

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTSEL ADALETİN, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE
ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA ETKİSİ
(MALATYA İLİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sadun KILINÇ

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Programı

TEMMUZ - 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTSEL ADALETİN, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE
ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA ETKİSİ
(MALATYA İLİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sadun KILINÇ

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Programı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1203810165 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Sadun KILINÇ" ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "ÖRGÜTSEL ADALETİN, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA ETKİSİ" başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

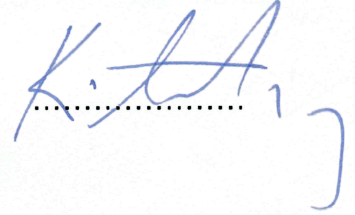
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ
Adıyaman Üniversitesi



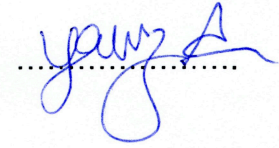
Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ
Adıyaman Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Yavuz AKÇİ
Adıyaman Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 16 Temmuz 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Örgütsel Adaletin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi (Malatya İli Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama)” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

04.08.2014
Sadun KILINÇ

ÖNSÖZ

Bu tezi hazırlamamda yol gösteren, destekleyen ve olumlu düşünceleri ile beni motive eden çok değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Sayın Hüseyin ALKIŞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma aşamasında bilgi ve tecrübelerini benden esirgemeyen Doç. Dr. Ahmet KARA, Yrd. Doç. Dr. Sevim ÖZTÜRK ve Yrd. Doç. Dr. Bahadır KÖKSALAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmem ve yetişmemde büyük emekleri olan, destekleriyle bana güç veren aileme, çalışmalarım sırasında gösterdikleri sabır, verdikleri maddi ve manevi desteklerinden dolayı sevgili eşim, biricik oğlum ve biricik kızıma teşekkür ederim.

Bu çalışmamda büyük bir içtenlikle anket sorularını cevaplayan meslektaşlarıma ve teknik yardımlarını gördüğüm meslektaşlarım Şahin GÖĞEBAKAN, Demet GÜLTEKİN ile mesai arkadaşım Erdal ALTINKAYNAK'a teşekkürü bir borç bilirim.

Temmuz 2014

Sadun KILINÇ

ÖZET

ÖRGÜTSEL ADALETİN, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA ETKİSİ (Malatya İli Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama)

KILINÇ, Sadun

Yüksek Lisans, İşletme Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ

Temmuz – 2014, 98 Sayfa

Bu çalışmada eğitim çalışanlarının algıladıkları örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ve örgütsel sinizm tutumlarına etkisi incelenmiştir. Bu çerçevede, algılanan örgütsel adalet boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm tutumlarına etkilerinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi kavrayabilmek için, ilk aşamada literatür araştırması yapılmıştır. Araştırma kapsamında 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Malatya ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 147 resmi okulda çalışan yaklaşık 400 kamu görevlisi öğretmenin örgütsel adalet algılarını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve örgütsel sinizm tutumlarını ölçmek için dört ayrı anket çalışması uygulanmıştır. Bilgiler bu anketler vasıtasıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 21.0 istatistik paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin; Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif, diğer boyutlarda negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına göre yaş ve gelir durumu bakımından, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına göre cinsiyet açısından, örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm tutumlarına göre çalışanların kurumda çalışma yılı bakımından, örgütsel adalet algısına göre ise eğitim durumu bakımından farklılaşma olduğu görülmüştür. Diğer boyutlarda değişkenler açısından farklılaşma olmadığı ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları,
Örgütsel Sinizm

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ATTITUDES OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOURS AND ORGANIZATIONAL CYNICISM (A Study On Teachers Of Malatya Province)

KILINÇ, Sadun

Master, Department of Management

Thesis Advisor: Ass. Prof. Hüseyin ALKIŞ

July-2014, 93 pages

The effect of organizational justice that education professionals perceived on organizational citizenship behaviors and cynicism attitudes were analyzed in this study. In this context, the effects of perceived organizational justice dimensions on organizational citizenship behaviors and organizational cynicism attitudes were aimed to be revealed. In order to understand the relation among those variables, literature research was done in the first stage. In the scope of research,, in order to measure the organizational justice perceptions, organizational citizenship behaviors and organizational cynicism attitudes of approximately 400 teachers of public servants working in 147 state schools under the Ministry of Education in Malatya, 4 different survey studies were carried out. Information was gathered via those surveys. Gathered information was analyzed via package program of statistics SPSS 21.0.

It was revealed in the research that there was positive correlation between teacher's organizational justice perception and organizational citizenship behaviors while there was negative correlation in other perceptions. Also, It was observed that there was a differentiation according to the organizational citizenship behaviors and organizational cynicism attitudes in terms of age and income level; according to the organizational justice perception and organizational citizenship behaviors in terms of

gender; according to the organizational justice perception and organizational cynicism attitudes in terms of employers' working years in the institution while there was a differentiation according to the organizational justice perception in terms of educational status. It was proved that there wasn't any differentiation in other boyutlarda in terms of variables.

Key Words: Organizational Justice, Organizational Citizenship Behaviours, Organizational Cynicism

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLO LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	7
1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1 Örgütsel Adalet	7
1.1.1 Örgütsel Adaletin Tanımı	8
1.1.1.1 Algılanan örgütsel adalet	8
1.1.1.2 Örgüt yönetimi açısından algılanan örgütsel adaletin önemi	11
1.1.2 Örgütsel Adalet Türleri	11
1.1.2.1 Dağıtımsal adalet	11
1.1.2.2 İşlemsel adalet	12
1.1.2.3 Etkileşim adaleti	13
1.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	14
1.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı	15
1.2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	16
1.2.2.1 Özgecilik	17
1.2.2.2 Sivildem	17
1.2.2.3 Vicdanlılık	18
1.2.2.4 Nezaket	18
1.2.2.5 Sportmenlik	19
1.2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler	19
1.2.3.1 Örgüte bağlılık	19
1.2.3.2 Bireyin ruhsal durumu (moral)	20
1.2.3.3 Kişilik özellikleri	21
1.2.3.4 İşe karşı tutumlar ve iş tatmini	21
1.2.3.5 Örgütsel adalet	21
1.2.3.6 İhtiyaçlar	22
1.2.3.7 İşin özellikleri	22
1.2.3.8 Liderin özellikleri	22
1.2.3.9 Yaş, kıdem ve hiyerarşik düzey	23
1.2.3.10 Örgütün özellikleri	23
1.2.3.11 Örgütsel vizyon	24
1.2.3.12 Amaç birliği	24
1.2.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alanında Yapılan Çalışma Sonuçları	25

1.3 Örgütlerde Sinizm	26
1.3.1 Sinizm Kavramı	26
1.3.2 Örgütsel Sinizm	27
1.3.3 Örgütsel Sinizm Nedenleri	28
1.3.4 Örgütsel Sinizmi Yok Etme Yolları	29
1.3.5 Örgütsel Sinizm Alanında Yapılan Çalışma Sonuçları	29
İKİNCİ BÖLÜM	31
2. YÖNTEM	31
2.1 Araştırmanın Modeli	31
2.2 Evren ve Örneklem	31
2.3 Veri Toplama	32
2.4 Verilerin Analizi	33
2.5 Bulgu ve Yorum	33
2.6 Sonuçlar ve Öneriler	49
2.6.1 Öneriler	52
KAYNAKÇA	54
EKLER	59
Ek-1: Uygulama İzin Talebi	60
Ek-2: Uygulama İzin Onayı	61
Ek-3: Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Sinizm Tutumları Anketi	62
ÖZGEÇMİŞ	67

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1	: Okul tabakalarına göre öğretmen dağılımları	31
Tablo 2.2	: Öğretmenlerin demografik ve çalıştığı kurum özelliklerine göre dağılımları	34
Tablo 2.3	: Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile ilgili maddelere katılma derecelerinin dağılımı	36
Tablo 2.4	: Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili maddelere katılma derecelerinin dağılımı	38
Tablo 2.5	: Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili maddelere katılma derecelerinin dağılımı	40
Tablo 2.6	: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi	41
Tablo 2.7	: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının yaş bakımından incelenmesi	43
Tablo 2.8	: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının eğitim durumu bakımından incelenmesi	44
Tablo 2.9	: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet bakımından incelenmesi	45
Tablo 2.10	: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının medeni durum bakımından incelenmesi	46
Tablo 2.11	: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının gelir durumu bakımından incelenmesi	46
Tablo 2.12	: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının şu anki kurumdaki çalışma yılı bakımından incelenmesi	47
Tablo 2.13	: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının kurumda çalışma yılı bakımından incelenmesi	48
Tablo 2.14	: Hipotezlerin analizi	50

KISALTMALAR

ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
v.d	: Ve Diğerler
N	: Katılımcı sayısı
\bar{x}	: Ortalama
S	: Standart Sapma
F	: Anova Testi Sonucu
T	: T Testi Sonucu
p	: Anlamlılık Değeri
f	: Frekans

GİRİŞ

İnsanların adalet kavramına olan ilgisi insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanların toplu halde yaşama ve birlikte çalışma mecburiyeti doğduğundan bu güne adalet konusu gündemde olmuştur. Nitekim topluca yapılması gereken her bir iş için görev ve sorumluluk ile yapılan işlerin neticesinde ürün/ödül paylaşımının hakkaniyet ölçülerine uygun olması beklenir. Aksi durum hangi çağda ve hangi zaman diliminde olursa olsun insanoğlunu mutsuz eder. Yeryüzündeki yaşam gayesi mutlu olmak olan bireyin bu amacına ulaşamaması durumunda kendisinden beklenen performansı sorumluluk içerisinde yerine getirmesi zorlaşır. Bu sebepten hak, hukuk, hakkaniyet anlamlarına gelen adalet kavramı tarihin her döneminde düşünürlerin ve bilim adamlarının üzerinde durduğu önemli çalışma alanlarından olmuştur.

İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için, farklı özelliklere veya farklı düşünme, kavrama ve fiziksel becerilere sahip diğer insanlarla bütünleşerek farklı örgütler oluşturmuşlardır. Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılardır. Son yıllarda artan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için daha nitelikli çalışanlarla beraber olma gerekliliği tüm örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütlerin artan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmeleri ancak belirlenmiş amaçlarının gerçekleştirilmesi ve örgütsel faaliyetlerinin devam edebilmesi, örgütün değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır. Günümüzde örgütler hedeflerine ulaşmak ve başka örgütlerle rekabet edebilmek için, çalışanlardan, rutin çalışmaların dışına çıkmalarını, bütün enerjilerini ve gayretlerini örgütlerine vermelerini beklemektedirler. Bu nedenle Örgütsel adalet kavramı araştırılan ve tartışılan bir konu olmuştur. Bu kavram, örgüt ve çalışan arasındaki işbirliğinin, veriminin artışı sağlamaya dönük olduğundan her geçen gün örgütlerin ilgi alanına daha fazla girmektedir (Yıldız, 2013:854).

Çalışanların yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, artık örgütler tarafından mal ve/veya hizmet üretmek gibi temel bir amaç olarak görülmektedir. Bu amacın gerçekleştirilmesinde bireyin çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi devam edebilmesi için örgüt içerisinde adaletin var olması ile ön plana çıkmaktadır.

Örgüt içerisinde çalışanlar arasında algılanan adalet duygusu, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile sinizm tutumlarını doğrudan etkiler. Bireyin örgütsel adalet algısının yüksek olması, örgütün amaçları doğrultusunda yüksek performans göstererek örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesini önemli ölçüde etkilediği yapılan araştırma sonuçlarıyla ortaya konmuştur. Örgütsel adalet algısı düşük olan bireyin çalıştığı kurumda mutsuz olacağı, kurum ile amaç birliği sağlanamayacağı ve düşük performans ile sonuç olarak düşük bir verim elde edilmesi beklenir.

Bu çalışmada Malatya’da görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde; örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları ile ilgili yapılan araştırmalar doğrultusunda problemin belirtilmesi, çalışmanın amacı ve önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

İkinci bölümde, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına yönelik olarak kuramsal ve kavramsal çerçeve sunulmuştur.

Üçüncü bölümde yer alan yöntem başlığı altında, verilerin toplanması, evren örneklem ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgiler, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları üzerine yapılan çalışmalara ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırmaya göre öğretmenlerin demografik özellikleri, belirtilmiştir. Söz konusu örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının bireysel özelliklere göre karşılaştırılması örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki ve karşılaştırılması amaca uygun istatistiksel yöntemler kullanılarak verilmiştir. Aynı zamanda konuyla ilgili yapılmış olan çalışmalar ve elde edilen bulguların tartışılması çerçevesinde sonuç ve öneriler sunulmuş ve araştırma sonlandırılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık ve sinizm tutumları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Aynı zamanda eğitim çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeyleri ve adalet algılarının mesleki çalışma ortamları üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini ortaya çıkarmak da hedeflenmektedir. Ayrıca öğretmenlerin yöneticileriyle olan ilişkilerini ve çalıştıkları ortamdan memnun kalıp kalmadıkları da bu çalışma ile ortaya konacaktır. Bu genel amaç doğrultusunda şu hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları arasında ilişki vardır.

H2: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarında yaş bakımından anlamlı farklılık vardır.

H3: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarında eğitim durumu bakımından anlamlı farklılık vardır.

H4: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarında cinsiyet bakımından anlamlı farklılık vardır.

H5: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarında medeni durumu bakımından anlamlı farklılık vardır.

H6: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarında gelir durumu bakımından anlamlı farklılık vardır.

H7: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarında şu anki kurumdaki çalışma yılı bakımından anlamlı farklılık vardır.

H8: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarında kurumda çalışma yılı bakımından anlamlı farklılık vardır.

Araştırmanın Önemi

Bir ülkenin başta gelen en önemli uğraş alanlarından biri de eğitimidir. Bu sebeple öğretmenlerimizin, gelecekte ülkelerin gidişatlarına yön verecek çocukların ve gençlerin eğitimini üstlenmeleri açısından, içinde buldukları durum ile tutum ve davranışları ve bunları etkileyen faktörler büyük önem teşkil etmektedir. Öğretmenlerin çalışma ortamları ve yöneticileriyle ilgili geliştirdikleri düşünce ve duygularının, verdikleri eğitimi etkilemesi düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin okullardaki adalet algılarıyla ilgili olumlu ve olumsuz görüşlerinin belirlenmesi, örgütsel adaletin öğretmenlerin okuldaki örgütsel vatandaşlık davranışları ile sinizm

tutumlarına etkisinin araştırılması kadar okulların durumunun tespit edilip, sonuçlara göre okul yöneticilerinin yönetsel çalışmalarına yardımcı olunması bakımından bu çalışma önemlidir.

Bu çalışmanın esas konusu öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık ve sinizm tutumları üzerindeki etkisi olacaktır. Öğretmenlerin mesleki çalışma ortamlarında algıladıkları yüksek örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkilerini ortaya çıkararak eğitim yöneticilerine yol göstermek hedeflenmektedir. Öğretmenlerin yöneticileriyle olan ilişkilerini ve çalıştıkları ortamdan algıladıkları düşük örgütsel adalet algılarının sinizm tutumlarına etki edip etmediği saptanarak çalışma sonuçlarının eğitim örgütlerindeki yönetim çalışmalarına ışık tutması beklenmektedir.

Bu çalışma ile öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ve yönetim alanında yeni bir konu olan sinizm tutumlarına etkisinin ele alınmasının literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına etkisini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır; Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek amacıyla, anket uygulaması yapılmış olup anket yönteminin kısıtlılıkları bu araştırma için de geçerlidir.

Araştırma için Malatya ili merkezinde çalışmakta olan 8000 öğretmen evren olarak ele alınmıştır. Bu öğretmenlerin hepsine ulaşmak maddi imkân ve zaman kısıtlılığından dolayı rastgele örnekleme yöntemi ile örneklem oluşturulmuştur.

Araştırmanın kavramsal çerçevesinin oluşturulmasına yönelik olarak ulusal ve yabancı kaynakların hemen hemen tamamına ulaşılmaya çalışılmış olup, kaynaklara kütüphaneler, konuyla ilgili araştırmacılar, piyasadan edinilen kitaplar, internet vb. aracılığı ile ulaşılmaya çalışılmıştır.

Varsayımlar

Öğretmenler üzerinde uygulanan bu araştırma aşağıdaki varsayımlar çerçevesinde yapılmıştır;

Veri toplama araçlarında yer alan sorular araştırma konusunun test edilmesi açısından sayıca ve anlam bakımından yeterli olduğu varsayılmaktadır.

Anket çalışmalarına katılımcıların verdikleri cevaplar samimi ve içten kabul edilmiştir.

Tanımlar

Örgütsel Adalet: Kapsamlı bir tanım yapmak gerekirse örgütsel adalet; örgüt içindeki ödüllerin nasıl dağıtıldığı, bu dağıtımla ilgili kararların nasıl alındığı, bunların gerekçeleri hakkında çalışanlara ne kadar bilgi verildiği, bu kararların çalışanlara nasıl söylendiği ve onlara nasıl davranıldığı; neticesinde bütün bunların çalışanlarca ne kadar adil olarak algılandığı ve bunların hem çalışan, hem de örgüt için sonuçlarını tanımlayan bir kavramdır (Cüce, 2012: 4).

Örgütsel Vatandaşlık: Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır (Karaman, 2011:38).

Sinizm: Sinizm, “kuşkuculuk, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk, sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmasına karşın bireyin, “kusur bulması, zor beğenmesi, eleştirmesi” anlamlarına gelir (Yıldırım, 2002:168).

Örgütsel Sinizm: Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütüne karşı negatif bir tutumdur. İş görenlerin örgütün kararlarına karşı bir inançsızlık ve niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır (Helvacı v.d., 2012:1477).

Hakkaniyet (Eşitlik) Teorisi: Adams’ın geliştirdiği Hakkaniyet teorisine göre güdülenme, kişinin iş ortamında ne kadar hakkaniyetli davranıldığı hakkındaki algısına bağlıdır. Hangi iş ortamında olursa olsun, kişi girdileri (iş için sarf ettiği çaba) ve sonuçları (ne kadar ödül elde ettiği), belki de bilinçsiz olarak, hesaplar. Sonuçların girdilere olan oranını diğer çalışanlarınkilerle kıyaslayan kişi, bu oranda hakkaniyete bir aykırılık olduğunu düşünmesi halinde, oranı hakkaniyeti sağlama yönünde değiştirmeye çalışacaktır (Aslan, 2006:19).

Bu teori dört temel kavrama dayanır;

- a. Birey; Denkserliği ya da denksizliği algılayan kişi,
- b. Öteki; bireyin karşılaştırma yaptığı kişi ya da gruplar,
- c. Girdiler; bireyin ilişkiye getirdiği katkılar,
- d. Çıktı veya Sonuçlar; kişinin hizmetleri karşılığında elde ettiği ödüller, (Obuz, 2011:31).

Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim, işin çalışan açısından girdileridir. Çıktıları ise statü, ücret ve işin seviyesinden oluşmaktadır. Birey çıktı/girdi oranlarının diğer çalışanlar ile karşılaştırmasında eşitlik olduğu sonucunu çıkarması durumunda Adams'ın eşitlik kuramına göre çalışan performansı için çaba sarf etmeye devam eder. Eğer çalışan, bu karşılaştırmada eşitlik olmadığı sonucunu çıkarır ise burada haksızlık vardır. Adams'a göre, iş ortamlarındaki dengesizlik çalışanların bu tip karşılaştırmalar yapma ihtiyacı duymalarına yol açmakta ve bu karşılaştırmalar ve sonuçları çalışanların performansını da etkilemektedir (Varışlı, 2010:16).

Sosyal Değişim Teorisi: Sosyal Değişim Teorisi, sonunda kazanç elde etmeyi umarak güdülenen bireylerin yaptıkları gönüllülüğe dayalı davranışları kapsamaktadır. Sosyal mübadele ekonomik mübadeleden farklı olarak elde edilecek kazanç güvene dayalıdır ve belirsizlik taşımaktadır. Bu sebeple sosyal mübadeleye dayalı kazançlarda ekonomik mübadelede olduğu gibi pazarlık söz konusu değildir (Kamer, 2001:5).

Sosyal Değişim Teorisi; örgütte amir konumundakilerin adaletli davranışları sonucunda çalışanların vatandaşlık davranışı göstereceği temeline dayanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, biçimsel rol davranışlarının bir parçası olmayıp, gönüllü davranışlar olarak ortaya çıktığı için, örgüt üyeleri arasındaki sosyal etkileşimin bir göstergesi olarak düşünülmektedir. Sosyal değişim boyutuyla çalışanların, örgütlerinin kendilerine sunduğu olanaklar ölçüsünde, örgütlerine duygusal, normatif ve/veya devam bağlılığı duymakta ve bu bağlılıklarını da örgütlerine katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışlarına dönüştürmektedirler (Bülbül, 2010:39).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Örgütsel Adalet

Adalet en genel anlamıyla “Hakkın gözetilmesi ve yerine getirilmesi, haklı ile haksızın ayırt edilmesi.” anlamına gelmektedir (tr.wikipedia.org/wiki/Adalet). Doğruluk, eşitlik, tarafsızlık, hak, hakyemezlik ve herkesin hak ettiğini alması olarak tanımlanan adalet, bireylerin yaşadıkları toplumda ihtiyaç duydukları düzeni ve güvenliği sağlayan bir gerekliliktir ve toplumsal yaşamın en önemli unsurlarından biridir (Görgüluer, 2013:5).

Toplumda kaynakların bireyler arası dağılımını ve bireyler arası ilişkileri kontrol altına alabilmek için yasal düzenlemeler yapılması gerekmiştir. Bu düzenlemeleri öngören Sosyal Adalet kavramının toplumcu bir bakış açısına sahip olduğu savunulmaktadır. Greenberg, çalışanların memnun ve iş tatmini yaşayarak örgüt içinde yer alabilmesi için adalet kavramının önemi üzerinde durmaktadır. Yakın tarihte yapılan araştırmalar ve çalışmalar sonucu duyarlı kavramsal modeller geliştirilmiş, geniş bir literatür oluşturulmuş, “örgütsel adalet” olarak isimlendirilen yeni bir kavram kullanılmaya başlanmıştır (Baykal, 2013:36).

İnsanlar istedikleri bir takım şeyleri elde etmek için örgütlere girerler ve onun bir üyesi olmayı kabul ederler. Örgüt içerisinde bir şekilde ilişki kurdukları kişilerin kendilerine karşı gösterdikleri tutum ve davranışlar onların söz konusu örgütten ayrılıp ayrılmama ya da örgüt yararına çaba gösterip göstermeme gibi konulardaki eğilimlerine yön verecektir. Çalışanlar örgüte girerken sahip oldukları bilgi ve deneyimlerini sermaye olarak yanlarında getirirler ve zaman içinde bu birikimlerini örgüt çıkarları doğrultusunda kullanarak kendileri adına yatırıma dönüştürürler. Bu yatırımlar sonucunda örgütlerinden katkıları oranında adil ücret, terfi, tanınma gibi kazanımlar elde etmeyi beklerler. Çalışanlar örgütlerinde kazanımların elde edilmesiyle ilgili kararların doğruluğu kadar, söz konusu kararlardan etkilenenler

arasında bir ayrımın yapıp yapılmadığını da önemsemektedirler. Bu nedenle kendilerine referans olarak aldıkları kişilerin kazanımlarıyla kendi kazanımlarını karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmayı yaparken de kendilerince belirledikleri birtakım adalet ölçülerini kullanmaktadırlar. Dolayısıyla örgütsel adalet, çalışanlar açısından çok önemli bir faktör olmaktadır (Bağcı, 2013:165).

1.1.1 Örgütsel Adaletin Tanımı

Adalet kavramı yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme, herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme anlamlarına gelmektedir (www.tdk.gov.tr).

Örgütsel adalet, örgütlerde adaletin etkisini ortaya çıkarmaya yönelik olarak kullanılan bir terimdir. Daha belirgin bir ifade ile örgütsel adalet, örgüt içinde çalışanların iş yerinde ne kadar adil olarak davranıldığı konusundaki algılarını ve bu algının örgütler açısından diğer sonuçları (örgüte bağlılık, iş tatmini vs.) nasıl etkilediğini içeren bir kavramdır. Bir işyerinde çalışanların adalet algısına sahip olması, çalışanların kişisel ve iş tatminleri, örgütün etkin bir şekilde işleyebilmesi açısından önemlidir. Örgütsel adalet literatürü, iş yerinde adalet algısının başlıca iki boyuttan oluştuğunu belirtmektedir. Bunlar: Alınan ödüllere ilişkin adalet ve uygulamaya ilişkin adalettir. Bu, çalışanların sadece aldıkları ödülleri karar verme süreçlerine bakmaksızın ne derece adil olarak algıladıklarını ifade etmektedir. Uygulamaya ilişkin adalet, genel bir tanımlama ile bir örgüt içinde ödüllerin nasıl dağıtıldığıyla ilgilidir. Örgütsel adalet konusunda çalışanların örgütlerinin ortamını ne denli adil algıladıklarını ölçmek için yanıtlayıcıları genel olarak nasıl davranıldığı konusunda ifadelerden bilgi sahibi olunabilir. Her bir ifade için evet, hayır, cevap seçenekleri ile o birimdeki ast-üst ve çalışanlar arasındaki davranış eşitliği hakkında bilgi almak mümkündür (Töremen v.d., 2010:59).

1.1.1.1 Algılanan örgütsel adalet

Adalet, yönetim araştırmacıları açısından öznel ve betimsel bir kavramdır ve araştırmacılar bu kavramla nesnel gerçeklik veya öngörücü moral kodlardan çok insanların doğru olarak inandıkları şeyleri açıklamakla ilgilidir. Adalet toplumsal yaşamın her döneminde ve hayatın bütün alanlarında temel konulardan biridir ve son

yirmi yıl içinde adalet alanındaki araştırmalar konusunda birçok çalışma yapılmıştır. (Tokgöz, 2011:366).

Son yıllarda geliştirilen örgütsel yaklaşımların, kişiler arası etkileşim ve bu etkileşimden kaynaklanan sorunlar üzerinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda “sosyal adalet” kavramının da örgütlere uyarlandığı ve örgüt içindeki ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan kazanımların adil dağıtımını ifade eden “örgütsel adalet” kavramının geliştirildiği görülmektedir (İşbaşı, 2001:60).

Örgütsel adaletle ilgili ilk alışmalar, Adams’ın Eşitlik Teorisi ile başlamaktadır. Adalet olgusu, sosyal bilimlerin ilgi alanına giren ve pek çok farklı bakış açısından incelenmiş bir konudur. Özellikle de filozofların uzun yıllar boyu ilgisini çekmiştir. Antik ağ düşüncesinde adaleti, toplum düzeninin sağlanması için bir aracı ve bir erdem ölçüsü olarak ele alan Platon, adaletin gerçekleşmesi için bütün bireylere aynı şeyin verilmesi gerektiği (mutlak eşitlik) düşüncesini benimsemiştir. Aristoteles ise toplumda adaletin temelini ekonomik düzende bulunduğunu ileri sürmüş ve “dağıtıcı adalet” ile “denkleştirici” ya da “ödüllendirici adalet” ayrımını yapmıştır. Bu düşünceye göre dağıtıcı adaletin ilkesi “eşitlik”tir. Ancak bu eşitlik, Platon’un kabul ettiği “mutlak eşitlik” değil, “orantılı” eşitliktir. “Denkleştirici” veya “Ödüllendirici” adalette benimsenen ilke ise karşılıklı alış-veriş ilişkilerinde (takas), verilen ile alınanın eşit olması, değerinden daha yüksek veya düşük karşılık verilmemesidir. Emeğin sadece miktarının değil niteliğinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini savunan Aristoteles, takas edilen nesnelere arasında “ortak ölçü” bulunması gerektiğini ileri sürmüştür (Demir,1987:41).

Örgütsel adalet, Adams’ın (1963) Eşitlik ve Homans’ın (1974) Sosyal Değişim teoreminden esinlenerek türemiştir. Adams işverenlerin adalet dağıtımını ve bu adalet dağılımının sonuçlarının davranışlarda, tutumlarda ve diğer sonuçlarda etkili olduğunu göstermiştir. Örgütsel adaletin farklı türleri vardır ve bunların hepsinin farklı ürünleri ve odak noktaları vardır. Örgütsel adalet araştırmacıları bu farklı türlerden hangisini kullanmaları gerektiğine ayrımlarını yaparak karar verirler. Bu teorileri seçme içinde belirleyici olan nokta teorilerin odak noktalarının ne olduğu, hangi konu ile ilgilendikleridir. Wu, Huang, Li ve Liu (2012) mesela kendi iş, işçi ve liderler arasındaki ilişkilere sadece etkileşimsel adaleti inceleyip seçmiştir. Sosyal değişim teorisine dayanarak, araştırmacılar işverenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının organizasyona, gruplara olan tutumlarını etkilediğini söylemiştir.

Organ (1988)'de belirtildiği gibi Örgütsel adalet Örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olumlu olarak ilişki halindedir (Schilpzand v.d., 2013:345-349).

Örgütsel adalet literatürüne ilişkin artan ilgiye rağmen, Greenberg (1990) örgütsel adalet kavramını sağlıklı bir şekilde ölçen bir aracın eksikliğini dile getirmiştir. Bu amaçla Donovan, Drasgow ve Munson (1998), çalışanların iş ortamlarındaki ilişkileri ne denli adil algıladıklarını değerlendiren bir ölçek geliştirmişlerdir. Örgütsel adalet algısını örgüt içi ilişkiler bağlamında iki boyutta incelemektedir. Bunlardan birincisi olan “yöneticilerle ilişkiler” boyutu, yöneticilerle ilişkilerde çalışanın örgütsel adalet algısını yansıtırken, ikinci boyut olan “çalışanlar arası ilişkiler” ise çalışanın diğer örgüt çalışanları ile olan ilişkilerindeki örgütsel adalet algısını yansıtmaktadır (Baş v.d., 2011:33).

Örgütsel adalet kavramını meydana getiren adalet kavramı haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanıldığını ve bu kavramın kökünü oluşturan “adl” sözcüğü İngilizcedeki “justice” in karşılığını oluşturmaktadır. Justice sözcüğünün kökünü oluşturan “just” ise, bir sistemin veya düzenin iyi işlemesi için gerekenin yapılması olarak nitelendirilmektedir. Adalet konusu örgütsel ortamda da önemli bir konu olarak işletmelerin gündeminde yer almaktadır (Yeşil v.d., 2012:107).

Adalet, sosyal kurumların ilk erdemi olarak ifade edilmiştir. Sosyal Adalet'e ilişkin ilk çalışmaların, genel olarak sosyal etkileşimlerdeki adalet ilkelerini açıklamaya yönelik olduğu ve bu çalışmaların özel olarak örgütsel adalet kavramı üzerinde durmadıkları ifade edilebilir. Fakat son yıllarda geliştirilen örgütsel yaklaşımların, bireylerarası etkileşim ve bu etkileşimden kaynaklanan sorunlar üzerinde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Bu açıdan bakıldığında, “sosyal adalet” kavramının da örgütlere uyarlandığı ve örgüt içindeki ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan kazanımların adil dağıtımını ifade eden “örgütsel adalet” kavramının geliştirildiği görülmektedir (İçerli, 2010:69).

Örgütsel adalet algısı, çalışanların çalışma ortamlarında kendilerine ve çalışma arkadaşlarına ne kadar adaletli davrandıkları ile ilgili oluşturdukları algıdır. Bu adalet algısı kaynakların, ödül ve cezanın adil bir şekilde dağıtılması sırasında ortaya çıkmaktadır.

1.1.1.2 Örgüt yönetimi açısından algılanan örgütsel adaletin önemi

Örgütsel adaletin, çalışan bireylerin kişisel doyumu ve örgütün etkili bir biçimde işlevlerini yerine getirebilmesi için bir gereklilik olduğu ve adaletsizliğin de örgütsel bir sorun kaynağı olarak görülmesi gerektiği uzun süredir sosyal bilimcilerce kabul edilmektedir. Bu bağlamda, örgütsel adaletin örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında inceleme konusu yapılmasının nedeni, adalet algılarının örgütsel davranış üzerindeki etkileri ile açıklanabilir. Adil algılayışlar pozitif davranışlara yol açar, çalışanların kendilerini örgütün değerli ve saygın üyeleri olarak hissetmelerini, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle uyumlu ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmelerini sağlarken, adaletsizlikler örgütlerin amaçlarına ulaşmasını zorlaştıran hırsızlık, saldırganlık gibi olumsuz davranışlara yol açmaktadır (Cihangiroğlu, 2010:199).

1.1.2 Örgütsel Adalet Türleri

Örgütsel adalet çalışanların; örgütteki dağıtım, işlem, işleyiş ve etkileşime ilişkin algısı olarak tanımlanabilir. Çalışanlar bu algıyı oluştururken kendilerine çeşitli ölçüler belirlemekte ve bu ölçütleri kendilerine adil davranılıp davranılmadığının belirlenmesinde kullanmaktadır. Çalışanların kaynakların dağıtımına ilişkin adalet algısı dağıtımsal adalet, kaynakların dağıtım sırasında alınan kararlara ilişkin adalet algısı işlemsel adalet, örgütteki hem aynı hem de farklı konumdaki çalışanların birbirleri ile etkileşimleri ise etkileşimsel adalet olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların bu üç farklı adalet algısı örgütsel adaletin boyutları olarak adlandırılmaktadır (Altinkurt, 2010:466).

1.1.2.1 Dağıtımsal adalet

Dağıtımsal adalet, ahlaki ve nesnel olarak tanımlanan özellikler temelinde, benzer olan bireylere benzer ve farklı olan bireylere de farklılıkları oranında farklı davranılmasını açıklar. Diğer bir ifadeyle dağıtımsal adalet; karşılaşılan sonuçların ya da ödüllerin hakkaniyeti ile ilgili adalet algısıdır (İşcan, 2004:182).

Dağıtımsal adalette amaç, örgütte dağıtılan kaynakların hangi ölçütlere göre belirlendiği ve dağılımda adaletin olup olmadığını saptamaktır. Bu dağıtım çalışanların bağlı oldukları örgüte olan katkıları oranında ve sözleşme hükümleri

çerçevesinde olmak zorundadır. Dağıtım adaletini kısaca özetlemek gerekirse örgütte çıktıkların dürüstçe paylaşılmasıdır. Dağıtım adaletinde kaynakların adil dağıtımına ilaveten ödül ve cezanın hak edene verilmesi hususu da önemli bir yer tutmaktadır. Dağıtım adaleti kişilerin elde ettikleri çıktıkların adil olmasına yönelik algılamalarını ifade etmektedir (Keklik vd, 2013:147).

Ödüllerin ve kaynakların dağıtımı, küçük gruplardan tüm topluma kadar her tür büyüklükteki sosyal sistemlerde oluşan evrensel bir olgudur. Gruplar, örgütler ve toplumların tümü ödül, ceza ve kaynakların dağıtımı sorunuyla ilgilidir (Yıldırım, 2002:28).

Dağıtımsal adalet, Adams'ın Hakkaniyet (Eşitlik) teorisine dayanmaktadır. Hakkaniyet Teorisi, iş görenin kendisine diğerlerine kıyasla nasıl davranıldığına dair anlayışını vurgular. Hakkaniyet Teorisine göre çalışanlar, işlerine göre, eğitim, çaba ve deneyim gibi bir takım girdiler sunarlar. Çalışanların, mesleklerinde çalışması sonucunda ise, maaş ve terfi gibi birtakım çıktılar elde ederler. Çalışanın işinden elde ettiğinin, işine verdiği oranı, hakkaniyetin ya da adaletsizliğin belirlenmesine yardımcı olur. Başka bir deyişle, çalışanlar, katkılarına karşılık, örgütten bir takım somut sonuçlar beklerler. Çalışanlar, bir sonucun uygun ya da adil olup-olmadığını değerlendirdikleri zaman, bir dağıtımsal adalet kararı vermektedirler. Çalışanların adaletsizlik algıları memnuniyetsizliğe yol açar. Hakkaniyet algısı, motivasyonu ve iş tatminini artırır. Dağıtımsal Adalet, ücret tatmini gibi birtakım somut bireysel kazanımların nasıl algılandığını daha iyi ölçer (Cihangiroğlu v.d., 2010:202).

1.1.2.2 İşlemsel adalet

İşlemsel adalet, örgüt içindeki bölüşüm kararlarının alındığı süreçlere ve prosedürlere atfedilen adalet algısını açıklar. İşlemsel adaletin özü çalışanlara elde edecekleri kazanımlara ilişkin söz hakkı veya bilgi girdisi sağlama fırsatı verilmesidir. Süreçte çalışana söz hakkı tanınması, sonuçlara ilişkin hoşnutsuzluğu azaltabilir. İşlemsel adalet daha çok örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi sonuçlarla ilişkilidir (Tokgöz, 2011:367).

İşlemsel adalet, örgüt içerisinde iş paylaşımı yapılırken iş ile ilgili kararlarının alındığı süreçlere ve prosedürlere verilen adalet algısını açıklar. İşlemsel adaletin çalışanlara elde edecekleri kazanımlara ilişkin söz hakkı veya bilgi girdisi sağlama fırsatı verilmesidir. Sürecin gelişmesinde çalışanlara verilen söz hakları, iş

sonucunda hoşnutsuzlukları ortadan azaltır. İşlemsel adalet daha çok örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi sonuçlarla ilişkilidir.

Yönetici ve işgören tarafından farklı açılardan değerlendirilen prosedür (işlemsel) adaleti iki alt boyutta incelenmektedir. Bunlar:

1. Formel (Biçimsel) Prosedürler: Örgütsel kararlar alınmadan önce yönetim tarafından işgörelere söz hakkı verilmesi, fikir ve görüşlerinin dikkate alınması gibi demokratik uygulamalar içeren prosedürleri kapsamaktadır.
2. İnfomal (Biçimsel Olmayan) Prosedürler: Bu boyutta formel prosedürlerin aksine bir durum sergilenmektedir; karar alma sürecinde kullanılan politika ve uygulamaların karar alıcılar tarafından uygulanması söz konusudur.

Formal ve İnfomal iki prosedürel boyut karşılaştırıldığında demokratik ve bürokratik yapının mevcut olduğu görülecektir. Formal yapıda işgörelere bir tür yetki devri verilirken, infomal yapıda kararlar klasik yönetim sistemlerindeki gibi yönetim tarafından alınmakta ve işgörelerde buna uymak durumundadırlar. İşgörelere aidiyet duygularının artırılması, önemsendiklerini hissederek performanslarının artması, yönetimin şeffaflık derecesini ölçebilmeleri açısından formal yapının daha sağlıklı sonuçlar doğuracağı söylenebilir (Bülbül, 2010:11).

1.1.2.3 Etkileşim adaleti

Etkileşimsel adalet, örgütsel adaletin bileşenleri arasında en basit olanıdır. Etkileşimsel adalet, bireylerin birbirlerine nasıl davrandıklarına işaret etmektedir. Bir kişi eğer uygun bir şekilde bilgi paylaşıyorsa ve etkileşimde kaba ve kötü sözlerden kaçınıyorsa o kişi etkileşimsel olarak adaletli anlamına gelmektedir (Yeşil v.d., 2012:111).

Etkileşimsel Adalet, çalışanların, hem üstlerine hem de bir bütün olarak çalıştıkları kuruma karşı tepkilerini etkileyecektir. Çalışanlar, üstlerinin kendilerine saygı göstermediğini ya da alınan kararlara ilişkin yeterli açıklama yapmadıklarını hissettiklerinde örgüt adına daha olumlu performans göstermede istekli olmayacaklardır. Böyle bir algı tüm örgüte yayıldığında, verimlilik ve üretkenlik tehdit altındadır. Bies'a göre kişilerin karar verme süreçlerinde kullanılan prosedürlerle ilgilendikleri kesindir, ancak bunun yanında bireyler arası karşılıklı ilişkide gördükleri muameleyle de ilgilenmektedirler. Bies kişilerin bu ilgisini "etkileşim adaleti" olarak adlandırmaktadır. Çalışanlar, değişim ile ilişkili sürecin

hem sonuçlarıyla, hem de kendisi ile ilgilidirler ve her ikisinden etkilenirler. Örneğin, çalışanlar, etkileşimlerinin sonuçları kendileri açısından daha olumlu veya adil olduğunda ve diğerlerine karşı uygulanan işlemler, kendilerinininki ile benzer olduğunda, daha fazla bağlılık hissederler. Çalışanların tepkileri, sadece ne yapıldığına değil fakat bunun nasıl yapıldığına da dayanır. Etkileşim adaleti, bireyler arası davranış kalitesini ifade etmektedir. Etkileşim adaleti, dağıtım adaleti ve prosedür adaletinden bağımsız olarak üçüncü bir örgütsel adalet türü olarak ortaya atılmasına karşın, bugün prosedür adaletinin bir bileşeni ya da bir yönü olarak anılmaktadır. Bu konuda hala görüş birliği olmamasına rağmen, etkileşim adaleti sonuçları ile prosedür adaleti sonuçları arasında yüksek düzeyde korelasyon olduğu ortaya çıkmıştır (Cihangiroğlu v.d., 2010:206).

Etkileşim adaletinin saygı ve duyarlılık yönlerinin, dağıtım adaletinin kişiler arası değerleri olarak görülebileceğini; çünkü kararların sonuçlarına karşı tepkiler doğurabileceklerini ileri sürmektedir. Etkileşim adaletinin açıklama yönünün, süreç adaletinin kişiler arası bir değeri olarak görülebileceğini; çünkü çalışanlara yapılan açıklamaların sürecin yapısal yönlerini değerlendirebilmek için gerekli bilgiyi sağladığını ifade etmektedir. Yöneticilerin çalışanlara saygılı davranması, onlara karşı duyarlı olması ayrıca alınan kararların mantıklı açıklamalarının çalışanlarla dürüstçe paylaşılması durumunda, çalışanların etkileşim adaleti algıları pozitif yönde artabilir (İçerli, 2010:87).

1.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin örgüt içerisindeki resmi rolünün ötesinde kendi isteğine bağlı olarak gösterdiği ve örgüt içerisindeki diğer insanlara yardım etmeyi amaçlayan davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlar olarak ifade edilebilir(Titrete v.d., 2009:3).

Çalışanın iş arkadaşları ile bilgi ve tecrübelerini paylaşma, çalışanın kurumun daha iyi olabilmesi için daha çok çalışması, araştırma ve paylaşma, çalışma arkadaşlarının haklarına saygılı davranma, çalıştığı iş ile ilgili kurum içi ve dışındaki değişiklikleri devamlı takip etme, çalışma arkadaşları ile bilgi alışverişinde

bulunma, davranışları ile çalışma arkadaşlarına olumlu yönde etkileme, kurallara uyma, işe yeni başlayan arkadaşlarına yardımcı olma, mesai saatlerine uyma, işle ilgili problemler yaşayan arkadaşlarına yardımcı olma gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilmektedir.

1.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı

Örgüt, bir grup insanın, iş bölümü içinde, otorite ve sorumluluk hiyerarşisi altında; belirli ortak bir amacı veya hedefi gerçekleştirmek amacıyla oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapıdır (Oktay, 1996:257).

Sosyolojide "Organizasyon", insanların elle tutulabilen veya tutulamayan bir ürün oluşturmak için belli bir amaç doğrultusunda yaptıkları planlı ve eş güdümlü hareketlerdir. Bu hareketler (işler) genellikle formel bir üyelik gerektirir ve belli bir yapı (kurallar) altında gerçekleşir. Sosyoloji organizasyonları planlanmış ve biçimsel organizasyonlar, plansız ve biçimsel olmayan (kendiliğinden oluşmuş) organizasyonlar olarak ikiye ayırmaktadır. Kurumsal bir perspektiften bakıldığında organizasyon öğelerin oluşturduğu sürekli bir yapıdır. Bu öğeler ve hareketleri kurallar tarafından belirlenir. Böylece belli bir iş, eş güdümlü, iş bölümüne ve uzmanlaşmaya dayalı bu sistem sayesinde yerine getirilebilecektir (<http://tr.wikipedia.org>).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, örgütte çalışanların işlerini gerçekleştirdikleri sosyal ya da psikolojik çevredeki performansını artıran davranış olarak da açıklanmaktadır (Yeşiltaş, 2010:114).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı konusundaki ilk çalışmalar ağırlıklı olarak bireysel bazda olmasına rağmen sonraki çalışmalar grup, topluluk bazında olmuştur. Otuz yıl önce Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Smith, Organ ve Near tarafından tanımlanmadan önce bu konuya olan ilgi önemli ölçüde artmıştı. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı konusunda bilimsel çalışma yapan bir kuruluşa göre literatürde 2100'ün üzerinde konu ile ilgili makale bulunabilir. Bu makalelerin yarısından fazlası yaklaşık olarak son 40 yıl içerisinde yayınlanmıştır (Podsakoff v.d., 2014:87-89).

Örgütsel yaşamda, işin informal yanı ile ilgili görevlerin birçoğu gönüllü davranışlar ile ilgilidir. Görevlerin başarı ile tamamlanabilmesi için çalışanların ekstra çaba sarf etmesi, diğer insanlara yardım etmesi, onlarla işbirliği yapması,

makul örgütsel kural ve prosedürleri izlemesi, örgütsel amaçları savunması, desteklemesi ve onaylaması gerekmektedir (Oğuz, 2011:381).

Örgütsel vatandaşlık davranışı hakkında iki eski çalışma Bateman – Organ ve Smith - Organ (1983) tarafından ortaya konulmuştu. Çalışmaların özellikle üstünde durduğu konu, ağırlıklı olarak Örgütsel vatandaşlık davranışı idi ve bunun yanı sıra iş yerindeki çalışanların bireysel performansları, iş yerindeki rolleri ve iş kazanımları da yayınlarda geçen diğer konulardı. Bu çalışmalar Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olarak iş memnuniyetini de test etti. Çoğu çalışmalar iş memnuniyetinin yanı sıra örgütsel diğer tutumsal farklılıkları ve bireysel farklılıkları da göz önüne alarak vatandaşlık davranışı ve onun emarelerini de araştırdı. Araştırmacılar, Örgütsel vatandaşlık davranışını yaş, cinsiyet, meslek ve uzmanlık alanlarını dikkate alarak incelemelerde bulunuyorlar. Aynı zamanda çalışmalar örgütsel vatandaşlık davranışının ölçülerini çeşitli araştırma stratejileriyle çeşitlendirmeye çalışıyorlar (Abdu Ja'afaru Bambale, 2014:775-780).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı literatürde ilk olarak Bateman ve Organ (1983) tarafından kullanılmıştır. Onlara göre örgütsel vatandaşlık davranışı; işle alakalı ortaya çıkan problemlerde, kişinin bu problemlerin çözümü için arkadaşlarına yardım etme, beklenmedik durumlarda ortaya çıkan yapılması gereken zorunlu görevleri sızlanmadan ve şikâyet etmeden yerine getirme, çalışma ortamının temiz ve düzenli tutulmasına yardımcı olma, iş, örgüt ve yöneticileri hakkında örgüt dışındaki kişi ve kurumlara karşı olumlu şekilde söz etme, atışmaların ve dikkat dağıtıcı öğelerin olmadığı ya da asgari düzeye getirildiği bir iş iklimi oluşturma ve örgütsel kaynakları koruma gibi davranışları kapsamaktadır (Özcan, 2011:53).

Örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllü bir davranış olduğundan denetçiler, ya da üstler tarafından zorlanamaz. Ancak, bu, örgütsel vatandaşlık davranışın fedakarane olduğu anlamına gelmez. Örgütsel vatandaşlık davranışı her ne kadar fedakârlık şeklinde ifade edilse de, bu iki kavram aynı olarak düşünülemez. Bu bir tür işini sevme ve benimseme şeklinde ortaya çıkan bir güdülenme biçimidir.

1.2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı biçimsel rol tanımlarının ötesinde ve üzerinde davranan, örgütsel etkinliği artırmayı amaçlayan çalışan davranışı olarak

tanımlandığında, bu davranışı oluşturan çeşitli alt boyutların varlığı söz konusu olacaktır (Gürbüz, 2006:54).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili yapılan çalışmalarda genellikle beş boyuttan oluşan tanımlama yapılmıştır. Bu beş boyut:

1. Özgecilik,
2. Sivil Erdem,
3. Vicdanlılık,
4. Nezaket ve
5. Sportmenlik (Polat v.d., 2008:310) biçiminde sıralanabilir.

1.2.2.1 Özgecilik

Özgecilik topluma yararlı davranış türlerinden biridir. Kişinin niyetleri, güdüleri, lkeleri ve değerleri ile ilişkili bilişler özgeciliğin temel öğelerini oluşturur. Benmerkezcilik yerine, öteki diğer kişi merkezli özgecilik kavramında; davranışın kişisel kazanç beklentisi olmadan yapılması gerekmektedir (Bülbül, 2010:28).

Çalışanların işlerinde belirgin bir biçimde gönüllü olarak diğer çalışanlara yardım etme yoluyla onların performanslarını ve etkililiğini artırmaya yönelik davranışta bulunmalarını ifade eder. Örgütte uzman ya da deneyimli ve kıdemli çalışanların, yeni meslektaşlarına yardım etmesi özgecilik olarak kabul edilebilir.

Özgecilik davranışı sergileyen çalışan işle ilgili görevlerde diğer çalışanlara yardım etme eğilimi içerisindedir. Çalışanın iş arkadaşına işle ilgili olarak darda olduğunu hissettiği arkadaşına gönüllü yardım faaliyetlerinde bulunması özgecilik davranışı sergilemesini beraberinde getirmektedir (Yeşiltaş, 2001:175).

1.2.2.2 Sivil erdem

Sivil erdem, örgütün çıkarlarını en üst düzeyde gözeterek, mesleki ve sosyal anlamda örgütün işlevlerini destekleme, örgüte gönüllü olarak katılma ve örgütle ilgili olma davranışlarını içermektedir. Sivil erdem boyutu, örgütün politik yaşamına katılım göstermeye dönük etkinlikleri içerir (Sezgin, 2005:323).

Örgütsel politika ve karar verme süreçlerine gönüllü katılım, düzenlenen toplantı, forum ve eğitim etkinliklerine devam etme, örgütün tehditlerini ve fırsatlarını denetleme, örgütte düzenlenen sosyal etkinliklere katılma ve destek verme

gibi davranışlar, Örgütsel Vatandaşlık Davranışının sivil erdem boyutunda yer almaktadır. Çalışanların, örgütün imajına katkıda bulunacak etkinliklere katılmaları, sivil erdem davranışına örnek olarak verilebilir (Çetin, 2004:57).

1.2.2.3 Vicdanlılık

Vicdan; yanlış ve doğrunun ne olduğunu bildiren duygu, içsel ses; davranışlarımızın ahlakça değerli olup olmadığı hakkında öznel şuur; bu şuur yapmayı ya da yapmamayı öğütleyerek, uyararak, suçlayarak, kınayarak, yargılayarak onaylayarak kendine özgü bir biçimde yaşam ve eylemlerimize etki eder. Ruhsal bilgiye göre vicdan; ruhun özmal olan bir yetenektir, kudrettir ve tekâmül oranında gelişir (<http://www.e-psikoloji.com>).

Örgütte çalışanların işle ilgili sorumluluklarının üstünde bir çaba ile çalışması, özveri ile çalışıp işinin sadece verilen görev olmadığını bilip, örgütün içerisinde adalet, sağduyu ve diğer çalışanlarla paylaşımlı olarak çalışma anlamlarına gelir. Örgütte işle ilgili kendisinden beklenenden daha fazla olumlu davranış göstermeyi ifade eder.

1.2.2.4 Nezaket

Organizasyon içindeki iş bölümü nedeniyle sürekli etkileşim içinde olmaları gereken ve birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları gösterir. Nezaket davranışlarına, önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi alışverişi ve danışma örnek olarak verilebilir. Nezaket duygusal açıdan çalışanlar arasındaki istikrarlılığı koruyarak ve iletişimi sağlayarak çatışmaları önlediği gibi, yapılacak görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak, bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürümesini kolaylaştırarak örgütteki verimliliği en üst düzeye taşır (Karaman v.d., 2011:40).

Çalışanın örgüt içerinden kararlarına ya da hareketlerine saygı duyan kişilerin fikrini alan, çalışma arkadaşlarının hakkını koruyan veya örgüt içerisinde ortaya çıkan sorunlar karşısında sürekli yapıcı tutum sergileyen bir çalışanın davranışları buna örnektir.

1.2.2.5 Sportmenlik

Sportmenlik; örgütteki çalışanlar arasında gerginlik oluşturabilecek her türlü olumsuzluğu görmezden gelme, küçük sorunları büyütme veya şikâyet etmeden sorunların önlenmesini içeren davranışlar olarak ifade edilmektedir. Bu doğrultuda sorunları gereksiz yere büyütmekten, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlıkla geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan kaçınan çalışanların bu davranışları sportmenliğe örnek olarak verilebilir. Centilmenlik, insan kaynaklarının sıkıntı ya da huzursuzluk veren olaylar karşısında şikâyet etmeden, hoşgörü göstererek görevlerini en iyi biçimde yerine getirmelerini temel alan davranışlardır (Çetinkaya, 2014:247).

Gönüllülük ve centilmenlik olarak da ifade edilebilen sportmenlik, işteki sıkıntılara karşı hoşgörülü olmayı içerir ve çalışanların şikâyet etmeden birçok zahmet ve zorluğa katlanmaları anlamına gelir. Böylece, işin olumsuz tarafları üzerinde yoğunlaşmadan, olumlu çabalar üzerinde harcanan zaman artmış olur. Örgütsel vatandaşlık davranışının sportmenlik boyutu, çalışanların işe ve örgüt kültürüne ilişkin olumlu bir bakış açısı benimsemeleri ve karşılaşılan sorunları aşarak, istekli bir şekilde çalışmalarını anlamına gelir.

1.2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını, kendisine etki eden faktörlerden bağımsız düşünemeyiz. Örgüte bağlılık, bireyin ruhsal durumu, kişilik özellikleri, işe karşı tutumlar ve iş tatmini, örgütsel adalet, ihtiyaçlar, işin özellikleri, liderin özellikleri, kıdem ve hiyerarşik düzey, örgütsel vizyon, örgütün özellikleri, karara katılım, kişi örgüt bütünleşmesi örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörler olarak sıralayabiliriz (Yücel, 2009:115).

1.2.3.1 Örgüte bağlılık

Literatürde örgütsel bağlılığın tanımıyla ilgili bir mutabakat olmamakla beraber örgütsel bağlılık; çalışanın çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda kişinin örgütte kalma yolunda duyduğu arzu olarak tanımlamak mümkündür (Gürbüz, 2006: 59).

Başka bir tanım ise Becker (1960) tarafından; "işletmeye bağlılık, kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır" şeklinde yapılmıştır. Becker'e göre kişi, örgüte karşı duygusal olarak bir bağlılık hissetmez, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için örgüte bağlanır ve örgütte çalışmaya devam eder (Dolu, 2011:17).

Allen, Meyer, March ve Simon, Mowday, Steers ve Porter, Boulian gibi araştırmacılar ise; örgütsel bağlılık kavramının tutum yönünü öne çıkartmışlardır. Örgüte bağlılığı davranış yönünü ele alan araştırmacılara göre; bağlılığın açık gösterimiyle kanıtlanır. Çalışanlar, işlerine devam ederek sorumluluklarını artırırlar. Çalışanların sorumluluklarının artması örgütten ayrılmayı zorlaştırır. Örgüte bağlılığı tutum yönünü ele alan araştırmacılara göre; çalışanın kimliğinin örgütle ilişkilendirilmesi fikrini ileri sürer. Çalışanın işverene karşı duygusal bir bağlılık göstereceği savunulur (Çetin, 2004:85).

1.2.3.2 Bireyin ruhsal durumu (moral)

Sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda bireylerin diğerkâm davranışlarında artma olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001:16).

Moral faktörleri fazladan rol davranışlarının belirleyicisidir ve bu konuda yapılan araştırmalarda, çalışanların belli bir zamandaki duygusal durumlarının onların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olduğu görülmüştür. İyi bir ruh haline sahip kişi yaşadığı olumlu olayları ve deneyimleri hatırlamakta ve bu olumlu ruhsal durumuna bağlı olarak prososyal davranışları dolayısıyla da Örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok göstermektedir. Olumlu ruhsal duruma bağlı olarak gelişen bu davranışlar kişiyi harekete geçiren olumlu ruh halinin sürekliliğini de sağlamış olurlar. Olumlu bir ruh haline sahip birey, örgüt içindeki olaylara ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu bir algı içerisinde olacaktır (İşbaşı, 2000:21-23).

1.2.3.3 Kişilik özellikleri

Kişilik kavramı tanım olarak; bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alır. Kısaca kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen (kalıtsal) özellikleri ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür (Çakır, 2011:115).

Dışadönük kişilik özelliğine sahip çalışanlar dış dünyaya ve sosyal uyarılara karşı daha duyarlı olduklarından vatandaşlık davranışları gösterme eğilimleri daha yüksektir. Nevrotik kişilik özelliğine sahip çalışanlar ise kendi endişeleriyle çok fazla meşgul olmaları ve ilgisiz diğer çalışanların sorunlarıyla veya genel sistem gerekleriyle ilgilenmek için gerekli düzeyde duygusallığa sahip olmamaları nedeniyle vatandaşlık davranışları göstermemektedirler. Ayrıca çalışanlar kişilik özellikleri ile örgüt arasındaki uyum Örgütsel Vatandaşlık Davranışı oluşumunda önemli bir etkiye sahiptir (Özcan, 2011:75-76).

1.2.3.4 İşe karşı tutumlar ve iş tatmini

Bireyler kendilerine iyi davranışta bulunanlara karşılık verme eğilimi içerisindedirler. Çalışanlar çalıştığı ortamdan memnun ise yani iş tatmini varsa bu etkiyi çevresine yansıtmakta ve işyerini kendisini mutlu eden bir ortam olarak görüp etrafındakilere daha yardımsever davranmaya yönelirler (Atalay, 2010:45-46).

İş tatmini, çalışanın işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı göstereceği tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden, iş tatmini kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali, olumsuz tutumu ise iş tatminsizliğidir.

1.2.3.5 Örgütsel adalet

Örgütsel adalet, çalışmamızda bir değişken olarak ele alındığından ayrı bir bölüm olarak açıklayıcı bir şekilde yukarıda ele alınmıştır. Bu çalışmanın amaçlarından biri de örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin

ortaya konması olarak belirlendiğinden sonuçlar kısmında bulgular ile beraber ele alınacaktır.

1.2.3.6 İhtiyaçlar

Yokluk hissiyle ortaya çıkan ve karşılanma isteği uyandıran, karşılanmadığında ise sorun çıkaran karşılandığında tatmin hissi veren ekonomik ve biyolojik bir olaydır.

Bireylerin, onları belirli bir şekilde hareket etmeye yönelten tamamıyla içsel bir güdüyle ortaya çıkan birtakım ihtiyaçları vardır. İnsan davranışlarını etkileyen bu ihtiyaçlardan olan, sosyal kabul ihtiyacının ve başarıma gereksiniminin bireylerde rol gereklerini aşan davranışlara neden olabileceği saptanmıştır. Başarı odaklı kişiler performanslarından ileri derecede tatmin olmakta ve üstün olma ihtiyaçlarını giderebilmek için örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilme ihtimalleri de arttırmaktadır (Kamer, 2001:17).

1.2.3.7 İşin özellikleri

İşin düzenli geri bildirim ve otonomi sağlayacak şekilde düzenlenmesi çalışanların kontrol duygusu geliştirmelerine yardımcı olur. Bazı araştırmacılara göre anlamlı görev, otonomi ve geri bildirim gibi sorumluluk hissini tetikleyici iş özellikleri iç kaynaklı güdülerin oluşma olasılığını üst düzeye çıkarır. Bir işin bir takım özellikleri bir çalışanın hissettiği sorumluluk düzeyini arttırmaktadır. İş özelliklerinin etkisiyle oluşan sorumluluk ve aitlik duygusu örgütsel vatandaşlık davranışını arttırmaktadır (Özcan, 2011:76).

1.2.3.8 Liderin özellikleri

Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarında liderin sergileyeceği davranışlar önemli rol oynamaktadır. Liderin, çalışanlara yardımcı olması, çalışanlara yol göstermesi kendisi için bir vatandaşlık davranışı sayılabileceği gibi göstereceği bu destek çalışanlar içinde örnek teşkil edecektir. Böylece örgütte liderin yanında çalışanların da örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine yardımcı olacaktır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının tanımlanmasında ve kurumsal gelişiminde kullanılan teorileri ve yapılan araştırmaları göz önüne aldığımızda bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Çalışanlar, çalışma ortamında adalet ve eşitlik duyguları algıladıklarında, organizasyona ve yöneticilere karşı olumlu tutum geliştirecek ve bunun sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecekler,
2. Çalışanlar sözleşme gereği organizasyonda olumlu ilişkiler kurarak örgütün yararına davranışlarda bulunurlar. Eğer işçiler yüksek katılım seviyesine sahip ise ve psikolojik sözleşmeyi olumlu biçimde algılıyorsa yüksek seviyede bir örgütsel vatandaşlık davranışı gerçekleşecektir.
3. Eğer çalışanlar iş tanımını tam olarak bilmiyorsa ya da örgütsel vatandaşlık davranışının yerine getirilmesi gereken görev ve sorumluluklardan biri olarak görüyorsa örgütsel vatandaşlık davranışı gerçekleşir.
4. Çalışanlar yerine getireceği olumlu ve gönüllü davranışların ileride kendilerine çeşitli ödül ve terfi getireceğine inanırlarsa yine örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceklerdir (Gürbüz, 2006:54).

1.2.3.9 Yaş, kıdem ve hiyerarşik düzey

Yaşın örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi kesin olarak belirlenmese de yapılan araştırmalarda, genellikle yaş, çalışma süresi ve örgütsel vatandaşlık arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmaktadır. Örgüt içindeki daha kıdemli çalışanlar, daha tecrübeli olmakta ve daha çok çekici pozisyonlar elde etmektedirler. Örgütle özdeşleşme ve örgüte bağlılık dereceleri de artarak kendilerini örgüte ait hissederler. Böylece örgüte daha çok adapte olan çalışanlar örgüt lehine daha çok çalışma eğiliminde olacaklardır (Erdoğan, 2010:37).

Kişilerin yaşı ve kıdemi arttıkça örgüte olan bağlılıkları artmakta ve daha çok örgüt yararına davranış göstermektedirler. Bireyin örgüt içindeki statüsü yükseldikçe, karar verme, diğer çalışanları ve yapılan işleri kontrol etme, serbest hareket etme düzeyi ve yönetim gücü artar. Bu durumda kişinin örgüte bağlılığını ve dolayısıyla gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırır (Karaman v.d., 2011:43).

1.2.3.10 Örgütün özellikleri

Örgütte çalışanlar, örgütlerinin kaliteli ürün ve servislere değer verdiğini düşünürlerse, yüksek kaliteye neden olacak davranışları daha çok gösterirler; katılıma önem verdiğini düşünürlerse, bağlanma ve katılımcı vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterirler. Yine yeniliğe ve işbirliğine önem verdiğini

düşünürlerse yenilikçi ve işbirlikçi davranışları arttırırlar. Sosyal olarak istenen değerlerin örgüt kültürü için önemli olduğunu algılayan bireyler buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterecektir (Kamer, 2001:21).

1.2.3.11 Örgütsel vizyon

Vizyon, uzun bir gelecekte ulaşmak isteğimiz durum, kendiliğinden gerçekleşmeyecek ancak gerekli çabaları harcarsak başarabileceğimiz bir ideal, içinde bulunduğumuz şartlarla uzun vadeli amaçlarımızın bileşiminden oluşur. Vizyon, ulaşmak istenen, farklılaştırılmış bir gelecek düşüncesi ve geleceği öngörmek, vizyonun altında stratejilerin, amaçların, motivasyonların, duyguların ve değerlerin yönlendirileceği eğilimler belirlemektir (<http://www.makalemarketi.com>).

Örgütsel vizyon, örgütün değerlerinin, amaç ve hedeflerinin bir ifadesidir. Çalışanlara vizyon sunmak daha çok çalışmalarını sağlamak için onları yönlendirmek ve motive etmektir. Bir vizyona bağlandığını hisseden çalışan daha çok çalışma eğilimi gösterecektir. Sonuca ulaşmak için önce hedef belirli olmalıdır. Bir örgütün hedefi açık bir şekilde belirtildiyse örgütte çalışanlar o hedefe ulaşmak için bağlılık göstermekte ve motivasyon artmaktadır (Karaman v.d., 2011:43).

1.2.3.12 Amaç birliği

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmalarını etkileyen faktörlerden biri de kişi ile örgütün amaçlarının örtüşmesidir. Örgüt amaçları ile bireyin kişisel amaçları arasında uyumluluk olması, kişi ile örgütün amaç birliği, bireyin kurum değerlerine bağlılığı örgütsel vatandaşlık davranışı ile doğru orantılıdır.

Bir örgütte amaç birliği orantılı olmasında en önemli faktör insan faktörüdür. Çünkü örgütün yapısını oluşturan, şekillendiren, teknolojiyi kullanan, oluşturan hep insandır. Örgütte bulunan çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaları kişi örgüt bütünleşmesini göstermektedir. Modern davranış bilimleri bireyleri, örgüt içinde birleştirmek ve grup içinde istenir kişiliğe sahip olma yönünde yol gösterici bir eğilimdedir. Birey örgüt içinde gereken sosyal değerlere ne kadar çok uyarsa o ölçüde örgüt ile bütünleşmiş olacaktır. Yöneticinin görevi, aynı özelliklere ve uyuma sahip insanları bir araya getirerek örgütsel kültür ve davranış yönünde yeniden sosyalleştirmek olduğu gibi aynı zamanda insan- örgüt ilişkileri doğrultusunda da

daha verimli ve örgütsel çalışma düzeni ile daha uyumlu bir yönde çalışanları güdülemektir. Kişi örgüt bütünleşmesi; çalışanlar arasındaki etkileşimin arttığı, karşılıklı yardım ve sosyal tatmin derecesinin en üst düzeyde olduğu, işten kaçma ve iş gücü devrinin en alt düzeyde olduğu ve üretim seviyesinin en üst düzeyde gerçekleştiği bir ortam oluşturduğu için çok önemli bir durumdur (Oktay, 1996:290).

1.2.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alanında Yapılan Çalışma Sonuçları

ÖVD ile ilgili ilk çalışmalar, daha çok bu kavramın öncülleri ve boyutları ile ilgili olurken, son zamanlarda yapılan çalışmalar ÖVD'nin örgütsel sonuçları konusunda olmuştur. Genel olarak, ÖVD davranışları sergilenen bir örgüte örgütün sosyal mekanizmasının işleyişi kolaylaşır ve iş görenler arasındaki çatışmalar azalır. Böylece örgütün etkinliği artacak, örgütsel performansı olumlu yönde gelişme gösterebilecektir. Chen ve diğerleri (1998,) bir örgütte ÖVD'nin var olmasının düşük iş gücü devrine sebebiyet verdiğini ifade etmişlerdir (Gürbüz, 2006:57).

Son yıllarda önemli bir araştırma konusu haline gelen ÖVD'nin genel olarak performansı artıracığı yönünde bir düşünce mevcuttur. ÖVD biçimsel ödül sisteminde açıkça dikkate alınmayan, örgütsel fonksiyonların bir bütün olarak etkinliğini destekleyen, gönüllülüğe dayalı bireysel davranışlar olarak tanımlayan Organ ve daha sonra ÖVD araştırma konusu yapan araştırmacılar ÖVD örgütsel performansı artıracığını ifade etmişlerdir. Ancak ÖVD'nin örgüt performansı üzerinde yapacağı olumlu etki genel olarak kavramsal çerçevede mantıksal nedenlere dayandırılarak açıklanmaya çalışılmıştır (Özdemir, 2005:113).

ÖVD'nin örgütsel performansı artırmasının ya da örgütsel başarıya katkı sağlamasının nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- a. Örgütü çalışanlar açısından daha cazibeli duruma getirirler. Örgüt, en iyi çalışan kişileri etkiler ve kendine çeker.
- b. Örgütsel başarının devamlılığını artırabilir.
- c. Devamlılığı sağlayan fonksiyonlara(takım ruhunun oluşturulması, moral gibi) harcayacağı enerji ve zamandan tasarruf eder.
- d. Çalışanlar arasında yardımlaşmayı sağladığı için işle ilgili sorunların ortaya çıkmasını önleyici veya azaltıcıdır
- e. Çalışanların görev tanımlarını üst düzeye taşır (vicdanlılık).
- f. Örgütün olumlu yönlerini ön plana çıkarır.

- g. Çalışanlar arasında makro seviyede ilgi ve adanmışlık sağlar (örgütsel bağlılık).
- h. Sorun çıkacak davranışların oluşmasını önler (Nezaket).
- i. Örgüte bağlılık, korumacı tutumu geliştirir ve örgütü dış tehditlerden korur.
- j. Örgütte itaat, görev prosedürünün içselleşmesini sağlar.
- k. Bireysel teşebbüs ve performansı yükseltir, ek sorumluluk alınmasına neden olur.
- l. İşgörenlerin kendilerini geliştirmelerine ve ileri kurslara katılarak ve de farklı becerilerin oluşturulmasına neden olur (Çetin, 2004:164).

1.3 Örgütlerde Sinizm

Örgütler ekonomik, politik, sosyal, teknolojik nedenlerle kontrol edemediği dış çevre faktörlerine karşı değişen ve gelişen çevreye ayak uydurabilmek için değişime zorlanmaktadır. Şirket birleşimi ve satın almalar, yeniden yapılanma, küçülme, kademe azaltma gibi çalışanları etkileyen değişim çabaları; çalışanların örgüte ve değişim çabalarına karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Örgütlerde meydana gelen bu aşırı olumsuz davranışların birçok çalışan tarafından gösterilmesinin temel nedenlerinden biri örgütsel sinizm kavramıdır (Fındık v.d., 2012:1250).

1.3.1 Sinizm Kavramı

Sinizm kavramı, bir düşünce tarzı ve bir yaşam biçimi olarak M.Ö. 500 yıllarında Antik Yunanda ortaya çıkan ve kökeni Antik Yunan felsefesi düşüncesi olan ‘sinik (kinik)’ sözcüğüne dayanmaktadır (Kasalak, 2014:115).

Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak açıklanan “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye “sinizm” denilmektedir. Sinizm, “kuşkuculuk, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk, sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmasına karşın bireyin, “kusur bulması, zor beğenmesi, eleştirmesi” anlamı daha ön plandadır. Örgütsel sinizm kavramı ise, bireyin, örgüte yönelik güçlü olumsuz duygularını ve eleştirel davranışlarını içermektedir. Sinizm; engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel veya özel bir tutum

olmasının yanı sıra kişi, grup, ideoloji veya kurumlara karşı güvensizlik olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2002:168).

1.3.2 Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm konusunda araştırma yapan yazarlar, “Çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumların doğası nedir?” sorusunun yanıtını bulmaya çalışmışlardır. Bu doğrultuda, örgütsel sinizm ile ilgili literatür incelenmiş; örgütsel sinizmin çeşitli tanımları ve kuramsal temelleri belirlenmiştir (Kalağan, 2009:38).

Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin “kusur bulan, zor beğenir, eleştirir” anlamı daha baskındır (Özler v.d., 2010:48).

Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütüne karşı negatif bir tutumdur. İş görenlerin örgütün kararlarına karşı bir inançsızlık ve niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır (Helvacı v.d., 2012:1477).

Örgütsel sinizm özellikle son yıllarda günümüze işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlardan araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur.

Örgütsel sinizm, işveren, iş ortamı ile çalışanlar arasında birliğin, organizasyonun, entegrasyonun eksik olduğu ortamlarda ortaya çıkar. Daha özel olarak entegrasyon eksikliği temel beklentilerin şiddeti algısından kaynaklanabilir. Örgütsel sinizm gerekli olmayan bir konuda özel bir tutumdur, fakat çoklu konularla ilişkilendirilebilir ve bir konudan diğerine genelleştirilebilir. Bu nedenle örgütsel sinizmin diğer davranışlara göre (iş memnuniyeti gibi) daha geniş bir çapa sahip olduğu görüşü hakimdir. Çünkü konu, konsept olarak daha çeşitli konu ve nesnelere ilgilidir (Johnson v.d., 2003:628-629).

Literatürde örgütsel sinizme yönelik çok fazla tanım mevcuttur ancak yapılan tanımlamalar arasında etkili olabilmiş tanımlama sayısı azdır. Literatürde en yaygın kullanılan örgütsel sinizm tanımlarından biri, bir kişinin istihdam edildiği

organizasyona karşı (1) örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, (2) örgüte yönelik negatif duygulanım ve (3) bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur. Bu negatif tutum örgütün bütününe karşı olabileceği gibi yalnızca bir bölümüne karşı da olabilir (Arslan, 2012:14).

Örgütsel sinizm ile ilgili olarak yapılan bir çalışmada örgütsel sinizm boyutları ele alınmıştır. Bunlar örgüte karşı duyulan olumsuz duyguları içeren inanç (bilişsel boyut) ve daha sonra örgütte meydana gelen olumsuz durumlar karşısında ortaya çıkan duygusal tepkiler (duyuşsal boyut) olup, son boyutta ise örgüte karşı olumsuz tavır ve davranışlarda bulunma (davranışsal boyut) olarak belirtilmiştir (Altınöz v.d., 2011:289).

Sinik Amerikalılar adlı kitapta Amerikan işçilerinin %43 ünün sinik olduğu belirtilmiştir. Sinik işçiler yönetim konusunda güven eksikliği duyduklarını açık şekilde belirtmiş ve şunu söylemekten de çekinmemişlerdir: şirketimiz bizim kârımızı, avantajlarımızı korumuyor, önemsemiyor ve aynı zamanda bize adil, eşit şekilde davranmıyor. Kanter ve Mirvis'in kitabından sonra sinik işverenler ve işçilerle alakalı çeşitli makaleler yazılmıştır (Eaton, 2000:1-8).

1.3.3 Örgütsel Sinizm Nedenleri

Örgütsel ortamlarda sinizme sebep olan pek çok unsur bulunmaktadır.

- a. Yanlış yönetilen değişim çabaları,
- b. Çalışanlar ve işverenler üzerindeki aşırı stres,
- c. Rol yükü,
- d. Kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması,
- e. Yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi,
- f. Amaç çatışması,
- g. Artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü,
- h. İletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri,
- i. İşten çıkarılma da sinizmin nedenlerinden bazılarıdır (Sur, 2010:26).

Özellikle sinizmin düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphencilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içinde olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca obsesif ve kompulsif bozukluklar, negatif duygusallık, makyavelizm gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili

olabilir. Örgüt içinde gelişen olumsuz durumlar, sinizm gibi, dışsal faktörler hariç, temelde içinde bulunulan örgütün iklimi ve benimsediği kültüre göre oluşmaktadır.

1.3.4 Örgütsel Sinizmi Yok Etme Yolları

İnsan etkileşimli bir varlıktır ve insana özgü her türlü olumsuz durum, bulunduğu ortamdaki diğer insanları da etkileyecektir. Örgütsel sinizmi yaşayan çalışan, örgütüne ve çalışma arkadaşlarına karşı güvensiz, umutsuz ve olumsuz duygularla dolu olduğundan, bir süre sonra kendini bulunduğu ortamdaki kişilerden izole eder. Çalışanın yaşadığı uzaklaşma moralini bozar, motivasyonunu düşürerek yaptığı işi hem nitelik hem de nicelik olarak düşürebilir.

Örgütsel sinizmi yok etmek için;

- a. İnsana ve insana özgü olgulara değer vermek
- b. Yönetimin örgütte, etiğin getirdiği değer ve kurallara uyarak güveni sağlamak
- c. Çalışanlara doğru beklentiler sunmak
- d. Çalışanlara, müşterilere ve diğer muhataplara karşı saygılı olmak,
- e. Çalışana aitlik duygusunu aşılıyarak örgütün bir parçası olduğunu hissettirmek,
- f. Oryantasyon, hizmet içi eğitim, geliştirici ve yenilik getirici eğitim olanaklarını sağlamak,
- g. Çalışanlara karar verme ve sorumluluk alma konusunda yetki vermek,
- h. Çalışanların örgüt yönetimine olan ulaşılmazlığını ortadan kaldırmak,
- i. Çalışanlar, yöneticiler ve tüm muhataplar arasındaki iletişimi geliştirmek,
- j. Çalışanların işleri arasında rotasyonu sağlamak ve monotonluğu azaltmak,
- k. Çalışanlara sosyal ve kültürel aktiviteler sunmak,
- l. Adil, eşit, açık ücret ve ödül sistemleri oluşturmaktır (Sur, 2010:38).

1.3.5 Örgütsel Sinizm Alanında Yapılan Çalışma Sonuçları

İşletmelerin değişim koşullarına uyum sağlamaları, yüksek performansla faaliyetlerine devam edebilmelerini sağlar. Ancak işletmelerdeki sinik tutumlara sahip çalışanlar otoriteye karşı güvensizlik, örgüt içindeki iletişimi ve talimatları kötüleme ve yöneticilere olumsuz eleştirilerde bulunma gibi çeşitli davranışlar sergileyerek işletmenin değişime ayak uydurmasında engel teşkil ederler. Diğer bir

ifadeyle sinik tutuma sahip çalışan hem kendini hem de çalıştığı işletmeyi olumsuz etkilemektedir. Bundan dolayı bu tutumun farkına varılıp yönetilmesi işletmeler için çok önemlidir (Kabataş, 2010:22).

Örgütsel sinizmin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri şu şekilde sıralanabilir; örgüte bağlılığın azalması, işten doyumsuzluk, işgücü devrinin azalması, işten çıkarılma oranlarının artması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, örgütsel küçülmelerin artması, İşten ayrılma oranlarının artması, kurallara uymama, itaatsizlik, örgüte şüphe duymada artış, örgüte güvensizlikte artış, işe yabancılaşmanın artması, örgütsel performansın düşmesi, işe devamsızlıklarda artış, duygusal tükenmişlikte artış, yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma, olumsuz tutumlarda artış, motivasyonun azalması, örgütü aşağılamada artış, örgütle olan bağın (ilişkilerin) kesilmesi, çalışanın özgüvenin de azalma, örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik, kendini bilgisiz hissetme, sendika temsilcileri tarafından gösterilen iletişim ve saygı eksikliği, Moralin düşmesi, örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması, yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliği (Turan, 2011:128).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın; modeli, evreni, örneklem, verilerin toplanması ve analizi hakkında bilgi verilmiştir.

2.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın modelinde ampirik araştırma modelinin görüşme metodunun yazılı görüşme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde anketteki sorular deneklere şahsen dağıtılıp, tekrar toplanmıştır.

Yazılı görüşme yönteminde sorular deneklere çeşitli yollarla ulaştırılabilir. Örneğin posta yolu ile veya şahsen dağıtılıp tekrar toplanabilir. Basın aracılığı ile de sorular deneklere ulaştırılabilir (Tufan, 2005, s.50).

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Malatya ili merkezinde çalışmakta olan 8000 öğretmeninden oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin hepsine ulaşmak maddi imkân ve zaman kısıtlılığından dolayı tabakalı rastgele-orantısız örnekleme yöntemine gidilmiş olup, 400 öğretmen örneklemini oluşturmaktadır. Okul tabakalarına göre öğretmen dağılımları aşağıdaki gibidir.

Tablo 2.1: Okul tabakalarına göre öğretmen dağılımları.

Eğitim Kurumları Türleri	Malatya İlinde Çalışan Öğretmen Sayıları	Ankete Katılan Öğretmen Sayısı	% Oranı
Ana Okulları	341	16	4,69
İlkokullar	1964	96	4,88
Ortaokullar	2141	104	4,85
Liseler	3554	284	7,99
TOPLAM	8000	400	

Araştırmada, zaman ve maliyet kısıtlılığı nedeniyle örneklem üzerinde çalışma yolu seçilmiştir. Araştırmanın örnekleme seçilirken, tabakalı-tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, sınırları belirlenmiş bir evrende, alt tabakalar ya da alt birim gruplarının var olduğu durumlarda kullanılır. Burada önemli olan, evren içindeki alt tabakaların varlığından yola çıkarak evren üzerinde çalışmaktır. Evren öncelikle, ekonomik düzeyi iyi olan bölgelerde bulunan okullar, ekonomik düzeyi orta olan bölgelerde bulunan okullar ve ekonomik düzeyi kötü olan bölgelerde bulunan okullar olmak üzere kendi içinde benzeşik olan üç alt evrene ayrılmıştır. Daha sonra belirlenen alt evrenlerin (tabaka) her birinde görev yapan öğretmenlere tesadüfi yöntemle anket uygulanmıştır (Günce, 2013: 54).

2.3 Veri Toplama

Örgütsel adaletin boyutları, örgütsel vatandaşlık ve çalışanların sinizm tutumları üzerine literatür taraması yapılmış, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaleti ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeğinden faydalanılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Organ (1988) tarafından ortaya konan Örgütsel Vatandaşlık boyutların ölçülmesi maksadıyla; Williams ve Shiaw(1999) ve Vey ve Campbell (2004) tarafından geliştirilmiş olup Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye çevrilmiş olan Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğinden faydalanılmıştır.

Anketin üçüncü bölümü olan örgütsel sinizmi ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan 11 ifadeli “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır.

Örgütsel Adalet Algısını ölçmeye yönelik 19 adet tutum, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını ölçmeye yönelik 27 adet tutum, Örgütsel Sinizm Tutumlarını ölçmeye 11 adet tutum ifade bulunmaktadır.

Ankette örneklemin çeşitli demografik özelliklerine ilişkin tanıtıcı kimlik bilgileri de sorulmuştur. Örnekleme ait demografik özellikleri (öğretmenin yaşı, eğitim durumu, cinsiyeti, medeni durumu, aylık geliri, kaç yıldır şu anki pozisyonda çalıştığı ve kurumdaki çalışma yılı) belirlemek amacıyla hazırlanmış bir formdur.

2.4 Verilerin Analizi

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS 21,0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek ve hipotezleri doğrulamak için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi, One-Way ANOVA Analizi ve T- Testi Analizi uygulanmıştır. Bulguların yorumlanmasında değerlerin 0,05 düzeyinde ($p < 0,05$) anlamlı olmasına bakılmıştır.

Veriler SPSS 21.0 paket programında analiz edilmiştir. Araştırma için elde edilen verilerin güvenilirliğini ölçmek için Alfa Yöntemi (Cronbach Alfa Katsayısı) kullanılmıştır. Ölçekte yer alan k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan ve 0 ile 1 arasında değerler alan Alfa katsayısı, bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Cronbach Alfa Katsayısı, ölçekte yer alan k sorunun homojen bir yapıyı açıklamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını araştırır. Alfa Katsayısı, bireysel puanların k soru içeren bir ölçekte sorulara verilen cevapların toplanması ile bulunduğu durumlarda soruların birbirleri ile benzerliğini, yakınlığını, ortaya koyan bir katsayıdır. Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir.

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirlerdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Sur, 2010:44).

Cronbach's Alpha testine göre anketin güvenilirliği 0,835 olarak bulunmuştur.

2.5 Bulgu ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde, alt problemler doğrultusunda Malatya ili merkezinde çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve sinizm tutumları hakkındaki görüşleri ve demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Bu bölümde Kişisel Bilgi Formunda yer alan sorular doğrultusunda örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş, eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum, gelir, görev, kaç yıldır şu anki pozisyonda çalıştığı, kaç yıldır bu kurumda çalıştığı ile ilgili bulgular frekans ve yüzde cinsinde belirtilmiş ve tablolar halinde sunulmuş yorumlanmıştır.

Tablo 2.2: Öğretmenlerin demografik ve çalıştığı kurum özelliklerine göre dağılımları.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		SAYI	YÜZDE
Yaş	25 yaş altı	11	2,8
	25-35 yaş	114	28,5
	36-45 yaş	143	35,8
	46-55 yaş	99	24,8
	56 yaş ve üzeri	33	8,3
Eğitim durumu	Önlisans	68	19,5
	Lisans	310	77,5
	Yüksek lisans / doktora	12	3,0
Cinsiyet	Kadın	178	44,5
	Erkek	222	55,5
Medeni durumu	Bekar	57	14,3
	Evli	332	83,0
	Boşanmış/dul	11	2,8
Gelir	0-2000	25	6,3
	2001-3000	351	87,8
	3001-4000	15	3,8
	4001 ve üstü	9	2,3
Kaç yıldır şu anki pozisyonda çalışıyor	1 yıldan az	11	2,8
	1-3 yıl	31	7,8
	4-6 yıl	59	14,8
	7-9 yıl	59	14,8
	10 yıldan fazla	240	60,0
Kaç yıldır bu kurumda çalışıyor	1 yıldan az	65	16,3
	1-3 yıl	81	20,3
	4-6 yıl	82	20,5
	7-9 yıl	54	13,5
	10 yıldan fazla	118	29,5

Tablo 2.2’de bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin; 25 yaş altı %2,8, 25-35 yaş aralığı %28,5, 36-45 yaş aralığı %35,8, 46-55 yaş aralığı %24,8, 56 yaş ve üzeri %8,3 olarak dağılım göstermektedir. Öğretmenlerin çoğunluğu 36-45 yaş aralığında en yüksek grubu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %18,5’i önlisans, %77,5’i lisans, %3’ü yüksek lisans grubunu oluşturmaktadır. Buna göre öğretmenlerin çoğunluğu lisans grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %44,5’i kadın, %55,5 ise erkektir. Buna göre grubun çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler; medeni durum değişkeni açısından dikkate alındığında öğretmenlerin %14,3 bekar, %83,0 evli, %2,8 boşanmış/dul grubu oluşturmaktadır. Buna göre grubun çoğunluğu evli grup oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin gelir düzeyi açısından bakıldığında öğretmenlerin, %6,3 0-2000 TL, %87,8 2001-3000 TL, %3,8 3001-4000 TL, %2,3 4001 ve üstü olarak sıralanmaktadır. Buna göre geliri 2001-3000 TL

arasında olan grup en yüksek grubu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Kaç yıldır şu anki pozisyonda çalışıyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar dikkate alındığında öğretmenlerin %2,8 1yıldan az; %7,8 1-3 yıl arası, %14,8 4-6 yıl arası, %14,8 7-9 yıl arası, %60,0 10 yıldan fazla çalıştığı görülmektedir. Burada %60 ile 10 yıldan fazla aynı pozisyonda çalışan öğretmenler en yüksek grubu oluşturmaktadır. Tablo 2.2’ye bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin “Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar dikkate alındığında ise öğretmenlerin %16,3 1 yıldan az, %20,3 1-3 yıl arası, %20,5 4-6 yıl arası, %13,5 7-9 yıl arası, %29,5 10 yıldan fazla çalıştığı görülmektedir. Buna göre %29,5 ile 10 yıldan fazla aynı kurumda çalışan öğretmenler en yüksek grubu oluşturmaktadır.

Bu bölümde çalışmanın yapıldığı grup ve kullanılan ölçeklerin verilerinin istatistiksel analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 2.3: Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile ilgili maddelere katılma derecelerinin dağılımı.

Örgütsel Adalet Algısı	Kesinlikle Katılmıyorum		Kararsızım		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam		\bar{x}	s				
	f	%	f	%	f	%	f	%						
1.Çalışma programım adildir.	34	8,50	83	20,8	43	10,8	176	44	64	16	400	100	3,38	1,22
2.Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	81	20,3	134	33,5	44	11	118	29,5	23	5,8	400	100	2,67	1,25
3.İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum.	45	11,3	110	27,5	59	14,8	149	37,3	37	9,3	400	100	3,06	1,21
4.Bir bütün olarak değerlendirildiğinde iş yerinde elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	54	13,5	118	29,5	64	16	131	32,8	33	8,3	400	100	2,93	1,22
5.İş sorumluluklarının adil olduğu kanısındayım	32	8	108	27	55	13,8	161	40,3	44	11	400	100	3,19	1,18
6.İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	20	5	93	23,3	78	19,5	163	40,8	46	11,5	400	100	3,31	1,10
7.Yöneticiler işle ilgili kararlar alınmadan önde bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	33	8,3	120	30	82	20,5	130	32,5	35	8,8	400	100	3,04	1,14
8.Yöneticiler işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	27	6,8	104	26	96	24	140	35	33	8,3	400	100	3,12	1,09
9.Yöneticiler alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.	22	5,5	92	23	71	17,8	176	44	39	9,8	400	100	3,30	1,09
10.İşle ilgili bütün kararlar bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	33	8,3	97	24,3	80	20	150	37,5	40	10	400	100	3,17	1,15
11.Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	24	6	115	28,8	74	18,5	148	37	39	9,8	400	100	3,16	1,13
12.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	28	7	69	17,3	49	12,3	181	45,3	73	18,3	400	100	3,51	1,18
13.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.	21	5,3	65	16,3	48	12	189	47,3	77	19,3	400	100	3,59	1,13
14.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	22	5,5	95	23,8	75	18,8	140	35	68	17	400	100	3,34	1,17
15.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst ve samimidirler.	24	6	67	16,8	81	20,3	146	36,5	82	20,5	400	100	3,49	1,17
16.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	21	5,3	82	20,5	79	19,8	139	34,8	79	19,8	400	100	3,43	1,17
17.Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.	17	4,3	108	27	59	14,8	168	42	48	12	400	100	3,31	1,12
18.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	21	5,3	81	20,3	78	19,5	166	41,5	54	13,5	400	100	3,38	1,11
19.Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her karar bana net olarak açıklarlar.	30	7,5	82	20,5	71	17,8	149	37,3	68	17	400	100	3,36	1,20

Tablo 2.3’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algısına yönelik bakış açıları değerlendirildiğinde; “Çalışma programım adildir” ifadesine %44,0’ün ($\bar{x}=3,38$), “İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum” ifadesine %37,3 ($\bar{x}=3,06$), “İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım” ifadesine %40,3 ($\bar{x}=3,19$), “İşle ilgili bütün kararlar bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır” ifadesine %37,5’inin ($\bar{x}=3,17$) “Katılıyorum” cevabını verdikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler” ifadesine %47,3’nün ($\bar{x}=3,59$), “Yöneticilerin işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışır” ifadesine %42,0’inin ($\bar{x}=3,31$), “Yöneticiler alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgilerde verirler” ifadesine %44,0’inin ($\bar{x}=3,30$), “Çalışanlar yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler yâda bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler” ifadesine %37,0’inin ($\bar{x}=3,16$) “Katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

Tablo 2.3’de ortalamalar dikkate alındığında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun örgütsel adalet boyutunda iş konusunda görüşlerinin alınması, sorumluluklarının ve çalışma şartlarının adil olduğu görülmektedir. Yöneticiler ile ilgili boyutta karar alma sırasında öğretmenlerin görüşlerinin alındığı, birlikte hareket edilmeye çalışıldığı, alınan kararlarda büyük bir kısmının görüş beyan edebildiği söylenebilir. Bu durum “Kesinlikle Katılıyorum” maddesine verilen cevapların yüzdeleri de değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algısının yüksek olduğunu gösterir.

Tablo 2.4: Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili maddelere katılma derecelerinin dağılımı.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	Kesinlikle Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam		\bar{x}	s		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%				
1.Bilgi ve tecrübelerimi arkadaşlarımla paylaşıyorum.	18	4,5	25	6,3	16	4	213	53,3	128	32	400	100	4,02	1,01
2.Çalışma arkadaşlarımdan daha aktif ve verimli çalışırım.	18	4,5	35	8,8	1	17,8	200	50	76	16	400	100	3,70	1,02
3.Çalışma arkadaşlarıma yaptığımız işle ilgili konularda sorun yaratmam.	16	4	24	6	14	3,5	196	49	150	37,5	400	100	4,10	1,00
4.Şikayet ederek zaman kaybetmem.	11	2,8	11	2,8	34	8,5	202	50,5	142	35,5	400	100	4,13	0,88
5.Burada çalışıyor olmaktan gurur duyuyorum.	16	4	28	7	66	16,5	162	40,5	128	32	400	100	3,90	1,06
6.Çalıştığım kurumun daha iyi olabilmesi için daha çok çalışır, araştırırım.	9	2,3	20	5	29	7,3	210	52,5	132	33	400	100	4,09	0,89
7.Mecbur olmadığım halde işi çok olan arkadaşlarıma yardım ederim.	8	2	21	5,3	27	6,8	249	62,3	95	23,8	400	100	4,01	0,83
8.Mesai saatleri dışında çalışmam gerekirse bu beni rahatsız etmez.	34	8,5	49	12,3	57	14,3	186	46,5	74	18,5	400	100	3,54	1,17
9.Çalışma arkadaşlarımla haklarına saygı duyarım.	6	1,5	10	2,5	27	6,8	187	46,8	170	42,5	400	100	4,26	0,81
10.Yaptığım işle ilgili kurum için ve dışındaki değişiklikleri sürekli takip ederim.	5	1,3	19	4,8	32	8	237	59,3	107	26,8	400	100	4,06	0,81
11.Çalışma arkadaşlarımla yaptığımız ortak işlerle ilgili bilgi alışverişinde bulunurum.	14	3,5	9	2,3	26	6,5	216	54	135	33,8	400	100	4,12	0,89
12.Çalışma arkadaşlarımla aramızda çıkabilecek gerginlikleri önlemeye çalışırım.	22	5,5	22	5,5	12	3	217	54,3	127	31,8	400	100	4,01	1,03
13.İşim beni tatmin etmiyor.	60	15	82	20,5	51	12,8	147	36,8	60	15	400	100	3,16	1,32
14.Aldığım paranın hakkını vererek çalışmalara özen gösteririm.	13	3,3	12	3	38	9,5	155	38,8	182	45,5	400	100	4,20	0,96
15.İş yerinde karşıma çıkan olumsuzluklarla baş edebilirim.	13	3,3	10	2,5	50	12,5	189	47,3	138	34,5	400	100	4,07	0,93
16.İşimi ciddiye alarak, özen gösteririm.	13	3,3	2	0,5	26	6,5	182	45,5	177	44,3	400	100	4,27	0,87
17.Davranışlarımla çalışma arkadaşlarımla olumlu yönde etkilemeye çalışırım.	9	2,3	11	2,8	19	4,8	222	55,5	139	34,8	400	100	4,18	0,82
18.Kimsenin fark etmeyeceği zamanlarda bile kurallara uyarım.	9	2,3	13	3,3	50	12,5	181	45,3	147	36,8	400	100	4,11	0,90
19.Sorunları büyütmem.	14	3,5	15	3,8	32	8	219	54,8	120	30	400	100	4,04	0,92
20.İşe yeni başlayan arkadaşlarıma gönüllü olarak yardım ederim.	18	4,5	18	4,5	26	6,5	201	50,3	137	34,3	400	100	4,05	1,00
21.Olaylara kötü yönünden bakarım.	127	31,8	96	24	29	7,3	100	25	48	12	400	100	2,62	1,45
22.Mesai saatlerine en üst seviyede uyum gösteririm.	13	3,3	30	7,5	47	11,8	166	41,5	144	36	400	100	4,00	1,04
23.Katılmamın zorunlu olmadığı fakat kurum yararına olan işlere severek katılırım.	21	5,3	28	7	40	10	213	53,3	98	24,5	400	100	3,85	1,04
24.Çalışma arkadaşlarımla işlerimizle ilgili konularda rahatlıkla danışabilirim.	8	2	13	3,3	21	5,3	236	59	122	30,5	400	100	4,13	0,81
25.Çalıştığım kurumun adının her yerde iyi anılması için çaba gösteririm.	17	4,3	19	4,8	16	4	206	51,5	142	35,5	400	100	4,09	0,98
26.İşleri ile ilgili problemler yaşayan arkadaşlarıma yardım ederim.	14	3,5	11	2,8	15	3,8	241	60,3	119	29,8	400	100	4,10	0,87
27.Çalışma arkadaşlarımla işle ilgili konularda motivasyonlarımı arttırmaya çalışırım.	18	4,5	23	5,8	25	6,3	231	57,8	103	25,8	400	100	3,95	0,98

Tablo 2.4’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına bakış açıları değerlendirildiğinde; “Bilgi ve tecrübelerini arkadaşlarımla paylaşıyorum” ifadesine %32,0’inin ($\bar{x}=4,02$), “Çalışma arkadaşlarımla haklarına saygı duyarım %42,5’inin ($\bar{x}=4,26$), “Çalışma arkadaşlarımla yaptığımız ortak işlerle ilgili bilgi alışverişinde bulunurum” ifadesine %33,8’inin ($\bar{x}=4,12$), “İşe yeni başlayan arkadaşlarıma gönüllü olarak yardım ederim” ifadesine %34,3’ünün ($\bar{x}=4,05$), “Çalışma arkadaşlarıma işlerimizle ilgili konularda rahatlıkla danışabilirim” ifadesine %30,5’inin ($\bar{x}=4,13$) ‘Kesinlikle katılıyorum’ cevabını verdikleri görülmektedir. Burada ortalamalar ve maddelere katılıyorum cevabını veren öğretmenlerin yüzdeleri dikkate alındığında çok yüksek düzeyde öğretmenler arası ilişkilerin olumlu ve paylaşımcılığa dayandığı ve birbirlerinin haklarına saygılı davrandıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Şikayet ederek zaman kaybetmem” ifadesine %50,5’inin ($\bar{x}=4,13$), “Çalıştığım kurumun daha iyi olabilmesi için daha çok çalışır araştırırım” ifadesine %52,5’inin ($\bar{x}=4,09$), “Yaptığım işle ilgili kurum içinde ve dışındaki değişiklikleri sürekli takip ederim” ifadesine %59,3’ünün ($\bar{x}=4,06$), “Katılmamın zorunlu olmadığı fakat kurum yararına olan işlere severek katılırım” ifadesine %53,3’ünün ($\bar{x}=4,85$) ‘katılıyorum’ şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Buna göre ortalamalar da dikkate alındığında öğretmenlerin çoğunluğunun sorunlarla başa çıkmaya çalıştığı, kurum yararını gözettikleri, yeniliğe açık oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İşim beni tatmin etmiyor” ifadesine %36,8’inin ‘katılıyorum’; %15,0’inin ‘kesinlikle katılıyorum’ cevabını verdikleri, “Olaylara kötü yönde bakarım” ifadesine ise %25,0’inin ‘katılıyorum’ şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Burada “İşim beni tatmin etmiyor” ifadesine katılıyorum şeklinde verilen cevapların yüzdeleri de alındığında öğretmenlerin çoğunluğunun bu konuda rahatsız olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Sarı (2011) tarafından Türkiye’nin öncü kamu bankalarından bir tanesinin İstanbul 1. bölge başkanlığına bağlı 58 şubede çalışan toplam 500 banka çalışanının örgütsel adalet algılarını ve vatandaşlık davranışlarını ölçmek için iki ayrı anket çalışması uygulanmıştır. Sonuç olarak; çalıştığı örgütü adil olarak algılayan çalışanların aidiyet duygusu artacağından iş tatminleri de arttığı saptanmıştır.

Tablo 2.5: Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili maddelere katılma derecelerinin dağılımı.

Örgütsel Sinizm Tutumları	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam		\bar{x}	s
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İfadeler	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	\bar{x}	s
1.Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanlar farklı olduğuna inanıyorum.	68	17	153	38,3	66	16,5	81	20,3	32	8	400	100	2,64	1,21
2.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	54	13,5	183	45,8	63	15,8	74	18,5	26	6,5	400	100	2,59	1,13
3.Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmemesi konusunda dikkat ederim.	85	21,3	179	44,8	53	13,3	60	15	23	5,8	400	100	2,39	1,15
4.Çalıştığım kurumda çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	73	18,3	154	38,5	75	18,8	80	20	15	4,5	400	100	2,54	1,13
5.Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	69	17,3	183	45,8	57	14,3	81	20,3	10	2,5	400	100	2,45	1,07
6.Çalıştığım Kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	125	31,3	154	38,5	52	13	48	12	21	5,3	400	100	2,22	1,16
7.Çalıştığım Kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	124	32	167	41,8	48	12	3	9,3	24	6	400	100	2,18	1,15
8.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	93	23,3	184	46	46	11,5	40	15	17	4,3	400	100	2,31	1,11
9.Çalıştığım kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle imalı bir şekilde bakışırız.	105	26,3	199	49,8	41	10,3	33	8,3	22	5,5	400	100	2,17	1,08
10.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	83	20,8	135	33,8	48	12	114	28,5	20	5	400	100	2,63	1,23
11.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	81	20,3	178	44,5	56	14	64	16	21	5,3	400	100	2,42	1,13

Tablo 2.5’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarına yönelik bakış açıları değerlendirildiğinde; “Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” ifadesine %38,3’ünün ($\bar{x}=2,64$), “Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır” ifadesine %45,8’inin ($\bar{x}=2,59$), “Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum” ifadesine %45,8’inin ($\bar{x}=2,45$) ‘katılmıyorum’ şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Burada kurumla bağlantılı olarak ortalamalar dikkate alındığında öğretmenlerin, kurumda söylenenlerin gerçekleştirildiği, uygulamaların amaca uygun olduğuna yönelik görüş belirttikleri söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım” ifadesine %31,3’ünün ($\bar{x}=2,22$), “Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar” ifadesine %32,0’ının ($\bar{x}=2,18$), “Çalıştığım kurumda ve çalışanlardan bahsedildiğinde birlikte çalıştığım kişilerle imalı bir şekilde bakışırız” ifadesine %26,3’ünün ($\bar{x}=2,17$) ‘Kesinlikle katılmıyorum’ şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu maddeye yönelik olarak öğretmenlerin ‘katılmıyorum’ seçeneğine dair cevapların yüzdeleri dikkate alındığında ve ortalamalar değerlendirildiğinde ise büyük bir çoğunluğunun bu konuda sıkıntı yaşamadıkları görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştığı kurumdan genel olarak memnun oldukları, iş ortamlarının rahat olduğu söylenebilir.

Tablo 2.6: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi.

		Örgütsel Adalet Algısı	Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	Örgütsel Sinizm Tutumlar
Örgütsel Adalet Algısı	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	,319 ¹	-,407 ¹
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	400	400	400
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	Pearson Korelasyon Katsayısı	,319 ¹	1	-,255 ¹
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	400	400	400
Örgütsel Sinizm Tutumları	Pearson Korelasyon Katsayısı	-,407 ¹	-,255 ¹	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	400	400	400

¹ Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson – Correlation analizi uygulanmıştır. Yapılan analize göre örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak karşılıklı pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu durumda “Ankete katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmektedir.

Yapılan Pearson – Correlation analizine göre örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasında ve örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında karşılıklı negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Bülbül (2010) tarafından Örgütsel adalet algısının, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi kavrayabilmek için, ilk aşamada literatür araştırması yapılmıştır. İkinci aşamada ise; Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ İllerindeki kamu ve özel bankalarda ampirik bir çalışma uygulanmıştır. Bilgiler bir anket vasıtasıyla toplanmıştır. Üç ilde uygulanan anket çalışmasına göre, bankacıların örgütsel adalet algısının, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık tutumları üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Yöneticilerin bankacılara gösterdiği adilane tutum ve yaklaşımlar diğer iki değişken üzerinde olumlu etkiler bırakmıştır. Bunun sonucunda banka çalışanları kendilerini örgütün bir ferdi olarak görmüş ve örgüte olan bağlılıkları daha da artmıştır. Araştırmanın sonuçları; Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ İllerinde görev yapan kamu ve özel sektör banka çalışanlarının, örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Tablo 2.7: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının yaş bakımından incelenmesi.

Ölçek Boyutları	Yaş	N	\bar{x}	s	F	p
Örgütsel Adalet Algısı	25 yaş altı	11	62,55	18,01	2,20	0,07
	25-35	114	63,79	15,73		
	36-45	143	62,08	16,73		
	46-55	99	61,24	18,53		
	56 ve üzeri	33	54,00	15,77		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	25 yaş altı	11	94,91	9,77	7,90	0,00
	25-35	114	107,57	16,27		
	36-45	143	109,11	13,42		
	46-55	99	107,71	13,50		
	56 ve üzeri	33	94,76	22,63		
Örgütsel Sinizm Tutumları	25 yaş altı	11	27,09	6,33	3,55	0,01
	25-35	114	25,62	8,08		
	36-45	143	25,13	9,14		
	46-55	99	28,24	10,01		
	56 ve üzeri	33	30,39	9,51		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları düzeyi dikkate alındığında, yaşa bağlı olarak hemen hemen tüm yaş gruplarında aynı düzeydedir. Örgütsel adalet algısı ortalamasının en yüksek olduğu yaş grubu 25-35 yaş aralığı ($\bar{x}=63,79$); örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamasının en yüksek olduğu yaş grubu 36-45 yaş aralığı ($\bar{x}=109,11$); örgütsel sinizm tutumları ortalamasının en yüksek olduğu yaş grubu 56 yaş ve üzeridir ($\bar{x}=30,39$).

Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının yaş açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek üzere yapılan ANOVA sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı açısından anlamlı farklılık gözlenmiştir ($F_{\text{örgütsel vatandaşlık davranışı}}=7,90$, $p<0,05$). Bu farklılık daha çok 36-45 yaş aralığında görülmektedir. Örgütsel sinizm tutumları açısından ise öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmıştır ($F_{\text{örgütsel sinizm tutumları}}=3,55$, $p<0,05$). Örgütsel sinizm tutumları açısından farklılık daha çok 56 yaş ve üzeri yaş aralığında görülmektedir.

Bu çalışmaya paralel olarak Çağ (2011) tarafından yapılan araştırmada “Mersin’de imalat (sanayi) sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki çalışanların algıladıkları örgütsel adaletin örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine nasıl etki ettiği incelenmiştir. Çalışmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi ışığında, algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu ve

örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Demografik özelliklerden yaş faktörü dikkate alındığında ise örgütsel adalet boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir.”

Bu araştırma sonucuna ek olarak Sur'un (2010) “Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması” adlı çalışmasında genç çalışanların sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç Kanter ve Mirvis (1991), Gustello ve diğerlerinin (1992) yaptıkları araştırmaların sonuçları ile de örtüşmektedir. Bu sonuçların nedeni ise işe yeni başlayanların beklentilerinin yüksek olması, hedef/ideallerinin olması ve yapacağı işe doyum alma hevesi ile başlayıp bir süre sonra beklentilerinin karşılanmaması sonucu hayal kırıklığına düşmeleri olduğu söylenebilir.

Tablo 2.8: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının eğitim durumu bakımından incelenmesi.

Ölçek Boyutları	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	s	F	p
Örgütsel Adalet Algısı	Önlisans	78	59,01	17,42	6,93	0,01
	Lisans	310	61,74	16,75		
	Yüksek Lisans / Doktora	12	78,33	10,12		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Önlisans	78	107,79	18,77	0,73	0,54
	Lisans	310	106,32	14,86		
	Yüksek Lisans / Doktora	12	111,00	13,99		
Örgütsel Sinizm Tutumları	Önlisans	78	26,51	9,64	2,42	2,34
	Lisans	310	26,75	9,10		
	Yüksek Lisans / Doktora	12	20,83	5,64		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları düzeyi dikkate alındığında, eğitim durumuna bağlı olarak kendi aralarında tüm eğitim düzeylerinde hemen hemen aynı düzeydedir. Örgütsel adalet algısı ortalamasının en yüksek olduğu eğitim düzeyi yüksek lisans / doktora ($\bar{x}=78,33$); örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamasının en yüksek olduğu eğitim düzeyi yüksek lisans / doktora ($\bar{x}=111,00$); örgütsel sinizm tutumları ortalamasının en yüksek olduğu eğitim kademesi lisans düzeyidir ($\bar{x}=26,75$).

Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek üzere yapılan ANOVA sonucunda örgütsel adalet algısı açısından anlamlı farklılık gözlenmiştir ($F_{\text{örgütsel adalet algısı}}=6,93$, $p<0,05$). Örgütsel vatandaşlık

davranışı açısından ise öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır ($F_{\text{örgütsel vatandaşlık davranışı}}=0,73, p>0,05$). Örgütsel sinizm tutumları açısından da öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır ($F_{\text{örgütsel sinizm tutumları}}=2,42, p>0,05$).

Tablo 2.9: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet bakımından incelenmesi.

Ölçek Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{x}	s	T	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Kadın	178	107,94	13,35	1,37	0,00
	Erkek	222	105,78	17,26		
Örgütsel Sinizm Tutumları	Kadın	178	25,54	8,87	-1,92	0,10
	Erkek	222	27,31	9,33		
Örgütsel Adalet Algısı	Kadın	178	62,21	16,10	0,53	0,02
	Erkek	222	61,30	17,68		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları düzeyi dikkate alındığında, cinsiyete bağlı olarak kendi aralarında tüm eğitim düzeylerinde hemen hemen aynı düzeydedir. Örgütsel adalet algısı ($\bar{x}=62,21$) ve örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamasının ($\bar{x}=107,94$) en yüksek olduğu cinsiyet grubu kadın iken örgütsel sinizm tutumları ortalamasının en yüksek olduğu cinsiyet grubu ise erkektir ($\bar{x}=27,31$).

Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek üzere yapılan t testi sonucunda örgütsel adalet algısı açısından anlamlı farklılık gözlenmiştir ($t_{\text{örgütsel adalet algısı}}=0,53, p<0,05$). Örgütsel vatandaşlık davranışı açısından ise öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmıştır ($t_{\text{örgütsel vatandaşlık davranışı}}=1,37, p<0,05$). Örgütsel sinizm tutumları açısından ise öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır ($t_{\text{örgütsel sinizm tutumları}}=-1,92, p>0,05$).

Bu çalışmanın sonucuna ek olarak Nartgün ve Kalay (2014) öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşlerini tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmada da araştırmaya ilişkin cinsiyet değişkeni bakımından örgütsel sinizm ölçeğinde anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 2.10: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının medeni durum bakımından incelenmesi.

Ölçek Boyutları	Medeni Durum	N	\bar{x}	s	F	p
Örgütsel Adalet Algısı	Bekar	57	58,45	12,65	1,83	0,01
	Evli	332	62,08	17,40		
	Boşanmış/dul	11	67,82	21,81		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Bekar	57	105,54	9,87	2,73	0,06
	Evli	332	106,60	16,53		
	Boşanmış/dul	11	117,36	7,81		
Örgütsel Sinizm Tutumları	Bekar	57	27,4	6,75	1,81	0,01
	Evli	332	26,53	9,58		
	Boşanmış/dul	11	21,72	4,88		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları düzeyi dikkate alındığında, medeni duruma bağlı olarak örgütsel adalet algısı ($\bar{x}=67,82$) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamasının ($\bar{x}=117,36$) en yüksek olduğu grup boşanmış / dul; örgütsel sinizm tutumları ortalamasının en yüksek olduğu grup ise bekar grup ($\bar{x}=27,40$) oluşturmaktadır.

Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının medeni durum açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek üzere yapılan ANOVA sonucunda örgütsel adalet algısı ($F_{\text{örgütsel adalet algısı}} = 1,83, p<0,05$) ve örgütsel sinizm tutumları ($F_{\text{örgütsel sinizm tutumları}} = 1,81, p<0,05$) açısından öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmış ancak örgütsel vatandaşlık davranışı ($F_{\text{örgütsel vatandaşlık davranışı}} = 2,73, p>0,05$) açısından öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır.

Tablo 2.11: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının gelir durumu bakımından incelenmesi.

Ölçek Boyutları	Gelir Durumu	N	\bar{x}	s	F	p
Örgütsel Adalet Algısı	0-2000	25	63,12	19,47	1,87	0,03
	2001-3000	351	61,19	16,43		
	3001-4000	15	64,07	21,28		
	4001 ve üstü	9	74,11	21,09		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0-2000	25	108,36	11,24	5,07	0,02
	2001-3000	351	105,91	15,93		
	3001-4000	15	113,27	11,24		
	4001 ve üstü	9	124,00	9,11		
Örgütsel Sinizm Tutumları	0-2000	25	27,56	8,97	6,34	0,00
	2001-3000	351	26,85	9,05		
	3001-4000	15	24,93	9,35		
	4001 ve üstü	9	13,89	4,68		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları düzeyi dikkate alındığında, gelir durumuna bağlı olarak örgütsel adalet algısı ortalamasının en yüksek olduğu grup gelir durumu 4001 ve üstü ($\bar{x}=74,11$); örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamasının en yüksek olduğu 4001 ve üstü TL ($\bar{x}=124,00$); örgütsel sinizm tutumları ortalamasının en yüksek olduğu grup ise 0-2000 TL arası ($\bar{x}=27,56$) olarak görülmektedir.

Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının gelir durumu açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek üzere yapılan ANOVA sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı açısından anlamlı farklılık gözlenmiştir ($F_{\text{örgütsel vatandaşlık davranışı}} = 5,07, p<0,05$). Örgütsel sinizm tutumları açısından öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmıştır ($F_{\text{örgütsel sinizm tutumları}} = 6,34, p<0,05$). Örgütsel adalet algısı açısından öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmıştır ($F_{\text{örgütsel adalet algısı}} = 2,07, p<0,05$).

Tablo 2.12: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının şu anki kurumdaki çalışma yılı bakımından incelenmesi.

Ölçek Boyutları	Şu Anki Kurumdaki Çalışma Yılı	N	\bar{x}	s	F	p
Örgütsel Adalet Algısı	1 yıldan az	11	69,45	13,04	2,90	0,22
	1-3 yıl	31	61,00	15,97		
	4-6 yıl	59	65,98	18,80		
	7-9 yıl	59	56,63	16,14		
	10 yıldan fazla	240	61,64	16,72		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1 yıldan az	11	104,36	5,99	0,88	0,48
	1-3 yıl	31	103,97	12,02		
	4-6 yıl	59	109,42	14,07		
	7-9 yıl	59	107,95	8,58		
	10 yıldan fazla	240	106,27	17,90		
Örgütsel Sinizm Tutumları	1 yıldan az	11	25,00	4,36	2,01	0,92
	1-3 yıl	31	28,74	8,13		
	4-6 yıl	59	24,85	9,79		
	7-9 yıl	59	28,76	9,07		
	10 yıldan fazla	240	26,18	9,23		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları düzeyi dikkate alındığında, şu anki kurumdaki çalışma yılı bakımından kendi aralarında tüm çalışma yılı düzeylerinde hemen hemen aynıdır. Örgütsel adalet algısı ortalamasının en yüksek olduğu çalışma

yılı düzeyi 1 yıldan az ($\bar{x}=69,45$), örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamasının en yüksek olduğu çalışma yılı düzeyi 7-9 yıl ($\bar{x}=107,95$) iken örgütsel sinizm tutumları ortalamasının en yüksek olduğu çalışma yılı düzeyi ise 1-3 yıl ($\bar{x}=28,74$) ile 7-9 yıl ($\bar{x}=28,76$) arasındır.

Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının şu anki kurumda çalışma yılı açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek üzere yapılan ANOVA sonucunda örgütsel adalet algısı ($F_{\text{örgütsel adalet algısı}}=2,90$, $p>0,05$), örgütsel vatandaşlık davranışı ($F_{\text{örgütsel vatandaşlık davranışı}}=0,88$, $p>0,05$) ve örgütsel sinizm tutumları açısından ise öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır ($F_{\text{örgütsel sinizm tutumları}}=2,01$, $p>0,05$).

Tablo 2.13: Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının kurumda çalışma yılı bakımından incelenmesi.

Ölçek Boyutları	Kurumda Çalışma Yılı	N	\bar{x}	s	F	p
Örgütsel Adalet Algısı	1 yıldan az	65	65,55	14,75	3,09	0,02
	1-3 yıl	81	63,98	12,57		
	4-6 yıl	82	62,85	15,85		
	7-9 yıl	54	56,43	18,02		
	10 yıldan fazla	118	59,65	20,13		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1 yıldan az	65	102,49	21,01	2,39	0,51
	1-3 yıl	81	105,90	10,09		
	4-6 yıl	82	106,87	14,53		
	7-9 yıl	54	106,41	18,60		
	10 yıldan fazla	118	109,75	14,25		
Örgütsel Sinizm Tutumları	1 yıldan az	65	22,32	7,62	5,27	0,00
	1-3 yıl	81	25,88	8,39		
	4-6 yıl	82	28,70	8,05		
	7-9 yıl	54	27,19	8,80		
	10 yıldan fazla	118	27,48	10,59		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları düzeyi dikkate alındığında, kurumda çalışma yılı bakımından kendi aralarında tüm çalışma yılı düzeylerinde hemen hemen aynıdır. Örgütsel adalet algısı ortalamasının en yüksek olduğu çalışma yılı düzeyi 1 yıldan az ($\bar{x}=14,75$), örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamasının en yüksek olduğu çalışma yılı düzeyi 10 yıldan fazla ($\bar{x}=109,75$) iken örgütsel sinizm tutumları ortalamasının en yüksek olduğu çalışma yılı düzeyi ise 4-6 yıl ($\bar{x}=28,70$) arasındır.

Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarının kurumda çalışma yılı açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek üzere yapılan ANOVA sonucunda örgütsel adalet algısı açısından anlamlı farklılık gözlenmiştir ($F_{\text{örgütsel adalet algısı}} = 3,09, p < 0,05$). Örgütsel sinizm tutumları açısından ise öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmıştır ($F_{\text{örgütsel sinizm tutumları}} = 5,27, p < 0,05$). Örgütsel vatandaşlık davranışı açısından ise öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır ($F_{\text{örgütsel vatandaşlık davranışı}} = 2,07, p > 0,05$).

2.6 Sonuçlar ve Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan genel sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu 36-45 yaş grubundaki öğretmenler oluştururken en az grup ise 25 yaş altı grubundaki öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu evli öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun gelir düzeyi 2001-3000 TL arası gelir düzeyine sahip öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin şu anki kurumda çalıştığı yıl itibari ile en yüksek grubu 10 yıldan fazla çalışan öğretmen grubunda oluşurken, çalıştığı yıl itibari ile en az 7-9 yıl arası öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumda çalıştığı yıl itibari ile en yüksek grubu 10 yıldan fazla çalışan öğretmen grubunda oluşurken, kurumda çalıştığı yıl itibari ile en az 7-9 yıl arası öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırmanın amacı bölümünde yer alan 8 hipotezin yapılan analizler sonucunda anlamlı veya anlamsız farklılık durumu aşağıda ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 2.14: Hipotezlerin analizi

	Örgütsel Adalet Algısı	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Örgütsel Sinizm Tutumları
H1	Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki, örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel adalet arasında negatif bir ilişki ve örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.		
H2 (Yaş Bakımından)	Anlamlı Farklılık Yoktur	Anlamlı Farklılık Vardır	Anlamlı Farklılık Vardır
H3 (Eğitim Durumu Bakımından)	Anlamlı Farklılık Vardır	Anlamlı Farklılık Yoktur	Anlamlı Farklılık Yoktur
H4 (Cinsiyet Bakımından)	Anlamlı Farklılık Vardır	Anlamlı Farklılık Vardır	Anlamlı Farklılık Yoktur
H5 (Medeni Durum Bakımından)	Anlamlı Farklılık Vardır	Anlamlı Farklılık Yoktur	Anlamlı Farklılık Vardır
H6 (Gelir Durumu Bakımından)	Anlamlı Farklılık Vardır	Anlamlı Farklılık Vardır	Anlamlı Farklılık Vardır
H7 (Şu anki Kurumdaki Çalışma Yılı Bakımında)	Anlamlı Farklılık Yoktur	Anlamlı Farklılık Yoktur	Anlamlı Farklılık Yoktur
H8 (Kurumdaki Çalışma Yılı Bakımında)	Anlamlı Farklılık Vardır	Anlamlı Farklılık Yoktur	Anlamlı Farklılık Vardır

Araştırmada elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile ilgili maddelere katılma derecelerinin dağılımını gösteren tablo 2'ye göre çalışanların örgütsel adalet algısının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucuna göre, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeler katılma derecelerini gösteren frekans, yüzdeler ve ortalamalar incelendiğinde; tablo 3 de görüldüğü üzere, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları algısının çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarına yönelik verdikleri cevapların frekans, yüzdeler ve ortalamaların bulunduğu tablo 4'e göre, çalışanların sinizm seviyesinin düşük olduğu görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplamalarının sonucunun verildiği tablo 5'e göre; örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun dışında diğer boyutlarda negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Bu araştırma sonuçların aksine Atalay (2010) tarafından yapılan araştırmada "Afyonkarahisar ilinde çalışan öğretmenler üzerinde örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Örgütsel adalet ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki; idareden memnuniyet, öz yeterlilik, takdir edilme ve

fırsat tanınma gibi kişi performansına etki edebilecek değişkenlerin etkileri devre dışı bırakılarak incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan 4 model incelenmiştir. Vatandaşlık davranışını açıklamada Path Analizi teknikleri kullanılmıştır. Örgütsel adaletin vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır” (Atalay, 2005:3).

Araştırma sonucuna göre; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin yaş gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı fark bulunmuştur. Örgütsel adalet algısı boyutunda ise öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Bu sonuca dayanarak örgütsel adalet algısı üzerinde yaş ortalamaları arasında farkların önemsiz olduğu farklı yaşlardaki öğretmenlerin örgütsel adalet algısına ilişkin görüşlerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir. Örgütsel adalet algısına ilişkin öğretmen görüşlerinde yaş faktörünün bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları eğitim durumu değişkenine göre öğretmen görüşlerinde sadece örgütsel adalet algısı boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu durum örgütsel adalet algısına ilişkin öğretmen görüşlerinde eğitim durumu faktörünün etkisinin olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin görüşlerinde örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet algısı boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık gözlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin görüşlerinde medeni durum değişkenine bağlı olarak örgütsel adalet algısı boyutunda anlamlı, diğer boyutlarda anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin görüşlerinde gelir durumu faktörü açısından örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları açısından anlamlı farklılık gözlenmiştir. Örgütsel adalet algısı boyutunda ise gelir durumu faktörünün bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin görüşlerinde çalışanların

şu anki pozisyonda çalışma yılına göre değerlendirildiğinde anlamlı farklılık olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durum hali hazırdaki pozisyonda çalışma yılı faktörünün örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumları üzerinde etkisinin olmadığını göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin kurumda çalışma yılı açısından örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık saptanmıştır.

Bu araştırma Malatya il merkezinde 400 öğretmen üzerinde anket uygulaması sonucu gerçekleştirilmiştir. Sonuçların evrene genellenmesi bakımından sınırlı olduğu için farklı il ve ilçelerde daha büyük örneklemler üzerinde çalışılarak daha genel sonuçlara ulaşılabilmektedir.

2.6.1 Öneriler

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayanılarak ulaşılan sonuçlara göre çeşitli öneriler sunulmuştur.

- a. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Örgütsel adalet algısı arttıkça, kişinin çalıştığı kurumda tanımlanan görev sınırlarının dışına çıkarak kurumun lehine verimli çalışma performansı da artmaktadır. Yöneticilerin örgütsel adalet konusunda hassas ve yetkin olmaları sağlanmalıdır.
- b. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları, örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Yöneticiler, kurum ya da işletmeleri sinik düşünce ve sinizm tutumlarının etkisinden korumak ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini sağlamak için örgütsel adaletin bütün boyutları ile çalışmasını sağlayabilirler.
- c. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanın gelir durumu artışına bağlı olarak arttığı, örgütsel sinizm tutumlarının ise gelir artışına bağlı olarak düştüğü sonucuna varılmıştır. Bu durumda kişide çalıştığına karşılığını aldığına dair inanç oluşturulabilir.
- d. Örgütsel adalet algısı eğitim düzeyi arttıkça yükselmektedir. Eğitim seviyesinin artırılmasının örgütsel adalet algısını da değiştireceği düşünülmektedir. Çalışanların örgütsel adalete yönelik güveninin tam

olması için eğitim seviyesinin yükseltilmesine dair hizmet içi kurs ve akademik eğitime yönelik teşvik çalışmaları yürütülebilir.

- e. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaşa bağlı olarak olumlu yönde artması durumu dikkate alındığında; birlikte çalışma/birlikte tepkide bulunmaya yönelik olarak eğitimin her kademesinde müfredatlar düzenlenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, konu olarak ders kitaplarında yer alabilir ve eğitimde işbirlikli öğrenmeye daha fazla önem verilebilir.
- f. Örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarında yaşa bağlı olarak ortalamalarda artış olduğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, toplumları erken olgunlaştırmak için, bilinçlendirme faaliyetlerine yer verilebilir.
- g. Örgütsel sinizm tutumlarının yaşa bağlı olarak artması; insanların yaşa bağlı olgunlaştıkları, kurumla özdeşleştikleri ve yaşamı güvence altına almak için daha az başkaldırma hareketlerinde buldukları sonucunu ortaya koymaktadır. Buna yönelik olarak kurum hakkında bilgilendirme yapılabilir.
- h. Bu çalışma Malatya il merkezinde çalışan 400 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar evrene genellenmesi bakımından sınırlıdır. Fakat farklı il ve ilçelerde; farklı meslek dallarına yönelik çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi, *Educational Administration: Theory and Practice*, Vol. 16, Issue 4, pp: 463-484 *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2010, Cilt 16, Sayı 4.
- Altınöz, M., Çöp S., Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 15, Sayı 21, Konya.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1).
- Atalay, İ. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 9, Sayı 19.
- Bambale, A. J. (2014). Relationship between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: Review of Literature and Future Research Directions, *Journal of Marketing and Management*, 5 (1), 1-16.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları, *Educational Administration: Theory and Practice* 2011, Vol. 17, Issue 1, pp: 29-62 *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2011, Cilt 17, Sayı 1
- Baykal, R.E. (2013). Örgütsel Adalet Algısı ile Performans Değerlendirme Sistemleri Arasında İlişki Ve Bir Örnek Çalışma, İstanbul.

- Bülbül, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Çalışma, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,; 13(19):195-213, Konya.
- Çakır, E. (2011). Farklılıkların Yönetimi Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Karaman Valiliği'nde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Çetin, Ö. M. (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Nobel Yayın Dağıtım. İstanbul.
- Demir, F. (1987). “Sosyal Düşünceler Tarihi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Resmi Teksir Yayını, No: 246, İzmir.
- Demirel, Y., Seçkin Z., Özçınar M. F. (2011). Örgütsel İletişim İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, 2011, Sayfa 33-48
- Dolu, B. (2011). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Isparta.
- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism, A thesis submitted to the Faculty of Graduate Studies in partial fulfillment of the requirements for the degree of, Graduate Programme in Psychology York University Toronto, Ontario.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, International Iron & Steel Symposium, Karabük.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories, *Academy of Management Review*. 1987, Vol. 12. No. 1, 9-22.
- Görgülür, A.A. (2013). Örgütsel Adalet ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Niğde.

- Günce, S. (2013). İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Şanlıurfa.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar 2006, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, 3:48-75, İstanbul.
- Helvacı, M. A. ve Çetin A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi, *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 7/3, Summer, Ankara.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, *Aksaray Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* (5-1), Aksaray.
- İşcan, Ö. F., Naktiyok, A. (2004). “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, *S.B.F Dergisi*.
- Johnson, J. L. ve O’leary-Kelly A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal, *Journal of Organizational Behavior* J. Organiz. Behav. 24.
- Kabataş, A. (2010). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Ve Bir Araştırma, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kamer, M. (2001). Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2011). Örgütsel Vatandaşlık, *Konya Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Konya.
- Kasalak, G. ve Aksu, M. B. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri. Educational Sciences: Theory & Practice*.14(1). s.115-133.

- Keklik, B. ve Us N. C. (2013). Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Çalışma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c.18, s.2, Isparta
- Oğuz E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki, *Educational Administration: Theory and Practice* 2011, Vol. 17, Issue 3, pp: 377-403 *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2011, Cilt 17, Sayı 3, ss: 377-403.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 17, Sayı 3.
- Oktay, M. (1996). İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş. Der Yayınları No:187. İstanbul.
- Özcan, N. (2011). Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi Ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama, *Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Kamu Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Karaman.
- Özler, D. E., Atalay, C., Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt 2, Sayı 2, ISSN: 1309 -8039 (Online).
- Podsakoff, N. P., Maynes T. D., Spoelma T. M., Podsakoff P. M., Mackenzie, S. B. (2014). Consequences Of Unit-Level Organizational Citizenship Behaviors: A Review And Recommendations For Future Research, *Journal of Organizational Behavior*, J. Organiz. Behav. 35, S87–S119, Published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com) DOI: 10.1002/job.1911.
- Polat, S. ve Ceep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları *Educational Administration: Theory and Practice* Spring 2008, Issue 54, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı 54, s. 307-331, Kocaeli.
- Schilpzand, M. C., Martins, L. L., Kirkman, B. L., Lowe, K. B., Chen Z. X., The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviour: The Role of Cultural Value Orientations, *Management and Organization Review* 9:2.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Titrek, O., Bayrakçı, M., Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri, Akademik Bakış, Sayı 17, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, ISSN:1694-528X, İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası, Kırgız- Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat-Kırgızistan.

Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Ekim 6(2), 363-387.

Töremen, F. ve Tan, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70, Diyarbakır.

Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Varışlı, Y. (2010). İnşaat Firmalarında Çalışanların İş Doyumu, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.

Yeşil, S. ve Dereli, S. F. (2012). Örgütsel Adalet Ve İş Tatmini Üzerine Bir Alan Çalışması, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 02 Sayı: 01, Kahramanmaraş.

Yeşiltaş, M. ve Keleş, Y. (2010 Ağustos-Aralık). Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 114 Sayı: 36, Ağustos-Aralık, ss.113-132.

Yıldırım, F. (2002). “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi” Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.

<http://www.tdk.gov.tr>, 15/04/2014-15.00.

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Kuruluş>, 28/04/2014:11.00.

<http://www.e-psikoloji.com>, 16.06.2014:14.00.

<http://www.http://www.makalemarketi.com>, 16/06/2014:11.30.

EKLER

1. Ek-A: Uygulama İzin Talebi	60
2. Ek-B: Uygulama İzin Onayı.....	61
3. Ek-C: Anket Formları (Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Sinizm Tutumları Anketi).....	62

Ek-A: Uygulama İzin Talebi

MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
MALATYA

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında yürütmekte olduğum "Örgütsel Adaletin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi" konulu yüksek lisans tez çalışmasını İlimize bağlı okullardaki görev yapan öğretmenlere uygulama yapmak istiyorum.


Gereğini bilgilerinize arz ederim.

29.01.2014

Sadun KILINÇ
Şube Müdürü

Adres :
İl Milli Eğitim Müdürlüğü/MALATYA

Ek-B: Uygulama İzin Onayı

**T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 73521772/605/447905
Konu: Sadun KILINÇ

31/01/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlimiz Millî Eğitim Müdürlüğünde Şube Müdürü olarak görev yapan Sadun KILINÇ'ın Müdürlüğümüze bağlı okullarda "Örgütsel Adaletin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi" konulu anket uygulama yapma isteği hakkındaki ilgilinin 29/01/2014 tarihli dilekçesi ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Müdürlüğümüze yapılan değerlendirmede ilgili projenin uygulanmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Makamınızca da uygun görüldüğü Müdürlüğümüze bağlı okullarda konu ile ilgili araştırmanın yapılması hususunu olurlarınıza arz ederim.

Sadun KILINÇ
Müdür a.
Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
31/01/2014

Mahmut BERK
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.

st

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Şehit Hamit Fendoğlu Cad. MALATYA
Tel : 0422 3232505 - Fax: 0422 3239605
e-posta: temelegitimsubesi@meb.gov.tr
Web :Malatya.meb.gov.tr

Ek-C: Anket Formları (Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Sinizm Tutumları Anketi)

Sayın Katılımcı:

Bu araştırma; Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yürütmekte olduğumuz "Örgütsel Adaletin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi (Malatya İli Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama) konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmını oluşturmaktadır.

Verilen ifadelere cevap vermeden önce dikkatle okumanız ve bütün soruları cevaplandırmanız sağlıklı değerlendirme yapabilmemiz açısından önem taşımaktadır. Hiçbir sorunun doğru veya yanlış cevabı yoktur. Elde edilen veriler tamamen bilimsel amaçlı olarak istatistiksel ortamda ve toplu olarak değerlendirilecek olup, kimlik bilgilerinizin alınması veya cevaplarınızın bireysel değerlendirilmesi ya da sonuçların başka amaçla kullanılması söz konusu değildir. Zaman ayırdığınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ

Saygılarımızla

Tezi Hazırlayan

Sadun KILINÇ

Ek-C1:

1. Kaç Yaşındasınız?

- a) 25 yaş altı b) 25–35 yaş c) 36–45 yaş d) 46–55 yaş e) 56 yaş ve üzeri

2. Eğitim durumunuz:

- a) İlköğretim (ilk, orta) b) Lise c) Ön Lisans (meslek yüksekokulu)
d) Lisans (4 yıllık fakülte) e) Yüksek Lisans/Doktora

3.Cinsiyetiniz

- a) Kadın b) Erkek

4.Medeni durumunuz nedir?

- a) Bekar b) Evli c) Boşanmış/Dul

5.Aylık toplam geliriniz (maaş/ek ödeme vb.) : TL.

6.Kurumda göreviniz/pozisyonunuz :

(.....)

7.Kaç yıldır şu anki pozisyonunuzda çalışıyorsunuz?

- a) 1 yıldan az b)1–3 yıl c) 4–6 yıl d) 7–9 yıl e) 10 yıldan fazla

8.Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?

- a) 1 yıldan az b)1–3 yıl c) 4–6 yıl d) 7–9 yıl e) 10 yıldan fazla

Ek-C2: ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ANKETİ

Açıklama Aşağıda insanların işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalışma programım adildir.					
2	Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.					
3	İş yükümün adil olduğu kanısındayım.					
4	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş yerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
5	İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.					
6	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
7	Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8	Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9	Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.					
10	İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.					
11	Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.					
12	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.					
13	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.					
14	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
15	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst ve samimidirler.					
16	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
17	Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.					
18	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
19	Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.					

Ek-C3: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ANKETİ

Açıklama: Aşağıda bir takım ifadelerle, bu ifadelere katılım düzeyiniz ölçülmek istenmektedir. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bilgi ve tecrübelerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.					
2	Çalışma arkadaşlarımdan daha aktif ve verimli çalışırım.					
3	Çalışma arkadaşlarıma yaptığımız işle ilgili konularda sorun yaratmam.					
4	Şikâyet ederek zaman kaybetmem.					
5	Burada çalışıyor olmaktan gurur duyuyorum.					
6	Çalıştığım kurumun daha iyi olabilmesi için daha çok çalışır, araştırır ve paylaşıyorum.					
7	Mecbur olmadığım halde işi çok olan arkadaşlarıma yardım ederim.					
8	Mesai saatleri dışında çalışmam gerekirse bu beni rahatsız etmez.					
9	Çalışma arkadaşlarımla haklarına saygı duyarım.					
10	Yaptığım işle ilgili kurum içi ve dışındaki değişiklikleri sürekli takip ederim.					
11	Çalışma arkadaşlarımla yaptığımız ortak işlerle ilgili bilgi alışverişinde bulunuruz.					
12	Çalışma arkadaşlarımla aramızda çıkabilecek gerginlikleri önlemeye çalışırım.					
13	İşim beni tatmin etmiyor.					
14	Aldığım paranın hakkını vererek çalışmaya özen gösteririm.					
15	İş yerinde karşıma çıkan olumsuzluklarla baş edebilirim.					
16	İşimi ciddiye alarak, özenli çalışırım.					
17	Davranışlarımla çalışma arkadaşlarımla olumlu yönde etkilemeye çalışırım.					
18	Kimsenin fark etmeyeceği zamanlarda bile kurallara uyarım.					
19	Sorunları büyütmem.					
20	İşe yeni başlayan arkadaşlarıma gönüllü olarak yardım ederim.					
21	Olaylara hep kötü yönünden bakarım.					
22	Mesai saatlerine en üst seviyede uyum gösteririm.					
23	Katılmamın zorunlu olmadığı fakat kurum yararına olan işlere severek katılıyorum.					
24	Çalışma arkadaşlarıma işlerimizle ilgili konularda rahatlıkla danışabilirim.					
25	Çalıştığım Kurumun adının her yerde iyi anılması için çaba gösteririm.					
26	İşleri ile ilgili problemler yaşayan arkadaşlarıma yardım ederim.					
27	Çalışma arkadaşlarımla işle ilgili konularda motivasyonlarını arttırmaya çalışırım.					

Ek-C4: ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ANKETİ

Açıklama: Aşağıda bir takım ifadelerle, bu ifadelere katılım düzeyiniz ölçülmek istenmektedir. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
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 gerilim yaşıyorum.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
8	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
9	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle imalı bir şekilde bakışırız.					
10	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
11	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Sadun KILINÇ
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Kâhta – 01.10.1973
Medeni Hali : Evli
Adres : Malatya Milli Eğitim Müdürlüğü
E-Posta Adresi : sadunkilinc@hotmail.com
İletişim (Telefon) : 0505 724 4854

EĞİTİM

Lise : Kâhta Lisesi - 1989
Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Sınıf
Öğretmenliği Bölümü - 1995

MESLEKİ DENEYİM

1995, Şanlıurfa İli Bozova İlçesi Karaca Köyü - Müdür Yetkili Öğretmen
1998, Adıyaman İli Sincik İlçesi Merkez Atatürk Pansiyonlu İlköğretim Okulu –
Sınıf Öğretmeni ve Müdür Vekili
2002, Adıyaman İli Sincik İlçesi Söğütlü Cumhuriyet İlköğretim Okulu – Müdür
2004, Adıyaman İli Sincik İlçesi - İlçe Milli Eğitim Müdürü
2009, Malatya İli Akçadağ İlçesi – İlçe Milli Eğitim Müdürü
2010, Adıyaman İli Kahta İlçesi – İlçe Milli Eğitim Müdürü
2013, Malatya İli Büyükşehir – İl Milli Eğitim Şube Müdürü (Devam ediyor)

YABANCI DİL

Orta düzeyde İngilizce bilmekteyim.