları İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel Sinizm. Bağlamsal Performans Ve Etik İdeoloji*. (2. Basım), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kasalak, G., ve Aksu, M. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm İle İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1): 115-133.
- Kasih Kristina, M.R. ve W. L. Mangundjaya. (2017). *Organizational Justice as a Predictor of Employee Cynicism about Organizational Change. Faculty of Psychologh,* Universitas Indonesia. <http://proceedings.ui.ac.id/index.php/uipssh/article/view/91/135>. Erişim Tarihi 21.11.2019
- Kaynarıcı, P. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Örgütsel Öç Alma Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Keskinkılıç, K. (2016). “Yönetim ve Okul Yönetimi ile İlgili Temel Kavramlar”. İçinde K. Keskinkılıç (Ed.), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (s. 1-26). 3. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3): 23- 36.
- Kızgın, Y., ve Dalgın, T. (2012). Atfetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı Ve Başarısızlıklarını Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(15): 61-77.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim Ve Organizasyonlarda Davranış Klasik-Çağdaş-Modern Ve Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Köroğlu, P. (2015). *Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., ve Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 18(1).
- Kraimer, M. L. & Wayne, S. J. (2004). An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in The Context Of an Expatriate Assignment. *Journal of Management*, 30 (2): 209-237.
- Kuşçi, E. (2014). *Akademisyenlerin üniversitelerde örgütsel adalete ilişkin algıları (Yüzüncü Yıl Üniversitesi Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Küçük, Ö. (2020). *Okul Müdürlerinin Toksik Liderlik Davranışları İle Okul Etkililiği Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizm Ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6): 644-656.
- Leung, K. & Bond, M. H. (2004). Advances in Experimental Social Psychology in M. P. Zanna (Ed.), *Social Axioms: A Model for Social Beliefs in Multicultural Perspective*. Orlando, FL: Academic Press, 119-197.
- Leung, K. & Bond, M. H. (2008). *Psychological Aspect of Social Axioms*. New York: Springer Science+Business Media.

- Leung, K., Ip, O. K., & Leung, K. K. (2010). Social Cynicism and Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *Applied Psychology*, 59(2): 318-338.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be Done With Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships. in, K. S. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social Exchange, Advances in Theory and Research* (pp. 27-55). New York: Plenum.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond Fairness: A Theory of Allocation Preferences.
- Levinson, H. R. (1965). The Relationship Between Man and Organization. *Administrative Science Quarterly*, (9): 370-390.
- Luthans, F. (2008). *Psychological Capital (C.P.LI)*. Beijing: China Light Industry Press.
- Martin, R. (1995). The Roles of Organizational Support and Justice During a Layoff.
- Mavibaş, M., ve Belli, E. (2018). Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6): 121-133.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6): 710.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum Ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Moorman, H. R. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6): 845-855.
- Mousa, M. (2017). How Do Nurses Perceive Their Cultural Diversity? An Exploratory Case Study. *African Journal Of Business Management*, 11(17): 446-455.

- Nartgün, S., N. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2): 47-67.
- Nartgün, Ş., N. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2).
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Niehoff, P.B., Moorman, H.R. (1993). Justice As a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3): 527-556.
- Nowakowski, J.M.; Conlon, D.E. (2005). Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward. *The International Journal of Conflict Management*, 16(1): 4-29.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, A. (2010b). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1): 237-250.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (21): 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teori Çerçevesinde Pozitif Ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye

- Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (3): 181-202.
- Özek, B. Y., (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özen, J. (2002). Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri. *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi*, 5: 107-117.
- Özgan, H., Külekçi E., ve Özkan, M., (2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1): 196-205.
- Özgen, D, (2018). *Örgütsel Adalet ve Motivasyon* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Özgen, F. Ö., ve Turunç, Ö. (2017). Örgütsel Adalet-Sinizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2): 80-96.
- Özgener Ş., Ögüt A., Kaplan M. (M. Özdevecioğlu; H. Karadal). (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*. I. Basım. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 47-57.
- Özler, D. ve Atalay, C. (2011). A Research to Determine the Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector. *Business and Management Review*, 1(4): 26-38.
- Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y., Özer, P.S. (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7(1): 17-33.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing Ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Pillai, R., Schriesheim, C. A., & Williams, E. S. (1999). Fairness Perceptions and Trust As Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal of Management*, 25(6): 897-933.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven [Social Capital for Educational Organizations: Organizational Trust]*. I. Baskı, Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Potuk, A. (2017). *Mobbing Davranışı, Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Sessizlik Alguları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Puusa, A., U. Tolvanen. (2006). Organizational Identity and Trust. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2): 29-33.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. ve Birjulin, A. (1999). Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, (20): 159-174.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P., and Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1): 48-59.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*, (Çev. Ed.: İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2): 1094-1106.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi -İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Scandura, T. A. (1999). Rethinking Leader-Member Exchange: An Organizational Justice Perspective. *The Leadership Quarterly*, 10(1): 25-40.

- Schin, E.H. (1970). *Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Selçuk, G. (2003). *Örgütsel Desteğin Çalışanların İş ile İlgili Tutumlarına Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Serinkan, C. ve Ürkek Erdiş Y. (2014). *Dönüştürücü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Shapiro, D., Buttner, E. H. & Barry, B. (1994). Explanations: What Factors Enhance Their Perceived Adequacy? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58(3): 346-368.
- Shore, L.M., ve Shore, T.H. (1995). Perceived Organizational Support and Organizational Support, Organizational Politics Justice and Support (Ed. Cropanzano, R.S. ve Kacmar, K.M), London: Quorum Books.
- Silah, M. (2001). Eğitim Örgütlerinde Hizmetin Niteliğini Arttırmak İçin Personelin Ödüllendirilmesi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1): 95-109.
- Silbert, L.T. (2005). The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support. (Unpublished Master Thesis), University of Waterloo, Canada.
- Smith, T. W., Pope, M. K., Sanders, J. D., Allred, K. D., & O'Keefe, J. L. (1988). Cynical Hostility at Home and Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains. *Journal of Research in Personality*, 22(4): 525-548.
- Stanley, D.J., Meyer, J.P. ve Topolnytsky, L. (2005), Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19 (4): 429-459.
- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kimlik Örgütsel İmaj Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Adalet (Bursa Örneği)* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Şamdan, T. (2019). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algularına Göre Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.

- Şamdan, T., ve Başkan, G. A. (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47:17-40.
- Şen, Y., ve Yaşlıoğlu, M.M. (2010). Dönüşümcü Liderliğin Yeniliği Destekleyici Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Yönetim Dergisi*, 21(66): 97-117.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, V. LS (2013). *Using Multivariate Statistics (6. Baskı)* Boston: Pearson.
- Tan, Ş. (2017). *Meslek Liselerinde Örgütsel Adaletin Okul-Sanayi İşbirliğine Etkisi Ve Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü: İstanbul İli Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Taslak, S., ve Dalgın, T. (2015). Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 16(34): 139-158.
- Taşkın, S. (2016). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle İnisyatif İklimi Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 3-63.
- Titrek, O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2): 551-573.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir Ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 8(2): 283-305.

- Topaloğlu, G.I. (2010). *İşgörendenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study With Multi-Level Analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3): 249-268.
- Turunç, Ö., M. Çelik. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleme Ve İş Performansına Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(2): 183-206.
- Tutkun, Ö. F., ve Koç, M. (2008). Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(1): 255-273.
- Tyler, T. R. & Bies, R.J. (1990). Beyond Formal Procedures: The İnterpersonal Context of Procedural Justice. In *Applied Social Psychology in Business Settings* (pp. 77–98), Carroll JS (ed.). Erlbaum: Hillsdale, NJ.
- Tyler, T.R. & Lind, E.A. (1992). A Relational Model of Authority in Groups. In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 115-191). New York: Academic Press.
- Uysal, M. (2014). Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ İlçesi Örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Uzun, T. (2018). Okullarda Algılanan Örgütsel Destek Örgütsel Güven Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15): 958-987.
- Ünlü, Y. (2015). *İlköğretim Ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları Ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994, August). Organizational cynicism: An initial study. In *Academy of Management Proceedings* (No. 1, pp. 269-273). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*, 92(4): 548.
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Cases and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior*, 18: 1-74.
- Yazıcıoğlu, İ., ve Gençer, E. Ö. (2017). Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3): 106-109.
- Yazıcıoğlu, İ., G. ve Topaloğlu, İ.G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 3-16.
- Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yıldırım, M. C. (2008). İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticilerinin Öğretmenlerin Ödüllendirilmesine İlişkin Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56(56): 663-690.
- Yılmaz, G. ve Sevinç, L. (2004). Ücrete İlişkin Örgütsel Adalet Algısı: Türk Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Yılmaz, H. ve S. Polatçı. (2018). Örgütsel Adalet Algısı ve Personel Güçlendirmenin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Sinizmin Rolü. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2): 286-308.

- Yılmaz, K. (2010). Devlet Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1): 579-616.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel Sinizm Ve Bağlılık Arasındaki İlişki İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme Sistemleri ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(2): 295-312.
- Zagenczyk, T.J. (2001). A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support (Doctor of Philosophy). University of Pittsburgh.

EKLER

EK 1: MEB İZİN YAZISI VE ÖLÇEKLER



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.6032524

22/03/2019

Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi.

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İst. Sabahattin Zaim Üniversitesi'nin 18.02.2019 tarihli ve 804 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 21.03.2019 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Alparslan AKBULUT'un "**Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizme Yönelik Tutumlarının İncelenmesi**" konulu tezi kapsamında, ilimiz Bağcılar, Esenler ve Başakşehir ilçelerinde bulunan eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1- Genelge.
- 2- Komisyon Tutanağı.

OLUR
22/03/2019

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Millî Eğitim Müdürlüğü Birbirdirek M. İmraa Öktem Cad.
No:1 Faki Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgh14@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 09-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır: <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6dd9-ca7c-3eb1-852f-dc7f kodu ile teyit edilebilir.

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜSEL DAVRANIŞLARINA VÖNELİK BİR ANKET ÇALIŞMASI

Değerli katılımcı, bu anket formu ile öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarıyla örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Elde edilecek bilgiler bilimsel bir çalışmaya temel oluşturacak ve başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Anketi doldurmanız yaklaşık 5 dakikanızı alacaktır. Zaman ayırıp bu formu doldurarak, çalışmamıza yapacağınız önemli destek ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

- *CİNSİYETİNİZ Kadın Erkek
- *MEDENİ HALİNİZ Bekar Evli
- *YAŞINIZ 22-27 28-33 34-39 40-45 46 ve üzeri
- *MESLEKTEKİ GÖREV SÜRENİZ 5 yıldan az 5-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri
- *OKUL TÜRÜ Meslek Lisesi Anadolu Lisesi İmam Hatip Lisesi

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Aşağıda verilen ifadelere katılım derecenizi size en uygun seçeneği işaretleyerek (x) lütfen belirtiniz.					
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 gerçekleşenler 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 konuşuruz.					
12.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

2.Aşağıda verilen ifadelere katılım derecenizi size en uygun seçeneği işaretleyerek (x) lütfen belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
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 yapılmaksızın 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					



	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
3. Aşağıda verilen ifadelere katılım derecenizi size en uygun seçeneği işaretleyerek (x) lütfen belirtiniz.					
1.İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.					
2.Mesleki eğitimlerde kazandığım bilgi ve becerileri uygulama olanağını bulabilirim.					
3.Okul yönetimi, mesleki gelişimim için hiçbir çaba göstermez.					
4.Okul yönetimi, başarılarımı takdir eder.					
5.Okul yönetiminden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.					
6.Okul yönetimi, fikirlerimi ve önerilerimi dikkate almaz.					
7.Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını önemsemediği duygusuna kapılıyorum.					
8.Okul yönetimi, ihtiyaç duyduğum ders araç-gereçlerini temin eder.					
9.Okulda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.					
10.Herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelemediğimde, okul yönetimi bu durumu anlayışla karşılar.					
11.Okul yönetimi, personel hatalarına karşı toleranslıdır.					
12.Okul yönetimi, öğretimsel konularda bana rehberlik eder.					
13.Okul yönetimi, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.					
14.Okul yönetimi, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.					
15.Okul yönetimi, çevrenin/velilerin haksız talepleri karşısında beni savunur.					
16.Okul yönetimi, veli/çevre ile işbirliği gerektiren durumlarda öğretmenlere yardımcı olur.					
17.Okul yönetimi, her türlü eleştiriye açıktır.					
18.Okulun geliştirilmesine yönelik önerilerim, okul yönetimi tarafından desteklenir.					
19.Okul yönetimi, öğretmenlere sorumluluklarına denk yetkiler verir.					
20.Okul yönetimi, başarılı öğretmen davranışlarının farkındadır.					
21.Okul yönetimi, okul sürecine ilişkin bilgiyi ve enformasyonu öğretmenlerle paylaşır.					
22.Okul yönetimi, öğretmenlere güvenir.					
23.Okul yönetimi, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.					
24.Okulda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.					
25.Okulun kaynaklarından herkes eşit düzeyde faydalanır.					
26.Okul yönetimi, bütün öğretmenlere eşit mesafededir.					
27.Okul yönetimi, ders dağılımını yaparken adil davranır.					
28.Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir.					
29.Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir.					



EK 2: ÖLÇEK İZİNLERİ

28.08.2018

Gmail - örgütsel adalet ölçeği



ALPARSLAN AKBULUT <alparslanakbulut@gmail.com>

örgütsel adalet ölçeği

2 ileti

ALPARSLAN AKBULUT <alparslanakbulut@gmail.com>
Alıcı: spolat@kocaeli.edu.tr

17 Ağustos 2018 12:49

Merhaba Soner Bey,

Tez çalışmamda sizin uyarlamış olduğunuz örgütsel adalet ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum.

İyi günler.

Alparslan AKBULUT

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

spolat@kocaeli.edu.tr <spolat@kocaeli.edu.tr>
Alıcı: ALPARSLAN AKBULUT <alparslanakbulut@gmail.com>

22 Ağustos 2018 12:15

Sayın Alparslan AKBULUT,

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

17 Ağustos 2018 14:55, "ALPARSLAN AKBULUT" <alparslanakbulut@gmail.com> yazdı:
(Ayrıntıları metin gözetici)

28.08.2018

Gmail - Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği



ALPARSLAN AKBULUT <alparslanakbulut@gmail.com>

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

2 İletişim

ALPARSLAN AKBULUT <alparslanakbulut@gmail.com>

17 Ağustos 2018 20:52

Alınan: dderinbay@konya.edu.tr

Merhaba Deniz Hanım,

Tez çalışmamda sizin uyarlamış olduğunuz algılanan örgütsel destek ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum.

İyi günler.

Alparslan AKBULUT

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Deniz Gülmez <dderinbay@konya.edu.tr>

27 Ağustos 2018 15:00

Alınan: ALPARSLAN AKBULUT <alparslanakbulut@gmail.com>

Merhaba,

"Algılanan örgütsel destek ölçeği"ni çalışmanızda atıf yaparak kullanabilirsiniz. Ölçek ve ile bilgiler tezimde ve aşağıda linki verilen makalede yer almaktadır.

http://pau.egitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/224008713_2_%20makale.pdf

İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla.

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: "ALPARSLAN AKBULUT" <alparslanakbulut@gmail.com>

Kime: "dderinbay" <dderinbay@konya.edu.tr>

Gönderilenler: 17 Ağustos Cuma 2018 20:52:40

Konu: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

[Ayrıntılı metin gözetildi]

Arş. Gör. Dr. Deniz GÜLMEZ

N.E.Ü. A.K.E.F.

Eğitim Bilimleri Bölümü

Eğitim Yönetimi A.B.D.



ALPARSLAN AKBULUT <alparslanakbulut@gmail.com>

Örgütsel Sinizm Ölçeği

2 İleti

ALPARSLAN AKBULUT <alparslanakbulut@gmail.com>

17 Ağustos 2018 20:37

Alıcı: gamzekalagan@akdeniz.edu.tr, gamzekasalak@gmail.com

Merhaba Gamze Hanım,

Tez çalışmamda sizin uyarlamış olduğunuz örgütsel sinizm ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum.

İyi günler.

Alparslan AKBULUT

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>

24 Ağustos 2018 23:50

Alıcı: ALPARSLAN AKBULUT <alparslanakbulut@gmail.com>

Kullanabilirsiniz.
Ogr.gor.dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi

Kimden: ALPARSLAN AKBULUT [alparslanakbulut@gmail.com]

Gönderildi: 17 Ağustos 2018 Cuma 20:37

Kime: Gamze Kalagan Kasalak; gamzekasalak@gmail.com

Konu: Örgütsel Sinizm Ölçeği

[Ayrıntıları için tıklayın]

EK 3: ÖZGEÇMİŞ

Alparslan AKBULUT

İletişim bilgileri: alparslanakbulut@gmail.com

A. EĞİTİM

Lisans: Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi, Otomotiv Öğretmenliği, 2009, Konya

Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat, 2011, Eskişehir

Sakarya Üniversitesi Teknoloji Fakültesi, Makine Mühendisliği, 2019, Sakarya

B. MESLEKİ DENEYİM

2010-2015 Sigorta Eksperliği

2015-2019 Bağcılar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Uçak Bakım Öğretmeni

2019-2020 Bursa İstanbul Başakşehir Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Motorlu Araçlar Öğretmeni

2020- Bağcılar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Motorlu Araçlar Öğretmeni

C. YAYINLARI

Saygılı, M., Uslu, M. E., Onay, Ö. A.ve Akbulut, A. (2017). Yaşam Memnuniyetinin Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi, I. Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Öğrenci Kongresi, 12-13 Ekim Konya, Türkiye.