



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE
ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

KEVSER BÖLÜKBAŞIOĞLU

**2013
DENİZLİ**

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE
ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Kevser BÖLÜKBAŞIOĞLU

Danışman

Yard. Doç. Dr. Türkay Nuri TOK

Bu çalışma BAP tarafından 2012SOBE006 no'lu Yüksek Lisans tez projesi olarak desteklenmiştir.

**2013
DENİZLİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Bu çalışma, İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Hüseyin KIRAN



Üye : Doç. Dr. Şükran TOK



Üye : Yrd. Doç. Dr. Türkay N. TOK (Danışman)



Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
19/07/2013 tarih ve 14/02 sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Prof. Dr. Mehmet Ali SARIGÖL
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleőtirilmesinde, bilgi ve tecrübesi ile yanımda olan, desteğini esirgemeyen, tez danıőmanım ve değerli hocam Sayın Yard. Doç. Dr. Türkay Nuri TOK'a göstermiş olduğu ilgi, anlayıő ve yardımları için sonsuz saygı ve teőekkürlerimi sunarım.

Çalıőmalarım sırasında benden manevi desteğini ve yardımını esirgemeyen arkadaşım Tuncay ORAL'a teőekkürü bir borç bilirim.

Zor zamanlarımda ayakta kalmama vesile olan ve aldığım her kararda arkamda duran eőim Dr. İlhan BÖLÜKBAŞIOğLU'na ve biricik oğlum Can'a teşekkür ederim.

ETİK SAYFA

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmaları yapılması ve bulgularının analizinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, bu çalışmaların doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.


Keyser BÖLÜKBAŞIOĞLU

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL SINIZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

BÖLÜKBAŞIOĞLU, Kevser
Yüksek Lisans Tezi, İlköğretim ABD
Tez Yöneticisi: Yard. Doç. Dr. Türkay Nuri TOK
Haziran 2013, 97 Sayfa

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, Denizli il merkezinde 2011-2012 eğitim öğretim yılında 18 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 375 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin analizinde parametrik dağılımlarda yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, bağımsız gruplar t testi (independent sample t test) ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmış, ANOVA analizlerinin anlamlı çıktığı durumlarda homojen varyanslarda Scheffe testi kullanılmıştır. Ayrıca non-parametrik dağılımlarda Kruskal Wallis H testi kullanılmış, Kruskal Wallis H analizinin anlamlı çıktığı durumlarda ise Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Analizler bilgisayar ortamında ve SPSS 16.0 paket programı yardımıyla ve .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Demografik özellikler (cinsiyet, branş, okul tipi, eğitim durumu, mezun oluna okul) ile algılanan örgütsel adalet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Ancak yaş ve algılanan örgütsel adalet arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, branş, okul tipi, eğitim durumu, mezun oluna okul) ile algılanan örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, örgütsel adalet, örgütsel sinizm

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL CYNICISM ATTITUDES

BÖLÜKBAŞIOĞLU, Kevser
Master's Degree Thesis, Department of Primary Education
Supervisor: Assistant Professor Türkay Nuri TOK
June 2013, 97 Sayfa

In this study, the relationship between teachers' perceived organizational justice and organizational cynicism attitudes is examined. The research was done with 375 class and subject teachers who work in 18 different Primary Schools in centrum, Denizli in the Education year of 2011-2012. In the data analysis, percentage, frequency, mean, standard deviation, independent sample t test and one way ANOVA have been applied for parametric distributions and in the cases when ANOVA analyses have been significant, Scheffe test has been applied for homogeneous variations. And also Kruskal Wallis H test has been applied for non-parametric distributions and in the cases when Kruskal Wallis H test has been significant, Mann Whitney-U test has been applied. Data analysis were conducted with SPSS 16.0 statistical package program in .05 significance level. It is observed that there is no significant difference between demographic characteristics (gender, branch, school type, educational status, graduated school) and perceived organizational justice. And also It is observed that there is significant difference between age and perceived organizational justice. It is observed that there is no significant difference between demographic characteristics (age, gender, branch, school type, educational status, graduated school) and perceived organizational cynism. According to the findings in this research there is a negative relationship between teachers' organizational justice perceptions and Organizational Cynisme attitudes .

Key Words: Teacher, organizational justice, organizational cynicism.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
Tez Onay Sayfası.....	i
Teşekkür.....	ii
Bilimsel Etik Sayfası.....	iii
Özet.....	iv
Abstract.....	v
İçindekiler.....	vi
Tablolar Dizini.....	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1.	Problem Durumu.....	1
1.2.	Problem Cümlesi.....	3
1.3.	Alt Problemler.....	3
1.4.	Araştırmanın Önemi.....	4
1.5.	Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.6.	Araştırmanın Sayıltıları.....	5
1.7.	Tanımlar.....	5

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1..	Örgütsel Adalet.....	6
2.1.1.	Örgütsel Adalet Kavramı.....	7
2.1.2.	Örgütsel Adaletin Önemi.....	11
2.1.3.	Örgütsel Adaletin Boyutları.....	13
2.1.3.1.	Dağıtımsal Adalet.....	14
2.1.3.2.	İşlemsel Adalet.....	16
2.1.3.3.	Etkileşimsel Adalet.....	18
2.2.	Sinizm.....	20
2.2.1.	Sinizm Kavramının Kökeni.....	20
2.2.2.	Sinizm Kavramının Tanımı.....	22

2.3.	Örgütsel Sinizm.....	25
2.3.1.	Örgütsel Sinizm Kavramı.....	33
2.3.2.	Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	36
2.3.2.1.	Bilişsel Boyut.....	36
2.3.2.2.	Duyuşsal Boyut.....	36
2.3.2.3.	Davranışsal Boyut.....	37
2.3.3.	Örgütsel Sinizm Türleri.....	37
2.3.3.1.	Kişilik Sinizmi.....	37
2.3.3.2.	Toplumsal/Kurumsal Sinizm.....	38
2.3.3.3.	İşgören Sinizmi.....	38
2.3.3.4.	Mesleki Sinizm.....	39
2.3.3.5.	Örgütsel Değişim Sinizmi.....	40
2.3.4.	Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	40
2.3.4.1.	Örgütsel Sinizm ve İş doyumu.....	40
2.3.4.2.	Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık.....	41
2.3.4.3.	Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma.....	41
2.3.4.4.	Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık.....	42
2.3.4.5.	Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik.....	43
2.3.4.6.	Örgütsel Sinizm ve Güven.....	43
2.3.4.7.	Örgütsel Sinizmin Davranışsal ve Psikolojik/ Fiziolojik Sonuçları.....	44
2.4.	İlgili Araştırmalar.....	45
2.4.1.	Örgütsel Adaletle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	45
2.4.2.	Örgütsel Adaletle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	45
2.4.3.	Örgütsel Sinizmle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	47
2.4.4.	Örgütsel Sinizmle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	49
2.4.5.	Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırmalar.....	51
2.4.6.	Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi.....	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1.	Yöntem.....	55
3.1.1.	Araştırma Modeli.....	55
3.1.2.	Evren Ve Örneklem.....	55
3.1.3.	Veri Toplama Araçları.....	57
3.1.4.	Verilerin Çözümlemesi.....	58

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1.	Bulgular Ve Yorumlar.....	60
4.1.1.	Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına Ait Bulgu Ve Yorumlar.....	60
4.1.1.1.	Öğretmenlerin Dağıtımsal Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	61
4.1.1.2.	Öğretmenlerin İşlemsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	62
4.1.1.3.	Öğretmenlerin Etkileşimsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	64
4.1.1.4.	Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	65
4.1.1.5.	Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	66
4.1.1.6.	Okul Tipi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	67
4.1.1.7.	Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	68
4.1.1.8.	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	70
4.1.1.9.	Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Öğretmenlerin Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	71
4.1.2.	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına Ait Bulgular Ve Yorumlar.....	71

4.1.2.1.	Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	73
4.1.2.2.	Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumla	74
4.1.2.3.	Okul Tipi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	74
4.1.2.4.	Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sinizm Tutumların İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	75
4.1.2.5.	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	76
4.1.2.6.	Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	76
4.1.3.	Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasında İlişkiye Ait Bulgular Ve Yorumlar.....	77
4.1.3.1.	Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin Dağıtımsal Alt Boyutu ile Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasında İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar.....	77
4.1.3.2.	Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin İşlemsel Alt Boyutu ile Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasında İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar.....	78
4.1.3.3.	Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin Etkileşimsel Alt Boyutu ile Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasında İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar.....	79

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1.	Sonuçlar	80
5.1.1.	Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına Ve Örgütsel Adalet Algılarınının Yaş, Cinsiyet, Branş, Eğitim Durumu, Okul Tipi Değişkenlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar.....	80

5.1.2.	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına Ve Örgütsel Sinizm Tutumlarının Yaş, Cinsiyet, Branş, Eğitim Durumu, Okul Tipi Değişkenlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar.....	81
5.1.3.	Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar.....	81
5.2.	Öneriler.....	82
5.2.1.	Yönetici Ve Öğretmenlere Yönelik Öneriler	82
5.2.2.	Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	83
	KAYNAKLAR.....	84
	EKLER.....	85
	ÖZGEÇMİŞ.....	87

TABLOLAR DİZİNİ

		Sayfa
Tablo 2.1.	Örgütsel Sinizm Tanımları.....	27
Tablo 3.1.	Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	57
Tablo 3.2.	Ölçeğin Düzey Aralıkları ve Katılma Dereceleri.....	58
Tablo 4.1.	Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular.....	60
Tablo 4.2.	Öğretmenlerin Dağıtımsal Adalet Algılarına İlişkin Bulgular.....	61
Tablo 4.3.	Öğretmenlerin İşlemsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular.....	62
Tablo 4.4.	Öğretmenlerin Etkileşimsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular.....	64
Tablo 4.5.	Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren Bağımsız Örneklem için T Testi Sonucu.....	65
Tablo 4.6.	Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Branşa Göre Değişimini Gösteren Bağımsız Örneklem için T Testi Sonucu.....	66
Tablo 4.7.	Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Okul Tipine Göre Değişimini Gösteren Bağımsız Örneklem için T Testi Sonucu.....	67
Tablo 4.8.	Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Yaşa Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans(ANOVA) Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 4.9.	Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Kruskal Wallis-H testi Sonuçları.....	70
Tablo 4.10.	Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Mezun Olunan Okula Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	71

Tablo 4.11.	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	72
Tablo 4.12.	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren Bağımsız Örneklem için T Testi Sonucu.....	73
Tablo 4.13.	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Branşa Göre Değişimini Gösteren Bağımsız Örneklem için T Testi Sonucu.....	74
Tablo 4.14.	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Okul Tipine Göre Değişimini Gösteren Bağımsız Örneklem için T Testi Sonucu.....	74
Tablo 4.15.	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Yaşa Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 4.16.	Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Kruskal Wallis-H testi Sonuçları.....	76
Tablo 4.17.	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Mezun Olunan Okula Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 4.18.	Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki Analizi.....	77
Tablo 4.19.	Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin Dağıtım Alt Boyutu Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki Analizi.....	78
Tablo 4.20.	Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin İşlemsel Alt Boyutu Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki Analizi	78
Tablo 4.21.	Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin Etkileşimsel Alt Boyutu Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki Analizi.....	79

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

İnsanların birlikte yaşama ihtiyacı, yaşamı paylaşırken güç birliği içinde olmalarını zorunlu kılar. Bu nedenle amaca ulaşmak için örgütlü bireyler olarak çalışmak ve örgütün birbirini etkileyen değişkenlerinin farkında olmak gerekir. İnsanla ilgili olan değişkenler birbirinin önceli ve çıktısı durumundadır. Örgüt iş görenleri söyledikleri sözlerden, yaptıkları işlerden sorumlu olarak bir diğ erinin tutum ve davranışını etkilemektedir.

Örgütün temel amacı, var olan bütün kaynaklarını örgütsel amaçlar doğrultusunda etkili ve verimli biçimde kullanarak varlığını sürdürmektir. Örgütlerin sosyal birer sistem olarak ele alınmaya başlamasıyla, başarının yalnızca yapı, strateji ve teknoloji gibi maddi unsurlarla sınırlandırılmayacağı da anlaşılmıştır. Bu yüzden araştırmalar örgüt ve yönetim açısından önemi kavranan insan unsuru üzerine yönelmiştir. Eğitim örgütleri, eğitim hizmeti veren örgütlerdir; ürünleri de insandır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde örgütsel davranışın çözümlenmesi, diğ er örgütlere göre daha büyük bir önem kazanmaktadır.

Yirminci yüzyıla gelindiğ inde sosyal-psikolojik yaklaşımların örgütsel konulara uygulanmaya başlanmasıyla beraber, araştırmacılar örgütsel adalet konusuna yoğun bir ilgi göstermeye başlamışlardır (Kutunis ve Çetinel,2010). Greenberg ve Colquitt'e (2005) göre bireylerin örgütteki uygulamalara ilişkin

adalet algılaması olarak tanımlanan örgütsel adalet; literatürde dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Dağıtımsal adalet bireylerin kazanımların adilliğine ilişkin algılamaları üzerinde temellenirken, işlemsel adalet kazanımların belirlenmesinde kullanılan süreçlerin adaleti üzerinde durmaktadır. Etkileşimsel adalet ise örgütsel uygulamaların insani yönü ile ilgilidir.

Bireylerin yalnızca kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak tanımlanan sinik ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denilmektedir. Örgütsel sinizm ise Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) tarafından bireyin çalıştığı örgüte karşı olan negatif tutumu olarak tanımlamakta; örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik negatif bir duygu, bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi olmak üzere üç boyutta incelemektedirler. Sinizm, hem bir kişilik özelliği hem de bir duygu olarak tanımlanmaktadır. Ancak örgütsel sinizmin örgüt çalışanlarının genel tutum ve kişilik özelliklerinin ötesinde, örgüt politika ve uygulamalarına karşı gösterilen tepki olarak yorumlanabilir.

Yapılan literatür çalışmasında bu araştırmanın da konusunu oluşturan örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu çalışmaların örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki söz konusu ilişkiyi doğrulayan sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Örneğin James (2005) örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını incelediği çalışmasında örgütsel sinizm ile örgütsel adalet algıları arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. FitzGerald (2002), daha yüksek dağıtımsal ve işlemsel adaletsizlik algısına sahip bireylerin örgütlerine karşı daha sinik tutumlara sahip olacağını tespit etmiştir. Bir başka araştırma ise Bernerth ve diğerleri (2007) tarafından yapılmış; dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Alt Problemler

Bu araştırmada; Denizli il merkezinde çalışan öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkinin çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1- Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet ne düzeydedir?

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları,

- Yaş
- Cinsiyet
- Branş
- Eğitim durumu
- Okul Tipi
- Mezun olunan okul değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

2- Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ne düzeydedir?

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları,

- Yaş
- Cinsiyet
- Branş
- Eğitim durumu
- Okul Tipi
- Mezun olunan okul değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

3- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ilişki ne düzeydedir ?

1.4. Araştırmanın Önemi

Örgütsel adalet, bireyin örgütündeki adaleti nasıl algıladığı ve göstermiş olduğu tepkileri içermektedir. Örgütsel adalet, bireyleri örgüte ve çalışanlara yaklaştırırken, adaletsizlik bireyleri birbirlerinden ve örgütten uzaklaştırmaktadır. Yöneticilerin, çalışanların görev dağılımlarında taraflı bir şekilde davranmaları, örgüt içinde performans değerlendirme sistemindeki eşitsizlikler, çalışanlarla açık ve dürüst bir iletişim kurulamaması ve çalışanların yeterli düzeyde ödüllendirilmemesi, çalışanlarda örgütsel adalet algısının zedelenmesine sebep olabilir. Bu durum örgüte karşı olumsuz tutumlara neden olan örgütsel sinizm kavramının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Şayet çalışanlar örgüt içinde adaletsizlik olduğuna dair algıya sahip olurlarsa örgütsel sinizme yol açan negatif duyguların ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır.

Örgütsel sinizm ise, bireyin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumlarını kapsamaktadır. İnsan unsurunun önemli bir yer kapladığı eğitim örgütleri için örgütsel sinizm; nedenlerinin araştırılıp, çözüm önerilerinin aranması gereken bir konudur. Bu araştırmada, üç boyutta (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) incelenen örgütsel adaletin örgütsel sinizm tutumlarına etkileri araştırılmış, örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm tutumlarının birbirleri ile ilişkisini belirleyerek, okul yöneticilerinin ve eğitim örgütlerinin işleyişi ile ilgili kuralların (kanun, yönetmelik, yönerge vb.) belirleyicisi olan merkez teşkilatı yöneticilerinin örgütlerini değerlendirmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İlgili alan yazın incelendiğinde öğretmenlere yönelik örgütsel adaletle ilgili olarak çeşitli araştırmaların yapıldığı, örgütsel sinizmin ise önem kazanmaya başladığı; fakat, bu çalışmaların henüz yeterli sayı ve düzeye ulaşmadığı görülmektedir. Örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi birlikte ele alan eğitim alanında bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu konuda farklı alanlardaki özel sektör çalışanları ile yapılmış sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu anlamda öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm

algısı arasındaki ilişki incelenerek literatüre katkı sağlanabileceği düşünülmüştür.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Denizli’de görevli öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm algılarını tespit üzere yapılan bu araştırma;

1. 2011–2012 Öğretim yılı Denizli il merkezinde rastgele seçilen ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Araştırma, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, branş, eğitim durumu, okul tipi ve mezun olunan okul değişkenleri ile sınırlıdır.
3. Öğretmenlerin araştırma aracına verdiği cevaplarla sınırlıdır.
4. Ölçme aracında bulunan örgütsel sinizm ve örgütsel adalet maddeleri ile sınırlıdır.

1.6. Araştırmanın Sayılıları

Bu araştırmada aşağıdaki sayılılardan hareket edilmiştir.

1. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel adalet düzeylerini ölçebilecek niteliktedir.
2. Anketler aracılığı ile görüşleri alınan öğretmenler, görüşlerini istekli ve objektif olarak ifade etmişlerdir.
3. Elde edilen görüşlere dayalı olarak öğretmen görüşleri saptanabilir.

1.7. Tanımlar

Bu araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

Öğretmen: Denizli il merkezindeki ilköğretim okullarında öğrenim gören çocukların istenilen öğrenme yaşantılarını kazanmalarına kılavuzluk etmek ve yön vermekle görevlendirilmiş sınıf ya da branş öğretmenidir.

Örgütsel adalet: Bireyin örgütündeki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılamasıdır.

Örgütsel sinizm: Bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutumdur.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.2. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmanın dayandığı kuramsal temeller, alan yazın taraması sonucu günümüze kadar yapılan eğitimle ilgili araştırmalarda yer alan örgütsel adalet, sinizm ve örgütsel sinizm ile ilgili hususlar ortaya konulmuştur.

2.2.1. Örgütsel Adalet

Adalet, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. İnsanlar çok eski zamanlardan beri adaletin gerçekleştirmesini arzulamışlar ve bunun için mücadele etmişlerdir. Tarihte ilk yazılı kaynakların çoğu, örneğin Hammurabi Kanunları, sosyal adalet konusu üzerinde durmuş ve bu doğrultuda kişiler arası ilişkilerin, kaynak dağıtımının nasıl olması gerektiğini vurgulamıştır (Çakmak, 2005: 19). Adalet, sosyal bilimlerin ilgi alanına giren ve pek çok farklı bakış açısı tarafından incelenmiş bir konudur. Aristo'dan, Nozik ve Rawls'a kadar pek çok filozof bu konu üzerinde çalışmıştır (Greenberg ve Bies, 1992: 433). Adalet kavramı, insanın en önemli ihtiyaçları arasında yer almakla birlikte, insanların haklarına saygı göstermeye, herkesi eşit tutmaya ve toplulukları bir arada tutmaya yaramaktadır (Eker, 2006: 2). Adaletin içeriği hakları vermekten ibarettir. Bu bağlamda, bireyler belirli haklara sahiptir. Haklar sadece hizmetler, çıkarlar ve para ile sınırlı değildir. Saygı, sadakat, itibar gibi sosyal içerikli olgular da bu haklar arasında yer almaktadır (Tan, 2006: 14).

Örgütler tıpkı toplumlar gibidir. Toplum yöneticilerinin karşılaştığı sorunların benzerleri organizasyonlarda da görülür. Toplumda kişiler arası

anlaşmazlıkları çözmek için kurumlar geliştirilmiştir. Örgütlerde bir takım özel kurallar hem örgütün hem de bireylerin çıkarlarını korumak üzere yöneticiler tarafından konulmuştur. Yazılı, sözlü veya yazısız ve sözsüz kurallara uyan bireyler büyük ihtimalle olumlu duygularla çalışmaya devam eder. Ancak, bu kurallar herkese eşit uygulandığında bu uyum devam eder. Çünkü algılama-tutum-davranış ilişkisi örgütsel yaşamın üzerinde durulması gereken en önemli ilişkilerinden biridir. Bireyler algıladıkları yönde tutum geliştirir ve tutumları yönünde de davranma eğilimine girerler. Örgüt içinde gerçekte adaletin ya da adaletsizliklerin olup olmaması değil, bireyler tarafından nasıl algılandığı önemlidir. İşte bu algılama, tutumlara dönüşür ve bu tutumlar da davranışa dönüşür veya dönüşebilir (Özdevecioğlu, 2003: 77-78).

Bireylerin kendi amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla bir topluluk içerisinde yaşama ihtiyaçları, bireyler arasındaki ilişkilerle ilgili yasal düzenlemeler yapılması sonucunu doğurmuştur. Son yıllarda sosyal adalet kavramı örgütlere uyarlanarak; kazanımların dağıtımı, dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan prosedürler ve bireyler arası ilişkileri yöneten sosyal norm ve kurallarla ilgili olan örgütsel adalet kavramı geliştirilmiştir (Yürür, 2008: 296).

2.2.1.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Rebore'ye (2001) göre örgütsel adaleti tanımlayabilmek için öncelikle adalet kavramı üzerinde durmak gerekmektedir. Adalet; doğruluk, dürüstlük, eşitlik, hak yemelik, hakkaniyet ölçülerine uyma, meşruluk, tarafsızlık, insaniyet, iyilik gibi anlamlara gelir. Her insan, kendi isteğine bağlı olmaksızın bir toplum içerisinde doğar ve yaşar. Bu noktada adalet, toplumsal bir varlık olan insanın bir toplumun üyesi olarak nasıl yaşayacağını düzenleyen rehber olarak, çağdaş toplumlardaki en önemli konudur. Adaletin içeriği, hakları vermekten ibarettir. Bu bağlamda, bireyler ya da insan grupları belli haklara sahiptir. En açık haklar; hizmetler, çıkarlar ya da para olarak görülmekle birlikte saygı, sadakat, itibar gibi sosyal içerikli olgular da bu haklar arasında yer almaktadır. İnsanı etkileyen hakların layığıyla dağıtılması, insan etkileşiminin hemen her boyutunda etkilidir (Tan, 2006).

Atalay'a (2005: 125) göre adalet, tüm insan ilişkilerinin temelini oluşturmaktadır. İnsanların herhangi bir ilişkinin ne kadar adil olduğuna ilişkin değerlendirmeleri o ilişkinin niteliği ve sürekliliği üzerinde etkili öğelerden biridir. İnsanlar gereksinimlerinin sosyal gruplar içinde karşılar. Günümüzde ise, artık gereksinimler büyük örgütsel yapılar içinde karşılanmaya başlamış ve böylece örgütsel adalet kavramı karşımıza çıkmıştır. İcerli'ye (2010: 1) göre günlük dilimizde adalet kavramı; bir davranışın veya hareketin, adalete uygunluğunu, doğruluğunu ve bireylerin dürüstlüğüne ifade etmek için kullanılır. Örgütsel ortamlarda, örgütsel adalet kavramı ise; örgütlerle ilgili olarak yöneticilerin adaletli ya da adil olma durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır.

Örgütsel adalet kavramı Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne dayanmaktadır. Eşitlik Teorisi, insan kaynaklarının örgüte sağladıkları yararlar ile örgütten sağladıkları kazanımları içermektedir. Örneğin, işgörenler çalıştığı örgüte almış oldukları eğitimi, çabasını, deneyimini aktarmakta, bunların karşılığında da ücret, prim, özel ödüller, örgütsel tanınma ve adalet gibi getiriler elde etmek istemektedirler (Lambert, 2003: 156).

Eşitlik Teorisi'nde, kişilerin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlikle ilgilidir (Luthans, 1981:197). Greenberg'e (1996) göre bu teoride, örgütlerde çalışan bireyler kendi çalışmalarını sonucu elde ettiği kazanımlarla başka örgütlerde benzer durumdakilerin elde ettiği kazanımları karşılaştırır. Bu karşılaştırma sonunda işletmesiyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili tutumlar geliştirir. Burada, bireyin örgütündeki adaletle ilgili algılaması vardır (Özdevecioğlu, 2003: 78).Adalet algılamasının odak noktası sadece çıktılar ve bu çıktıların karşılaştırılması değildir. Örgütteki kurallar, bu kuralların uygulanış biçimi ve bireyler arasındaki etkileşim de adalet algılamasının odağında bulunmaktadır (Barling ve Michelle, 1993).

Literatüre baktığımızda örgütsel adalete çeşitli araştırmacılar tarafından değişik şekillerde bakıldığı görülür. Greenberg' e (1987: 9)göre örgütsel adalet; iş yerinde adaletin, bireye ve örgüte olan etkilerini ortaya çıkarmasını sağlayan terimdir. Çalışanlara örgüt içerisinde adaletli davranılıp davranılmamasıyla ilişkilidir. Moorman'a (1991: 845) göre örgütsel adalet; örgütlerde adil davranılıp

davranılmadığına çalışanların nasıl karar verdiğiyle ve bu kararların işle ilgili diğer durumları nasıl etkilediğiyle ilgilidir. Cremer'e (2005: 4) göre örgütsel adalet; örgütün ekonomik değerlerinin örgüt içi paylaşımında adil olmanın yanı sıra örgütte uygulanan yönetimin, stratejinin ve politikalarının da adil ve tarafsız olmasıdır. Örgütsel adalet, çalışan ve yöneticiler arasında karşılıklı ilişkilerin kurulması, geliştirilmesi ve kalıcılığın da çalışanlar arasında herhangi bir ayırım gözetmeden gerçekleştirilmesidir.

Donovan, Drasgow ve Muson (1998) örgüt içi adalet algısının oluşumunda örgüt içi ilişkilerin önemli olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle örgüt içi ilişkilere dayalı olarak örgütsel adaletin davranışlarının, yöneticilerle ilişkiler ve çalışanlar arası ilişkiler olmak üzere iki boyutta oluştuğunu ve örgüt içi ilişkileri etkilediğini öne sürmüşlerdir. Yöneticilerle ilişkiler, genellikle örgütsel adalet davranışlarının nasıl uygulandığı ve insan kaynakları tarafından adil olarak nasıl algılandığına odaklanmaktadır. Çalışanlar arası ilişkiler ise, örgütteki insan kaynaklarının birbirleriyle olan ilişkileri ile ilgilidir ve çalışanlar arası ilişkilerin, örgütün işlem sürecini etkilediğini belirtmişlerdir (Titrek, 2009: 555).

Byrne vd.'ne (2006) göre örgütlerde bilgi paylaşımı, örgütsel adalet ile şekillenmektedir. Bilgi paylaşımı, hem örgütsel verimlilik hem de örgüt içi bilgi ve enformasyon akışında önemli rol oynamaktadır. Çalışan ve yöneticilerin beklentileri doğrultusunda gerçekleşen bilgi paylaşımı, iş tatmininin yükselmesine, sosyal ilişkilerin gelişmesine, zamanın etkin ve verimli kullanılmasına, örgüt içi uygulama ve motivasyona olumlu katkı sağlamaktadır. Yamaguchi (2005) örgütteki bireyler arasında bilgi paylaşımının yaygınlaşmasında etkileşimsel adaletin önemini vurgulamaktadır. Karşılıklı güven, sosyal duyarlılık, saygı, tutum ve davranışlarda içtenlik gibi hususlarda bireylerin adil olması, örgüt içi bilgi paylaşımını kolaylaştırmaktadır. Özetle, örgüt içi uygulamaların ve bireyler arası ilişkilerin geliştirilmesinde, belirlenen örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada, örgüt içi bilgi paylaşımından beklenen değer yaratılması, davranışsal, işlemsel ve etkileşimsel adalete işlerlik kazandırmaktan geçmektedir (Demirel ve Seçkin, 2011:100).

Adams (1965) eşitsizlik algısına kapılan çalışanların, durumu kendi lehine çevirmek için altı değişik yola başvurduklarını belirtmektedir. Bunlar:

- Çalışanların, kendi yatırımlarını ve katkı oranlarını değiştirmeye çalışması,
- Çalışanların, (bilişsel olarak katkı ve kazanımları bozarak) kazanımlarının değişmesini sağlayacak şekilde davranması,
- Çalışanların, kazanımlara ilişkin algılarını çarpıtması,
- Çalışanların, diğerlerinin elde ettiği kazanımları ve yatırımları bilişsel olarak bozması,
- Çalışanların, ortamdaki fiziksel çevreden uzaklaşması,
- Çalışanların, karşılaştığı standardı, kişiyi ya da grubu değiştirmesidir (Çakmak, 2005).

Örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımını gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu ifade edilebilir (İnce ve Gül, 2005: 76).

Irak'a (2004: 40) göre örgütsel adalet, bir örgütte çalışanların, iş ortamında ne kadar adil davranıldığı konusundaki algılarını ve bu algıların bireysel ve örgütsel sonuçlara olan etkileriyle önem kazanmış bir kavramdır. Özellikle performansı yüksek mutlu çalışanların, hem bireyler hem de örgütler için önemi düşünüldüğünde, örgütsel adalet konusunun şimdi olduğu gibi gelecekte de, çalışan davranışlarının incelenmesinde önemli bir kriter olarak kullanılacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada Özdevecioğlu'na (2003: 78) göre örgütsel adalet tanımı temel alınmıştır. Bu tanıma göre örgütsel adalet; bireyin örgütündeki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılamasıdır.

2.2.1.2. Örgütsel Adaletin Önemi

Örgütler, çalışanlarından istedikleri verimliliği elde ettikleri sürece ayakta kalabilirler. Çalışanlar, örgütte yüksek iş tatminine sahip olduklarında ve örgüte motive olduklarında daha verimli çalışmaktadırlar. Uygulamaların dayandığı işlemlerin ve kazanımların adilliği, yöneticilerin çalışanların haklarına ve kişisel değerlerine duydukları saygının bir ifadesi olarak değerlendirilmektedir (Pillai, Schriesheim ve Williams, 1999; Konovsky ve Pugh, 1994). Örgütsel adalet çalışanların örgütleri hakkındaki düşüncelerini ve bu düşünceleri doğrultusunda örgütlerine karşı nasıl bir tutum ve davranış içine gireceklerini belirlemede önemlidir (Charash ve Spector; 2001: 278-279; Çakmak, 2005: 20). Adalet algısı olumlu davranışlara yol açarken; adaletsizlikler örgütlerin amaçlarına ulaşmasını zorlaştıran hırsızlık, saldırganlık gibi olumsuz davranışların oluşmasına neden olacaktır (Beugre, 2002; Bos, 2001; Cropanzano, Byrne ve Bobocel, 2001; Barling ve Phillips, 1993).

Cowherd ve Levine'e (1992) göre, çalışanlar adil olmayan durumlar sonucunda kendilerinde oluşan sıkıntıyı azaltmak için üç yola başvururlar. İlk olarak, kendilerinin veya gruplarının katkı ve kazanımları hakkındaki algılarını değiştirebilirler. İkinci aşamada, kendi gerçek katkı (örneğin işteki çabalarını azaltarak) ve kazanımlarını (örneğin ücret artışı olarak) değiştirebilirler. Son olarak da, örgütlerini terk ederek adaletsizlikten kaçabilirler. Çalışanların, örgütlerini adil algılamadıkları durumda verimliliklerini de etkilemekte önemli birer unsur olan iş tatmini, motivasyonu ve performans düzeylerinde de bir düşüş yaşadıkları gözlenmiştir. Bunlarla birlikte çalışanların devamsızlıklarının, işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmüş ve örgütlerde yaşanan stres, gerginlik ve güvensizliğin en üst seviyeye ulaştığı belirlenmiştir (Çakmak, 2005: 21). Trevino'a (1992) göre, işgörenlerin adaletsizlik algısı; haklarını alamamış olmalarından, yanlış davranışından dolayı cezalandırılması gerekenlerin ceza almamasından, verilen cezanın çok hafif ya da ağır olmasından ya da daha önceki aynı türden cezalarla tutarsızlık göstermesinden, cezalandırma yönteminin adil olmamasından kaynaklanabilmektedir.

Çalışanların örgütteki uygulamaların adilliğine ilişkin algıları, onların örgüte duydukları adanmışlığı ve yöneticilerine duydukları güveni

etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, örgütlerdeki güvenin hem kişiler arasındaki hem de kişi ile örgüt arasındaki işbirliğini ve örgüte adanmışlığı artırdığını, ayrıca çalışanların kendini yenileme isteğini körüklediğini göstermiştir (Hubbell ve Chory-Assad, 2005). Bu nedenle, yöneticilerin örgütsel adaletin önemini ve özellikle çalışanların adaletsizlik durumunda verecekleri tepkileri çok iyi bilmeleri gerekmektedir. Aynı zamanda adil davranış, gelişebilecek olayları daha iyi tahmin edilebilir bir duruma getirmekte ve çalışma yaşamında karşılaşılabilecek belirsizlikleri azaltmaktadır (Söyök, 2007). Dolayısıyla, çalışanlar örgütteki işlemlerin adil olduğunu düşündüklerinde çalışma arkadaşlarıyla, yöneticileriyle uyumlu ve güvene dayalı ilişkiler geliştirecekler ve örgütsel başarının artması da sağlanacaktır (Poyraz, Kara ve Çetin, 2009: 73). Kendisine adil davranıldığını düşünen çalışanlar örgüt için olumlu duygu ve düşüncelere sahip olup, bu yönde davranış sergilerler.

Örgütsel adalet algısı işgören seçimi, performans değerlendirme, ödüllendirme, maaş ya da başka çıkarlar sağlama yolu ile şekillenmekte ve algılayıcının özellikleri tarafından da etkilenebilmektedir (Colquitt ve diğerleri, 2006). Çalışanların örgüte karşı oluşturdukları bu olumsuz tutum ve davranışları ancak örgütteki adaletsiz sistemden vazgeçerek değiştirilebilir. Sosyal bilimciler, çalışanların kişisel doyumu sağlayabilmesi ve örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için adalete ilişkin olumlu tutum ve davranışın temel bir gereklilik olduğunu belirtmektedirler (Greenberg, 1990: 399). Algılanan adalet bu yönüyle örgütlerde performans arttırıcı bir etkiye sahip olabilmektedir. Adil olmayan örgütte çalıştıklarını düşünen çalışanların örgüte bağlılıkları azalmakta ve sonucunda da işten ayrılmaktadırlar. Söyök'e (2007: 6-7) göre bu yüzden yöneticilerin örgütsel adaletin önemini ve adaletsizlik durumunda çalışanların gösterecekleri tutum ve davranışları çok iyi bilmeleri gerekmektedir. Çünkü adalet, bireyleri örgüte ve çalışanlara yaklaştırırken, adaletsizlik ise bireyleri birbirlerinden ve örgütten uzaklaştırmaktadır. Yöneticilerin, çalışanların terfi ya da görev dağılımlarında taraflı bir şekilde davranmaları, örgüt içinde performans değerlendirme sistemindeki eşitsizlikler, çalışanlarla açık ve dürüst bir iletişim kurulamaması ve çalışanların yeterli düzeyde ödüllendirilmemesi, çalışanlarda örgütsel adalet algısının zedelenmesine sebep olabilir (Gürgen, 2003: 71).

Tüm örgütlerde insan girdisi büyük önem taşımaktadır. Eğitim örgütlerinde insan unsuru; girdi olarak öğrenciyi, işgören olarak öğretmeni, çıktı olarak da öğrenci kazanımlarını ifade etmektedir. Eğitim örgütlerinin işleyişinin her aşamasında insan unsuru söz konusudur. Bu nedenle eğitim öğretim yapılan kurumların çalışma ortamlarının sağlıklı işleyişi büyük önem kazanmaktadır. Öğretmenlere verilen görevlerin adil dağıtılması, okulları ve kendileri ile ilgili kararlara katılma sürecinde söz sahibi olmaları ve okul yöneticileri ile etkili iletişim sağlanması performanslarını arttırarak başarıya yarar sağlayabilecektir.

2.2.1.3. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları

Alan yazın taraması yapıldığında, araştırmacılar arasında örgütsel adaletin kaç boyutla tanımlanacağı konusunun tartışmalı olduğu göze çarpmaktadır (Özmen, Arbak ve Özer, 2007: 22). Folger ve Konovsky, (1989), etkileşimsel adalet ile ilgili unsurların işlemsel adalete ilişkin algılamayı etkilediğini ve dolayısıyla da etkileşimsel ve yapısal elemanların ayrılamayacağını savunarak etkileşimsel adaleti, işlemsel adaletin içinde incelemişler ve bu yüzden de örgütsel adaletin ikiye ayrıldığını ifade etmişlerdir. Böyle bir ayrıma gidilmesinin yanı sıra Bies ve Moag adaletin üçüncü bir boyutu olarak etkileşimsel adaleti kabul etmektedirler (Collie, Bradley ve Sparks, 2002). Moorman (1991) ve Colquitt'in (2001) araştırmalarında da işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletin farklı ilişkileri, bağımsız etkileri olduğu ve bu olguların bağımsızlığı doğrulanmıştır. Moorman (1991) etkileşimsel adalet ile işlemsel adaleti ayırarak, yönetici davranışının ancak, etkileşimsel adaleti etkileyebileceğini işlemsel adaleti etkileyemeyeceğini belirtmiştir. İşlemsel adalet (Erdoğan, 2002) örgütün adaleti iken etkileşimsel adalet yöneticinin adaleti olarak kabul edilir. Cohen-Charash ve Spector'e (2001) göre örgütsel adalet algılaması dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet alt boyutlarının birleşiminden meydana gelmektedir (Yavuz, 2012: 3).

Başlangıçta dağıtımsal boyutu ile ele alınan örgütsel adalet (Forray, 2006), daha sonra işlemsel boyutu ile (Kwon, 2006) ele alınmış, sonraki süreçte ise etkileşimsel adalet boyutu ile gündeme gelmiştir (Harris, 2002). Örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algısı, farklı derecelerde olmak üzere, çalışanların örgüt ve yönetime karşı geliştirdikleri

inanç ve tutumda önemli bir yere sahiptir. Örgütsel adalet yazınında yer aldığı şekliyle dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet ve algılanışı ile ilgili olarak aşağıdaki bilgiler verilebilir (Yeniçeri, 2009: 85).

Yapılan bu çalışmada örgütsel adalet;

a)Dağıtımsal adalet

b) İşlemsel adalet

c)Etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutlu olarak ele alınacaktır.

2.2.1.3.1. Dağıtımsal Adalet

Farklı disiplinlerden gelen pek çok araştırmacı; sosyal bilimciler, siyaset bilimciler, iktisatçılar, sosyologlar ve psikologlar dağıtım problemi ile ilgilenmişlerdir. İlk çalışmalarda söz konusu olan ‘kazanımların adilliği’ yani ‘dağıtım adaleti’ olmuştur. Ödüllerin ve kaynakların dağıtımı, küçük gruplardan tüm topluma kadar her türlü büyüklükteki sosyal sistemlerde oluşan evrensel bir olgudur. Gruplar, örgütler ve toplumların tümü ödül, ceza ve kaynakların dağıtımı sorunuyla ilgilidir (Özmen vd., 2007:21). Dağıtımsal adalet alan yazında ortaya çıkan ilk adalet boyutlarından biridir. Dağıtım adaleti, bir kişinin elde ettiği kazanımların (görevler, mallar, hizmetler, fırsatlar, roller, statüler, ücretler, terfiler vb.) adil olmasını, çıktılarının uygun, etik ve ahlaki olup olmadığına, ödüllerin adil dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılamayı ifade eder (Polat, 2007: 14). İşgörenin örgüte bizzat kendisinin katmış olduğu değere karşılık, alması gereken daha çok maddi kazanç ve çıkarlarla ilgili ideal ödül miktarını; işgörenlerin ödeme, yükselme ve diğer maddi sonuçlarla ilgili algılarını belirlemektedir (İnce vd., 2005: 77).

Adams (1965) dağıtımsal adaleti, kişilerarasında ödül kazanımlarının eşitliğini sağlamak şeklinde tanımlamaktadır (Finkelstein vd., 2009: 846).Adams dağıtımsal adaletin eşitlik teorisi çerçevesinde, işletmede çalışan bir bireye sağlanan girdilerin ve gelirlerin, diğer çalışan bireylere sağlanan girdiler ve gelirlerle karşılaştırılması sürecinin doğru bir şekilde yürütülmesini kapsadığını ileri sürmektedir (Bernerth vd., 2007: 30, Atalay, 2010: 43).Örgütsel adalet yazınında geliştirilen ilk boyut olan ve örgütsel adaletin ilk gerçek başlangıcını

oluşturan dağıtımsal adalet; çalışanlara örgütün sunduğu kazanımları ile onların örgütteki sorumluluklarını, işteki uzmanlıklarını, gösterdikleri çabanın miktarını ve işle ilgili diğer katkılarını karşılaştırmaktadır (Moorman,1991: 845). Dağıtım adaleti, kısaca örgütte çıktıların dürüstçe paylaşılmasıdır (Lambert, Hogan ve Griffin, 2007: 645).

İnsanlar adil dağıtımını değerlendirirken, sonuçların moral, etik olarak uygun olup olmadığını; aldıkları kazanımların kendi standartlarını karşılayıp karşılamadığını da dikkate alırlar. Bireylerin aldıkları ödüllerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini ne oranda karşıladığına ilişkin yaptığı değerlendirmeler bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Altıntaş, 2006: 23). Yıldırım'a (2007:257) göre nesnel doğruluk payının azlığından ötürü bu değerlendirme daha fazla tuzak içermektedir. Bir diğer tuzak da değerlendirmede aynı sonuçlar için farklı referansların dikkate alınmasıdır. Bu durumda, örneğin aynı iş karşılığında aynı ücreti alan işgörenin farklı referansları dikkate alması örgütsel adalet algısında kırılmalara yol açacaktır. Folger ve Cropanzano (1998) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmadan aktarıldığına göre, işgörenlerin adalet algılarındaki anlam kaybının iş performansında azalma, iş arkadaşları ile daha az işbirliği, iş kalitesinde düşüş, stres ve hırsızlığın artması gibi olumsuz eğilimleri besleyeceği vurgulanmaktadır (Demirel ve Seçkin, 2011:101). Yıldırım'a (2007: 257) göre nesnellik bağlamında tartışmaya açık olsa da, çalışanlar örgütsel adalet dağıtımının sonuçlarına ilişkin değerlendirmelerine moral ve etik boyutunu da dâhil etmektedirler. Bu çerçevede farklı referansların dikkate alınmasının yansımaları da farklı tepkilerin gelişmesine neden olabilmektedir. Aynı işe farklı maddi çıkarlar elde edilmesi, çalışanların adalet algısında yıkıcı etkiler yaratabilmektedir.

Sonuç olarak dağıtımsal adalet, örgütsel kaynakların dağıtımında gösterilen dürüstlük ve doğrulukla ilgilidir. Örgütlerde bireyler dağıtım adaletsizliği algıarlarsa, bu onların performanslarına, iş tatminlerine, işletmede kalma veya ayrılma kararlarına yansır. Kaynakların adil dağıtımını yanında, ödül ve cezanın hak edene verilmesi de dağıtım adaletinin algılanmasında önemlidir (Özdevecioğlu, 2004: 185-186). Başka bir ifade ile dağıtımsal adalet çalışanların örgüte kattıklarına inandıkları değere karşılık olmak üzere, almaları

gereken maddi kazanç ve ideal ödül miktarına ilişkin algılarının göstergesidir (İnce ve Gül, 2005: 77).

2.2.1.3.2. İşlemsel Adalet

Dağıtımsal adalet, insan kaynaklarının bulunduğu örgüte bizzat kendisinin katmış olduğu değere ilişkin alması gereken ideal ödül miktarını ifade ederken; işlemsel adalet ise; ücret, terfi, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans değerlemesi gibi unsurların belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan metot, prosedür ve politikaların adil olma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2002: 72). Leventhal'dan (1980) aktarıldığına göre, insan kaynaklarının karar alma sürecini adil olarak değerlendirmeleri işlemsel süreçlerle ilgili aşağıdaki kuralların varlığını gerektirmektedir (Yeniçeri, 2009: 86):

Tutarlılık: İşlemler, zaman ve kişilerden bağımsız olma özelliğine sahip, değişmez ve istikrarlı olmalıdır.

Önyargıdan arınmışlık: İşlemler, kişisel çıkar ve önyargılardan etkilenmemelidir.

Doğruluk: İşlemler, en az hata ile geçerli ve yeterli bilgilere dayandırılmış olmalıdır.

Kurallara uygunluk: İşlemlerle ilgili kararları değiştirebilme fırsatı olmalı, konu ile ilgili şikâyetler dikkate alınmalıdır.

Temsil edilebilirlik: İşlemlerden etkilenen birey veya alt grupların sorunları, düşünceleri ve değerleri dikkate alınmalıdır.

Etik olmalı: İşlemler genel etik kuralları çerçevesinde oluşturulmalıdır.

İşlemsel adalet iki temel boyutta ele alınmaktadır. Birinci boyut, karar alma sürecinde kullanılan işlemler ve uygulamaların yapısal özellikleriyle ilgilidir. Bu, daha çok biçimsel süreçle ilgili hususları kapsamaktadır. Örneğin herhangi bir konu hakkında karar alınmadan önce çalışanlara söz hakkı verilmesi, fikir ve görüşlerinin dinlenmesi gibi. İkinci boyut ise, karar alma sürecinde kullanılan politika ve uygulamaların karar alıcılar tarafından uygulanma biçimi ile ilişkilidir

(Özdevecioğlu, 2003: 79). Adaletin örgütsel bağlılık ve yöneticilerin adil görülme gibi iki örgütsel sonuç doğurması, örgüt açısından önemini arttırmaktadır. Çünkü örgütün işlemsel adalet bağlamındaki uygulamaları, işgörenler tarafından adil olarak algılandığında, işgörenler düşük ücret alsalar bile örgütsel bağlılık algılarında değişme olmamaktadır (İnce vd. 2005: 78).

İşlemsel adalete ilişkin bireylerin sahip oldukları algıları etkileyen iki temel faktör mevcuttur. Bu faktörlerden ilki, karar alıcının karardan etkilenen kişilere karşı göstermiş olduğu tavrıdır. Karar alıcının karardan etkilenen kişilere karşı dürüst ve nazik davranması, alınan karara ilişkin zamanında geribildirimde bulunması, kurallara saygı göstermesi şeklindeki tavırları, çalışanların örgüt içi işlem adaletine ilişkin değerlendirmelerinin temel belirleyicileri arasında yer almaktadır (Greenberg, 1990: 411). İşlemsel adalete ilişkin algıları belirleyen ikinci faktör ise karar alıcının aldığı kararlara ilişkin açıklamalarıdır. Alınan kararların dayandığı sebeplere ilişkin yeterli düzeyde yapılan açıklamalar ve çalışanlarla samimi bir iletişimin kurulması çalışanların işlem adaletine ilişkin değerlendirmelerinin temel belirleyicileridir (Bies vd., 1988). Bu nedenle işlemsel adalet, çalışanlara söz hakkının verilmesinin yanında fikir ve görüşlerinin dinlenmesi (Nathan, Mohrman, ve Milliman, 1991), karar almaya ilişkin belirlenen biçimsel politika ve prosedürlerin karar alıcılar tarafından uygulanma biçimi ile ilişkilidir. Ayrıca karar alma sürecine ilişkin belirli ölçütlerin saptanması ve alınan kararların sonuçlarına ilişkin bilgi toplanması gibi karar alma sürecindeki yapısal belirleyicilerin örgütteki dağılımı ile işlemsel adaletin içerdiği konulardır (Cropanzano vd., 2002).

Yöneticilerin işle ilgili kararları tarafsız olarak alması, karar vermeden önce herkesin görüşünün alınması, yine karar vermeden önce bilgilerin doğru ve eksiksiz bir şekilde toplanması, alınan kararların açıklanması, talep edilirse ek bilgi verilmesi ve işle ilgili kararların herkese aynı şekilde uygulanması işlemsel adalete örnek olarak verilebilir (Kuşçuoğlu, 2008: 64). Doğan'ın (2002: 72) verdiği bir başka örnekte ise, ücret ile ilgili bir karara varırken amirin veya örgütün takip ettiği politika ve işlemlerin ne derece adil olduğu, bu politika veya işlemlere işgörenlerin ne derece güven duyduğu işlemsel adalet kavramının konusudur. İşlemsel adalet, daha global bir boyut ve daha geniş bir anlam (örgütsel boyutta) taşırken, dağıtımsal adalet daha çok ücret gibi bireysel

boyuttaki çıktılarla ilişkilidir. Dağıtımsal adalete olan etkisi de, işlemsel adaletin örgüt yönetimi ve başarısı açısından önemini arttırmaktadır. Bu yapısal belirleyiciler, kaynak dağıtım sürecinde politika gibi bireysel etkileri en az düzeye indirgemektedir (Pearce vd., 1998: 375, Altıntaş, 2007: 155).

2.2.1.3.3. Etkileşimsel Adalet

Son yıllarda geliştirilen örgütsel kuramların kişiler arası etkileşim ve bu etkileşimden kaynaklanan sorunlar üzerinde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların insani yönüyle, diğer bir ifade ile adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki ilişkilere dayalı olduğu için doğrudan doğruya kişilerarası ilişkiler ile ilgilidir (Özmen vd., 2007: 22-29). 980'lerin sonlarında adil olmayan davranışı neyin meydana getirdiği sorulduğunda kişilerin cevaplarının, sonuçların bölüşümü ve işlemler ile ilgili yapısal faktörlerden ziyade sosyal faktörlere diğer bir deyişle kişiler arası faktörlere (kendilerine kibar davranılmaması, değer verilmemesi vb.) yoğunlaştığı, pek çok araştırmacı tarafından fark edilmeye başlanmıştır (Karabay, 2004: 8).

Etkileşimsel adalet, dağıtım kararından etkilenecekler ile dağıtım kaynağı arasındaki etkileşimle ilgilidir. Bies (2001), etkileşimsel adaleti, örgütsel işlemler uygulanırken insanların maruz kaldığı tutum ve davranışların niteliği olarak tanımlamıştır. Etkileşimsel adalet, çalışanlarla yöneticiler (kaynak dağıtıcılar) arasındaki iletişimdeki adalet algılaması ile ilgilidir. Bu adalet türü, dağıtım kararından etkilenecekler ile dağıtım kaynağı arasındaki etkileşim çerçevesinde şekillenmektedir. Etkileşimsel adalet, alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği/söyleneceği ile ilgili adalet algılamasıdır. Çalışanlar söz konusu, yöneticilerin, diğerleriyle olduğu şekilde, kendileri ile iletişim kurmasını beklerler. Kurulan bu iletişimde de adalet ararlar. Yöneticilerin ve kaynak dağıtıcıların olumsuz davranış biçimleri de adalet algısıyla ilişkilidir. Algılanan kişilerarası etkileşim adaletsizliği de çalışanların yöneticilerine karşı tepki vermesine neden olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 79).

Etkileşimsel adalet, çalışma ortamında takip edilen süreçler ile bunlar sonucunda varılan kararların çalışanlara açıklanması ve kabul ettirilmesi noktasında önem kazanmaktadır. Yöneticilerin çalışanlara yönelik tutum ve

davranışlarının adil olarak algılanması, çalışanların örgüt menfaatlerine uygun düşen tutumlar geliştirmelerine, istenen ve beklenen davranışları sergilemelerine zemin hazırlayacaktır (Karaeminoğulları, 2006: 23).

Greenberg'e (1990) göre, örgütsel adalet algısının, yöneticilerin işgörenlerle etkileşimlerinin yanı sıra, resmi işlemlerle ilgili yapılan açıklamaların yeterli ve doğru olmasından da etkilendiğini savunarak, örgütsel adaletin etkileşimsel adalet alt boyutuna vurgu yapmaktadır. Burada sözü edilen etkileşim biçimi, aynı zamanda eşitliğin algılanması sürecini etkilediği için, önemli görülmektedir (Ertürk, 2011: 21).

Bies ve Moag'a (1988) göre; etkileşimsel adalet kişilerarası davranışın niteliğinin değerlendirilmesidir. Araştırmalar, dağıtıcı adalet ve işlemsel adaletin çalışanların etkileşimsel adalet algılamalarından etkilendiğini ortaya koymuştur. Simons ve Roberson (2003) da işlemsel adalet ile etkileşimsel adalet arasındaki ilişkinin çalışanların algısı temelinde yüksek bir ilişkiyi ortaya çıkararak üç adalet tipi arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. (Liao ve Tai, 2006, Uğurlu, 2009: 89-90). Bu bağlamda alınan kararları çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği/söyleneceği de etkileşimsel adalet algısını etkilemektedir. Çalışanlar söz konusu kararları algılamada, yöneticilerin diğerleriyle olduğu şekilde, kendileri ile iletişim kurmasını bekler ve kurulan bu iletişimde de adalet ararlar. Kişilerarası etkileşimsel adalet algısındaki sapmalar çalışanların yöneticilerine karşı tepki geliştirmelerine neden olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 79). Kwak'a (2006) göre etkileşimsel adaleti etkin kılmamanın dört ölçütünü aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Yeniçeri, 2009: 86):

Saygılı olmak: Nezaketli olmak gibi konulara önem vermek,

Gerekçeleme: Açıklama yapmaya özen göstermek,

Uygunluk: Yanlış söylemlerden kaçınmak,

Açıksözlülük: Samimi ve doğru sözlü olmak.

Sonuç olarak, etkileşimsel adaletin algılanmasında kişilerarası iletişimin öneminin çok büyük olduğu söylenebilmektedir. Bu iletişim şekli ile örgüt içindeki bazı adaletsiz uygulamalar adaletli olarak algılanabilmekte ve aynı

zamanda adaletsizliğin çalışanlar üzerinde yaratabileceği olumsuz etkiler de azaltılabilmektedir (Söyük, 2007: 15).

2.2.2. Sinizm

Bu bölümde sinizmin tarihsel geçmişi ve sinizmin tanımı açıklanarak örgütsel sinizm ve alt boyutlarından söz edilecektir. Örgütsel sinizmin türleri ve sonuçları hakkında da bilgi verilecektir.

2.2.2.1. Sinizm Kavramının Kökeni

Antisthenes'e göre insan gerçek mutluluğu, içindeki bağımsızlık ve özgürlük isteğinde aramalıdır. Gerçek mutluluğa gerçekten ulaşan insan, gerek haz ve gerekse elem karşısında tam anlamıyla duygusuz, ilgisiz kalmayı bilir. Haz ve elem karşısında ilgisiz kalabilmek insana içten gelen özgürlüğü kazandırır. Antisthenes'in okulundan da bir Diyojen yetişmiştir. Diyojen felsefe tarihinin en popüler kişilerindendir. Onun kendisini nasıl her türlü gereksinimlerden uzaklaştırdığına ait öyküleri hemen herkes bilir. Söz gelişi onun bir gün fıçısında otururken İskender ile karşılaştığını, İskender kendisinden ne dilediğini sorunca 'Gölge etme başka ihsan istemem.' dediğini biliyoruz (Astar, 2005: 184-185). Daha sonra ünlü imparator 'Büyük İskender olmasaydım, Diyojen olmak isterdim.' demiştir. Dean, Brandes ve Dharwadkar'a (1998) göre bir ev yerine bir fıçıda yaşayan Diyojen'in sokaklarda gün ışığında elinde bir lamba ile dolaşarak 'Dürüst adam arıyorum.' dediği rivayet edilir. Sözü edilen dönemde henüz örgüt vurgulanmamakla birlikte, toplum kurumları siniklerce pek saygı görmez, hem sözlü olarak hem de davranışlarla küçümsenirler (Kutaniş ve Dikili, 2010: 270).

Zaman içerisinde Diyojen bu tip yaşayan insanlar için bir yakıştırma olmuştur. Bu benzetme psikiyatride de kullanılmaya başlanmış ve kendilerine bakmayan bu insanlar Diyojen'e benzetilerek, hastalıklarına Diyojen Sendromu adı verilmiştir. Bu hastalar normalde sosyokültürel seviyesi yüksek insanlar olup, bu tip bir davranış bozukluğuna çok yavaş geçerler. İlk olarak etrafında olup bitenlerle temasını kesen hastanın zaman içerisinde diğer sosyal duygularında çöküş gelişir. Bu olgular çoğunlukla kir pas içinde, dağınık bir

ortamda yaşayan, hiçbir utanma duyguları olmayan insanlardır. Çöp toplama (sylogomania) da bazen görülebilir. Genellikle yalnız yaşarlar ya da etraflarındaki yakınlarının farkında değildirler. Hayat standartları çok düşüktür, kesinlikle yardım kabul etmezler (Nalbant vd., 2002: 35).

Diyojen özellikle sonraki sinikler için çok karakteristik bir örnektir. Bu son dönem sinikler, bir çeşit Rousseau'culuğu simgelerler. Bunlar, tıpkı Rousseau gibi, doğaya dönmekten yanadırlar. Doğa ile birlikte olmanın iyiliklerinden söz ederler. Kültür ve uygarlığın insanlar üzerindeki kötü etkilerine dikkat çekerler. Rousseau'nun, gereğinden çok ince biri olduğunu biliyoruz. Rousseau XVIII. yüzyıl Fransası'nın aşırı derecede incelmış kültür ve uygarlığına karşı çıkan bir düşündürdür. Bu aşırı uygarlaşmaya karşı çıkışları yalnızca Rousseau'da değil, kültür tarihimizin çeşidi dönemlerdeki düşünürlerinde de görüyoruz. Bu çeşit karşı çıkışlara Rousseau'culuk denilirse, bu akımın ilk işaretlerini siniklerde buluruz. Bunların ortaya attığı doğallık ve basitlik idealine, Antisthenes'den itibaren hemen tüm İlkçağ boyunca tanık oluruz. Sinikler aslında gezici vaizlerdir. Çok basit yaşamları vardır. Partal (yıpranmış)giysilerle dolaşırlar (Astar, 2005: 184-185).

Siniklerin temel felsefi konumları, zamanın uygarlık değerlerine yönelik aldırma tavırları ve eleştirel yaklaşımları tarafından şekillenir. Onların temel etik ilkesi erdemdir; ve bundan anladıkları da, insanın özgürlüğü ve kendi iç bağımsızlığı ile yaşamını sürdürmesidir. İnsan, her tür gereksinmeye olan bağımlılığından kurtulmalıdır. Dolayısıyla böyle bir erdem anlayışı, bilgi ile temellendirilir; yani, insan ancak bilgilenme aracılığıyla kendisini kuşatmış olan gereksinimlerden sıyrılabilir. Onlar açısından bilgi ve ahlaki ilkeler bu nedenle salt soyut bir bilme meselesi değil, somut yaşamda yaşanması gereken şeylerdir. Sinik filozoflar, bütün bu yaklaşımlarına uygun bir kişilik örneği olarak Sokrates'e işaret ederler. Sinizme göre, insan kendi kendisine dayanmalıdır ki erdemli, yani kendine yetebilen bir kişi olabilsin. İnsanın doğaya karşı geliştirdiği toplumsallık, büyük ölçüde gereksiz ve yozlaştırıcı nitelikler arz eder; kinikler buna karşı doğal ve sade yaşamı öne çıkarırlar (ansiklopedi.turkcebilgi.com/Kinizm, 05/10/2012).

2.2.2.2.Sinizm Kavramının Tanımı

Türk Dil Kurumunca kâğıt ortamda yayımlanan Türkçe Sözlük'ün 1974 yılı baskısında 'sinizm' kelimesinin karşılığı olarak 'kinizm' kelimesi verilmekte, aynı sözlükte kinizm kelimesine bakıldığında ise şu karşılık yer almaktadır: Kinizm: Yunan felsefeci Sokrates'ten esinlenen Antisthenes, Diyojen, Krates gibi, insan için en büyük mutluluğu, yalnız her türlü tutku ve gereksinmelerden uzak bulunma olarak saymakla kalmayıp topluluk törelerini hor gören eski Yunan filozoflarının bağlı olduğu çığır, kelbiye, sinizm (Türkçe Sözlük, 1974: 715). Görüldüğü gibi 'topluluk törelerini hor görme' unsuru, gündelik dilde kullanılan anlamıyla sinizmin bir unsurudur (Kutunis, Dikili, 2010: 270-271). Yine Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük'ün 1998 yılı baskısında sinizm kelimesinin karşılığı olarak 'kinizm' kelimesi verilmekte, yine aynı sözlükte kinizm kelimesine bakıldığında ise şu karşılık yer almaktadır: Kinizm: İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan, bütün gereksinimlerden sıyrılarak bağımsız olarak erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, sinizm (Türkçe Sözlük (2), 1998: 1326). Bu tanım insanın dünyadan elini eteğini çekmesine vurgu yapmaktadır.

Sinizm, M.Ö. 2000 yıllarında geliştiği varsayılan dönemin site devletinin siyasal kurumlarını protesto amacı taşıyan, sosyal hayatın gerçeklerinden kaçma amacı taşıyan, devlete bağımlı olmamak için fakirliğin tercih edildiği, bütün eski değerlerin kötülendiği, şeylerin öznel niteliklerine ilgisizlik ve bıkkın tavır olarak da tanımlanmaktadır.

Sinik tutum Sloterdijk'e (1983) göre umumiyetle geçiştirilen, görmezden gelinen çıplak gerçeği, bir rezilliği açığa vuran bir tutumdur. Sinik tutum Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra kitleselleşmiş, bireysel/orijinal bir tutunamayanın hali olmaktan çıkmış, kitle kültürünün anonimliği içinde yayılmıştır. Modern sinikler entegre olmuş asosyallerdir. Sinizmin iki tarzı arasındaki ayrım, Sloterdijk için çok önem verilen bir noktadır. Bir tarafta özgürleştirici, hücumcu bir sinizm vardır. Gerçeğin ve hakim gücün karşısında neşeli bir kayıtsızlıkla işine bakar. Araçlara ilişkin bir sinizm değildir bu; araçlara amaca nispetle uygunsuzluğuna,

yetersizliğine takmaz; amaçlara ilişkin bir sinizmdir. Uzak amacın uzaklığından ötürü morali bozulmaz, bu anlamda amaçsızca, önündeki somut ihtiyaçlara bakar. Diğer tarafta ise efendinin sinizmi olarak tanımladığı tutumdur. Aşırı nesnelci bir tutumdur bu. Eleştirel akla sahiptir, ama neticede itaatkar olmak kaydıyla. Sloterdijk, bu iki tarzı ayırtırmak için terimsel bir ayrıma da gider: İlkin Diyojenik ve satirik (yergisel) gelenekteki otantik adıyla kinizm, ikincisini ise sinizm olarak adlandırır (Bora,2011: 24-25).

Sinik felsefesini benimsemiş bireylere sinik denilmektedir. Sinikler için yaşamın doğru sayılabilecek tek anlamı erdemdir. Erdemi, insanı içten tam bir bağımsızlığını, kendini belirlemede özgür olmasını, yani her türlü gereksinmeye bağlılıktan insanın kendisini kurtarması olarak tanımlamaktadırlar (Gökberk, 1993: 52). Sinikler, kendilerini aşırılığa kaptırıp hazzın bir kötülük olduğunu, maddi ve zihni zevklerden kendilerini tamamıyla uzak tutarak erdemli olunabileceğini savunmaktadırlar. Toplumsal hayatın zevklerini küçümseyerek, Şehirciliğin en ilkel kurallarından vazgeçerek, devletin kurallarına isyan ederek yaşamlarını sürdürmüşlerdir (Eralp, 1998: 47-48).

Sinizm bireye, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı bir küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan genel veya özel tutumdur; birtakım örgütsel değişimlerde örgütün farklı sonuçlar elde etmesi ve diğer çalışanların kişinin kendisi ile benzer bakış açısına sahip olduklarını belirtmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Sinizm kişilerin örgütleriyle ilgili; öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olması şeklinde de ifade edilebilir (Özler ve diğerleri,2010: 48).

Günlük yaşamda sinizm kelimesi yerine şüphecilik kelimesi kullanılmaktadır. Fakat sinizm ve şüphecilik aynı şeyler değildir. Ara sıra şüphe etmek akıllı karar vermeye yardımcı olur, ama salt kötümserliği ifade eden sinizm başarıyı engelleyebilir. Şüphelinin kafasında planlanan bir eylemin en iyisi olup olmadığına dair sorular bulunmaktadır. Sinik, en baştan planlanan bir eylemin kötü bir sonuç doğuracağına inanır. Şüpheli, bir konu hakkında yargıda bulunmadan önce konuyla ilgili daha fazla bilgi edinmek ister. Sinik, planlanan bir eylemin en iyisi olabileceğine dair destekleyici kanıtları dinlemeye istekli

davranmaz. Şüpheli, işaret ettiği bir eylem planı en iyi olmasa bile sonucu geliştirme gücüne sahip olduğuna inanır. Sinik, durumu daha iyiye doğru değiştirme konusunda kendini güçsüz hisseder. Bu durum, onun eylemlerini olumsuz şekilde etkiler (Kutunis ve Dikili, 2010: 271).

Sinizm, bireyin kişilik ve mizaç özelliklerinden de kaynaklı oluşabileceği savunulmaktadır. Özellikle sinizmin düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içinde oluşu ifade edilmektedir. Ayrıca obsesif ve kompulsif bozukluklar, negatif duygusallık, Makyavelizm gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir. Bazı araştırmacılar insanın doğasına ilişkin sinizmin durağan bir kişilik özelliği olduğunu varsayarken, örgütsel sinizmin daha çok durumsal olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel sinizm, bir bireyin örgüte, endüstriye, hükümete hatta evlilik kurumuna ilişkin spesifik bir tepkisi olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle tepkinin tüm örgütler için genellenmemesi gerekmektedir (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008: 56).

Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir. Sinizm; kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, olumsuzluk sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin 'kusur bulan, zor beğenir, eleştirir' anlamı daha baskındır. Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye sinik ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmektedir (Erdost vd., 2007: 514).

Costa, Zonderman, McCrae ve Williams'a göre (1986)başkalarının güdülerine yönelik güvenilir olmayan ve küçük düşürücü tutumlar ve insan doğasına ilişkin bencilliğe dair inanç (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008: 54) olarak tanımlanan sinizm, son yıllarda dünyada akademik bir alan olarak yoğun bir biçimde ilgi görmektedir. Genel anlamda sinizm bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir. Abraham'a (2000: 270) göre genel sinizm insan davranışı ile ilgili olarak genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

2.2.3.Örgütsel Sinizm

Genel sinizmle kıyaslandığında örgütsel sinizmle ilgili çalışmalar kısmen daha yenidir. Örgütsel sinizmle ilgili tanımlar incelendiğinde farklı disiplinlerde farklı sinizm tanımları görülmektedir. Bununla birlikte çalışmaların büyük çoğunluğunda örgütsel sinizm kavramı kullanılmasına rağmen, kavramın sadece sinizm (Richers vd., 1997;) ve çalışan sinizmi (Stanley vd., 2005;) gibi farklı başlıklar altında incelendiği de görülmektedir. Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında hızlanmaya başlamıştır. Örgütsel sinizm özellikle 1990'lı yılların başlangıcından günümüze işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlardan araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 291). Amerikalı çalışanlar arasında sinizmin neden yaygınlaştığını anlatan kitabın Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yayınlanmasıyla örgütsel sinizm kavramı literatüre girmeye başlamıştır.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) çok sayıda çalışanın, çalıştıkları örgüte karşı geliştirdikleri ve artan bir şekilde görünür hale gelen aşırı olumsuz tutumları kapsamlı bir şekilde sorgulayarak, örgütsel sinizm kavramını ileri sürmüşlerdir. Özellikle örgütsel sinizmin kavramsallaşmasına önemli katkı sağladıkları çalışmalarında bu konudaki araştırmalara olan ihtiyacı vurguladılar. Dolayısıyla örgütsel sinizm konusunda yönetim, sosyoloji, psikoloji, iletişim gibi ilgili alanlardaki çalışmaların hızlanmasına öncülük etmiş oldular. Sinizmin kökenleri antik çağlara dayanmasına rağmen, son dönemdeki bu ilginin temel nedeni, mevcut koşullara modern toplumun bir tepkisi olarak görülen sinizmin yeniden anlaşılmasına duyulan gereksinimdir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 284).

James'e (2005) göre son dönemde, özellikle ABD kamuoyu, örgüt yöneticileri ve politikacılar, sinizmin etkilerini tartışmaya ve incelemeye başlamışlardır. Şirket skandalları, sinizm kavramını dergi, gazete ve internet ortamına taşımıştır. Eaton'a (2000) göre karikatürist Scott Adams (Türkiye'de de yayınlanan) Dilbert karakteriyle (Wanous vd., 2000) ABD'deki örgütlerin yönetimini sinik bakış açısıyla gülünç yönetim, mutsuz çalışanlar imgeleriyle

tasvir edildiğini belirtmektedir. Akın'a (2001) göre Adams'ın 'Dilbert İlkesi' şeklinde 1996'da kitaplaştırdığı, işyerlerindeki uygulamaları mizahi bir gözle yorumlayan bakış açısı, 1957 yılında C. N. Parkinson'un Parkinson Kanunu ve 1971 yılında L. J. Peter'in Peter İlkesi isimli kitaplarının devamı niteliğindedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 78).

Johnson vd'ye (2003:629) göre örgütsel sinizm; çalışanların, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna inandıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Dürüstlüğün olmadığına dair bu algı daha çok; ahlaklılık, adalet ve dürüstlük ile ilgili temel beklentilerin ihlal edildiği algısından kaynaklanabilmektedir. Örgütsel sinizmin, geleceğe dönük bir nitelik olarak kavramsallaştırılmakta, deneyimler sonucu gelişen bir öğrenilmiş düşünceyi temsil ettiği ileri sürülmektedir.

Açık ya da kapalı bütün sistemlerde çalışanların adaletsizlik algısı, tükenmişlik, mesleki doyum ve adanmışlık düzeyleri, yöneticilerin liderlik stilleri ile örgütsel değişimlerin yanlış yönetimi, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını etkilemektedir. Örgüte yönelik olumsuz bu tutumlar, örgütsel sinizm kavramını yaratmaktadır. Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalarda, çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumların doğası ve nedeni üzerinde durulmuş ve bu doğrultuda örgütsel sinizmin çeşitli tanımları yapılmıştır(Sağır ve Oğuz, 2012: 2).Tablo 2.1.'de örgütsel sinizm ile ilgili tanımlara kronolojik olarak yer verilmiştir.

Bu çalışmada, Dean vd.'in (1998) örgütsel sinizm tanımı temel alınmıştır. Bu tanıma göre örgütsel sinizm; bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyut (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) içeren negatif tutumdur.

Tablo 1.1 Çeşitli Sinizm Tanımları

Yazar/Yazarlar	Yapı Adı	Açıklama	Örnek İfade
Sloterdijk (1983) Goldfarb(1991)	Sinizm	Sloterdijk, modern çağın sinik anlayışını, öğrenilmiş yanlış bilinç olarak nitelendirmiştir. Sinizm, gerçeğin zorlayıcılığına ve kişisel amaçları gerçekleştirilmeye uygun tüm gerçekçi araçların göz önünde bulundurulması gerekliliğine dair inanca dayanır. Sinizm her yerde bulunmaktadır ve ketumluk ve geri çekilmeyle birlikte ortaya çıkmaktadır. Modern toplumun bireylerinin aşına olduğu, içinde kısmen gözlenebilen ahlaka aykırılık bulunan, bu rasyonelleştirilmiş stratejik davranış konusunda herkes aynı zamanda çok az endişe taşımaktadır. Bu özellik sinizmi, mücadele edilmesi zor bir konuma da taşımaktadır. Modern sinik, kendini rasyonel eleştiriye karşı başışık kılmıştır. O, ahlaki olarak doğru olan davranışın farkındadır, ancak halen yanlış eylemini sürdürür. Dahası, kendisinin ahlaki açıdan doğru olmayan eylemini, rasyonel yolla savunma kabiliyetine sahiptir.	
Kanter ve Mirvis (1989)	Sinizm	Sinikler, dar görüşlü ve hayal kırıklığına uğramış, umduğun bulamamış kişilerdir. İlişkide oldukları insanlara çamur atar ve insanların benmerkezci olduklarına ve sadece kendi çıkarlarına hizmet ettiklerine inanırlar... İşletmelerdeki sinikler, yöneticilerinin söylediklerinin doğruluğundan her zaman Şüphe etmenin yanı sıra çalıştıkları şirketin, ellerine bir fırsat geçtiğinde, kendilerini istismar edeceğine inanırlar.	İnsanların çoğu, eğer bir kazançları olacaksa, yalan söylerler.

(Devamı Arkada)

Tablo 1.1 Çeşitli Sinizm Tanımları

Yazar/Yazarlar	Yapı Adı	Açıklama	Örnek ifade
Bateman, Sukano Ve Fujitu (1992); Andersson ve Bateman (1997)	Sinizm	Sinizm, otoriteye ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumları yansıtır.	Şirkete ve yönetime yönelik sinizm:.....şirketin yönetimi, eline bir fırsat geçtiğinde, sizi istismar etmekten çekinmez. İşletme örgütlerine ve üst yöneticilerine yönelik sinizm: Üst yönetimin çalışanlara söylediklerinin doğru olduğundan çoğunlukla kuşku duyarım. İnsan doğasına yönelik sinizm: İnsanların çoğu gerçekten kendileri istedikleri için değil, yakalanmaktan korktukları için dürüst davranırlar.
Andersson (1996)	Çalışan Sinizmi	Çalışan sinizmi, iş örgütlerine, yöneticilere velveya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle karakterize edilmiş bir tutumdur.	
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Genel Sinizm	Örgütte daha iyiye doğru bir değişimin olabileceği, ancak sinik kişinin kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı mevcut durum idealden daha da fazla uzaklaşmaya devam edeceği için daha iyiye doğru değişimin pek de mümkün olmadığı inancı.	Alt ölçek: Sinizm, Bu örgütte bireysel inisiyatif çok fazla dikkate alınmaz. Alt ölçek: İyileştirilebilirlik, Buradaki insanlar sorunlarla ilgili olarak birlikte çalışabilse, her şey daha iyiye gider.

(Devamı Arkada)

Tablo 1.1 Çeşitli Sinizm Tanımları

Yazar/Yazarlar	Yapı Adı	Açıklama	Örnek İfade
Recihers, Wanous and Austin (1997), Wanous, Reichers, ve Austin (2000)	Değişime Yönelik Sinizm	Değişime yönelik sinizm, değişimin iderlerineolan güvenin gerçek anlamda kayıyla ilintilidir ve geçmişte tam anlamıyla başarılı çabalarına verilen bir cevaptır.	Alt örnek: Değişimin etkililiği konusundaki kötümserlik, Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların çoğu bir işe yaramayacaktır. Alt örnek: Bir duruma anlam yükleme, Buradaki sorunları çözmeye sorumluluğunu taşıyan kişiler, bunun için yeterince çaba harcamıyorlar.
Dean, Brandes, Dharwadkar (1998)	Örgütsel Sinizm	Bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyutu içeren negatif tutum. Boyutlar: (1) örgütte bütünlüğün eksik olduğuna ilişkin bir inanç, (2) örgüte yönelik olumsuz duygu, (3) bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi.	Inanç boyutu: Çalıştığım şirkette söylenenlerle yapılanlar birbirini tutmaz. Duygu boyutu: Çalıştığım şirketi düşündüğümde kızgınlık duyuyorum. Davranışsal boyut: Çalıştığım şirkette olup bitenler hakkında örgüt dışındaki arkadaşlarıma yakınıyorum.
Abraham (2000)	Genel Sinizm	Genel sinizm, insan davranışı ile ilgili genellekleolumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir. Aşağılama ve zayıf kişilerarası bağlarla karakterize edilir. Dünyanın sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyma yeteneği olmayan, bencil, kayıtsız, iğsiz ve dürüst olmayan insanlarla dolu olduğu genellemesini temel alan diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizlik söz konusudur.	Kimse size ne olduğu ile pek ilgilenmez.

(Devamı Arkada)

Tablo 1.1 Çeşitli Sinizim Tanımları

Yazar/Yazarlar	Yapı Adı	Açıklama	Örnek İfade
Abraham (2000)	Toplumsal Sinizim	Toplumsal sinizim, birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlalinin bir sonucu olarak kabul edilebilir... Toplumsal siniklerin ayırt edici özelliği, başlarına gelenlerin sorumlusu olarak gördükleri sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıdır. Geleceğe dair umutsuzlukları, kısa dönemli çıkarılarını dikkate almalarına ve işleriyle ilgili her göreve ve fırsata 'Benim çıkarım ne olacak?' şeklinde yaklaşmalarına yol açar. Bu yaklaşımları, işlerine karşı sınırlı bir ilgiye ve mutsuzluğa neden olur.	İnsanların çoğu bir çıkarları olacağına yalan söyler.
Abraham (2000)	Çalışan Sinizmi	Çalışan sinizmi, büyük sermayeye, üst yönetime ve işyerindeki diğer kişi ya da birimlere yöneliktir... Eşit olmama duygusu, bu tür sinikler diğerlerinden ayırt eden önemli bir özelliktir.	Yönetimin bize söylediklerinin doğruluğundan sıklıkla şüpheye düşerim.
Abraham (2000)	Örgütsel Değişim Sinizmi	Örgütsel değişim sinizmi, başarısız olmuş değişim çabalarına karşı oluşan bir tepkidir ve bu sinizim gelecekteki değişim çabalarının başarısızlığının kötümser bir bakış açısı ve değişim aktörlerinin tembel ve yetersiz oldukları inancı içerir. Psikolojik sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakıldığında, yönetimin kurumsal performansı geliştirme yollarını aramak açısından yükümlülüğünü yerine getirmemiş olarak algılandığı durumdan söz edilmektedir.	Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların çoğu bir işe yaramayacaktır.

(Devamı Arkada)

Tablo 1.1 Çeşitli Sinizm Tanımları

Yazar/Yazarlar	Yapı Adı	Açıklama	Örnek İfade
Abraham (2000)	İş Sinizmi	İş sinizmi, kişinin kendisini işle ilgili bir tür başa çıkma stratejisidir ve kişilerin kendilerini tüketicilerden uzaklaştırmalarına ve onları birey olarak görmemelerine neden olur. İş sinizmi, duyarsızlık, kopukluk ve vurdumduymazlık ile karakterize edilir.	
Bakker (2001)	Sinizm	Sinizm, (zorlayıcı) gerçeklikler içinde iş görmenin bir yoluna atfen doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayarlanmış eylemler, tüm ahlaki açıdan doğru olmayan" uyarılma ve tutumlar olarak tanımlanabilir.	
Stanley Meyer ve Topolnytsky (2005)	Değişim Odaklı Sinizm	Değişime yönelik sinizm, belirli bir örgütsel değişim programına yönelik, yönetimin açıkladığı veya ima ettiği gerekçelere duyulan inancsızlıktır.	Yönetimin bu değişimi desteklemesinde gizli bir gündeme sahip olduğuna inanıyorum.

(Devamı Arkada)

Tablo 1.1 Çeşitli Sinizm Tanımları

Yazar/Yazarlar	Yapı Adı	Açıklama	Örnek İfade
Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005)	Yönetime Yönelik Sinizm	Yönetime yönelik sinizmi, genelde yönetiminkararları ve eylemleri için açıkladıkları ya da ima ettikleri nedenlere duyulan inançsızlıktır.	Bu kurumun yönetiminin gerekçelerini sıkça sorgularım.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005)	Genel Sinizm	Kişisel yakınlık olarak sinizm, insanların genellolarak kararlarına veya eylemlerine yönelik açıkça veya örtülü olarak ortaya çıkan inançsızlık.	Umuğumdan daha fazla dost canlısı olan insanlara karşı kendimi koruma eğilimine sahibim.
Naus, Iterson, Ve Roe (2007)	Örgütsel Sinizm	İş çevresindeki sorunlu olaylara ve koşullara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmalarının karşılığıdır.	

Kaynak: Dean ve diğerleri, 1998; Stanley, ve Topolnytsky (2005); Tokgöz ve Yılmaz (2008: 287-290)

2.2.3.1 Örgütsel Sinizm Kavramı

Çok genel bir tanıma göre örgütsel sinizmin; bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyutu içeren negatif tutumdur. Örgütsel sinizmin ilk boyutu, öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine ihanet ettiklerine inanmaktadırlar. Bir duruma karşı gösterilen duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilecekleri belirtilmektedir. Örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz davranışlara yönelme eğilimidir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Kutaniş ve Çetinel, 2010:188).

Örgütlerde sinik manzaraların ortaya çıkmasında dört temel öge etkili olmaktadır. Bu ögeler aşağıda açıklanmıştır (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008: 55):

- **Gerçekçi olmayan beklentiler:** Bireyin kendisinin veya başka insanları gerçekçi olmayan yüksek beklentiler oluşturmasıdır. Bu durum toplum, kurumlar ve otoriteler ve gelecekte beklenilenlere kadar genelleştirilebilir. Beklentiler karşılanmadığında engellenme ve yenilgi duygusu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda bireyler başkaları tarafından aldatılmış, ihanete uğramış ve kullanılmış olma duygusuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu yüzden sinikler, enayi ve ahmak olarak görülebileceklerinden korkmaktadırlar.
- **Hayal kırıklığı deneyimi:** Bireyin kendisinin veya başkalarının yaşadığı hayal kırıklığı deneyimi sonucunda ortaya çıkan engellenme ve yenilgi durumudur.

- **Aşağılanma / Küçük görülme:** Aşağılanma veya kendisini aşağılama duygusu nedeniyle ortaya çıkan hayal kırıklığıdır. Hatta sinikler genelde sisteme(politikacılar, iş liderleri, bankalar ve brokerler, sendikalar yönetim ve medya vs.) dair hayal kırıklığını da dile getirmektedirler.
- **Kuşkuculuk:** Kuşkuculuk gibi sinizm de şüpheyeye dayanmaktadır. Ancak siniklerin şüphesi, kişilerin niyetleri, samimiyet ve dürüstlükleriyle ilgili olduğundan, kuşkucuların şüphesinden daha derin ve ciddidir. Bu kuşku ve ima bir fikrin, eylemin ve hatta kurumun gerisinde gizli güdülerin var olduğuna işaret eder.

Kısaca; örgütsel sinizm, inanç, duygu ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, örgütsel sinizm, insanların örgütün dürüstlük eksikliği hakkında bir takım inançları, örgüte karşı çeşitli duyguları ve örgüte karşı bir takım davranışsal eğilimleri olduğunu gösterdiği oranda sinik kabul edildiği, çok boyutlu bir yapı olarak görünmektedir (Dean vd., 1998: 342).

Birçok yönetici ve lider, sinik tutumların bir problem olduğunu ve örgütlerde sinizmi azaltmak için yapılmış çeşitli girişimler olduğunu fark etmektedir. Sinizmi azaltmak ya da gidermek için amaçlanmış çözümler, çalışanları pozitif tutumlar edinmeleri için cesaretlendirmek, başkalarının tehdit olarak gördüğü yerler fırsata dönüştürmek ya da önemsenmemiş veya dışlanmış çürük elmalar gibi onları sinik tutumlarla ötekileştirmemek gerekmektedir (FitzGerald, 2002: 5).

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998: 347); yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin avantajlı yönlerini belirlemişlerdir. Bu avantajlı yönler (Akt. Kalağan, 2009: 41-42):

- Örgütsel sinizm kişisel bir özellik değil, hem belirli örgütsel deneyimlere dayanan hem de çalışanların deneyimlerinin zaman içerisindeki muhtemel değişimlerine dayanan bir durum olduğunu belirtir.
- Sinizm belirli bir iş ya da meslekle sınırlı değildir. Çok çeşitli mesleklerde görülür.
- İnanç, duygu ve davranışı içeren bir yapıyı tamamlar.

- Nesnel olarak geçerli veya doğruluğu kanıtlanmış olsa da olmasa da öznel olarak sinik bireyler için geçerlidir. Burada, sinizmin bireyler ve örgütler için işlevsel olabileceği belirtilmiştir.
- Sinik bireyler, başkaları tarafından daha az kullanılmaktadır.
- Sinik bireyler, kişisel çıkarlara ve hileye karşı eğilimlerini kontrol etme görevini üstlenmektedirler.

Örgütsel sinizm kavramında ana ilke; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır. Örgütlerde liderler, bireysel çıkarlarını korumak için örgütsel sinizmin temel ilkelerinden mahrum kalmaktırlar. Bunun yanında, örgüt içinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara neden olurlar (Abraham, 2000: 269).

Byrne ve Hochwarter'a (2008) göre örgüt içerisinde olumsuz tavrın gelişmesine katkıda bulunan hoşnutsuzluk kaynakları; toplu işten çıkarılma yaygınlığı, kurumsal skandallar, psikolojik kontratın kaldırılması, üst denetçi yardımı eksikliğini hissedilmesi gibi birçok durumda örgütsel sinik tavırların belirtileri yöneticiler ya da temsilcisi niteliğindeki üst seviye yöneticilere yöneltilmektedir. Dahası örgütsel sinizmin; ödül veya ceza verme yetisine sahip kişilere, umutsuzluk, düş kırıklığı, gerçeklerin görülememesi ve güvensizliğe yönelttiği öngörülmektedir. Aynı zamanda fazla yüklenilmiş görevler ve tutarsız verilen sözlerin örgütsel sinizmin geçmişini oluşturduğu görülmektedir. Yüksek seviyedeki rollerdeki fikir ayrılığının ve daha az özerk davranış fırsatlarının örgütsel sinizm yaratmada söz konusu olduğu araştırmalarda ortaya konulmaktadır. Örgütsel sinizm ortaya çıkmadan önce oluşan belirtiler yöneticiler tarafından doğru algılanıp değerlendirilmelidir. Örgütsel sinizm sonucunda çalışanlarda düşük performans, düşük moral, yüksek devamsızlık, eksilme, gerçeklerin görülmesi, güvensizlik, iş memnuniyetsizliği ve azalan aidiyet davranışlarını da içeren örgütsel sinizm sonuçları görülmektedir (Çağ, 2011: 69).

2.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

2.2.4.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu örgüt uygulamalardaki; adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi ilkelerin yoksunluğuna dair inançtır. Sinikler örgütlerinde bu ilkelerin çoğu kez çiğnendiğine ve ahlaksız davranışların norm haline dönüştüğüne inanırlar. Sinikler örgütteki insan davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanmaktadırlar. Sinikler çoğunlukla davranışların arkasında gizlenmiş güdülerin olduğuna inanırlar. Bu yüzden, sinikler samimiyetten çok aldatılmayla karşılaşacaklarını düşündüklerinden açık olanı değil, hileyi görmeyi beklerler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345-346). Özgener vd.'ye (2008: 56) göre örgütsel sinizmin ilk boyutu; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyetine dair inançsızlığa olan eğilimi nedeniyle sinik; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği yüzünden, örgütünün uygulamalarıyla kendisine ihanet ettiğine inanmaktadır.

2.2.4.2. Duyuşsal Boyut

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu; sinizmin düşünülen bir şey olmasının yanında duygu olarak hissedilebilen bir şey olduğunu gösterir. Sinizm örgüte ilişkin tarafsız bir yargı olmamakla birlikte güçlü duygusal tepkiler içerebilir. Sinikler örgütlerini düşündüklerinde; saygısızlık, öfke, rahatsızlık, nefret ve hatta utanç hissedebilirler. Bu nedenle sinizm olumsuz birçok duyguyla ilgilidir. Ancak sinikler, kendi standartları ile tartarak kendilerinin örgütlerinden üstünlükleri olduğunu düşünerek gizli bir zevk alabilirler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 346). Özkalp ve Kirel'e (2005: 73) göre duyuşsal boyut; birey tarafından pozitif ya da negatif olarak nitelendirilen duygusal tecrübelerdir. Duyuşsal boyuta örnek vermek gerekirse; bir işgören, zor bir görevi başardığında gurur duyabilmekte ya da istemediği bir göreve atanarak endişe hissedebilmektedir. İşgörenin karşı karşıya kaldığı bu duygular, çalışanın işi hakkındaki düşüncelerini şekillendirmektedir.

2.2.4.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin davranış boyutu; sıklıkla kötüleyici ve olumsuz davranış eğilimlerini ifade eder. Sinik tutumlar; kendiliğinden olan belli olumsuz davranışların kendilerinden ziyade, bazı davranış türlerine karşı eğilimleri kapsamaktadır. En belirgin davranışsal eğilim, örgütte karşı yoğun eleştiri ifadeleridir. Örnek olarak dürüstlük, samimiyet eksikliğine dair yapılan eleştiriler gösterilebilir. Çalışanlar sinik tutumlarını ifade etmek için mizahı özellikle alaycı /küçümseyici mizahı kullanabilirler. Sinik işgörenler olayları yorumlarken; örneğin örgütün çevre konulu bir çalışmasını, halkla ilişkiler yapma çabası şeklinde yorumlayarak sinik tutumlar gösterebilirler. Sonuç olarak, yapmacık tebessüm, dudak bükme, küçümseme ile sinik davranışlarını gösterebilirler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 346). Kutanis ve Çetinel'e (2010:188) göre örgütsel sinizmin son boyutu, işgörenin olumsuz davranışlara yönelme eğilimidir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hor görmeleri ve eleştirel ifadeleri de içine almaktadır.

2.2.5. Örgütsel Sinizm Türleri

2.2.5.1. Kişilik Sinizm

Kişilik sinizmi, sinizm türlerinden biri olup, doğuştan gelen ve genellikle insan davranışlarını olumsuz olarak algılayan bir sinizm türüdür. Kişilik sinizmine göre birey, kişileri küçük ve hor görmekte, onlara yukarıdan bakmakta, saygısız bir şekilde davranmakta ve diğer bireyler ile arasında zayıf bağlar oluşmaktadır (Abraham, 2000:270). Özgener vd.'e (2008) göre sinizme kişilik odağından bakıldığında, burada sinizm insan doğasının bir olumsuz algısını yansıtan doğuştan ve değişmez bir özelliktir.

Kişilik sinizmi üzerine yapılan çalışmalarda kişilik sinizmi genel sinizm olarak da tanımlanmaktadır. Buradan da kişilik sinizmin, sinizmi oluşturan en önemli parçası olduğu kanısına varılmaktadır. Ayrıca kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde; kişilik sinizminin bireyin kişiliğinden

kaynaklandığı, örgütsel sinizmin ise bireyde sinik tutumların oluşmasına yol açtığı görülmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:285).

2.2.5.2. Toplumsal/ Kurumsal Sinizm

Peterson (1994) toplumsal/kurumsal sinizmi birey ve toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlali olarak tanımlanmaktadır. Özgener, Öğüt ve Kaplan'a (2008: 58) göre sosyal sözleşme ihlali inanç veya güven ihlali olarak da düşünülebilmektedir. Bireyler kendilerini haksızlığa uğramış hissetmekte, sisteme olan güvenleri sarsılmakta ve diğerlerine olan inançlarını sorgulamaktadır. Abraham'a (2000: 272) göre sinizm, iş arkadaşlarına karşı oluşan kıskançlık, bireyin iş yaşamında diğerlerinin başarılarıyla alay etme ve örgüte yabancılaşma gibi davranışlarla sonuçlanmaktadır.

Kanter ve Mirvis (1989) Amerikalılar'ın yaşam üzerindeki sinik bakışı, yirminci yüzyıldaki Amerikan toplumunda ve politik çevrelerde meydana gelen olaylarından ileri gelen bir sonuç olduğunu belirterek; sinizm toplumla tek başına, kurumlarla ve diğer etmenlerle yaşanan hayal kırıklığı olarak ele almışlardır.

2.2.5.3. İşgören Sinizmi

Andersson'a (1996) göre işgören sinizmi, işyerinde, üst yöneticiler ve/veya diğer nesnelere yöneltilen öfke, ümitsizlik ve hayal kırıklığının yanında küçümseme ve güvensizlik ile karakterize edilen bir tutumdur. İşgören sinizmi yapısının temeli olan bireylerin algılamalarının doğruluğu ve geçerliliğine bakılmaksızın, işgören sinizmi sonuçları itibarıyla gerçektir (Cole vd., 2006: 464).

Andersson ve Bateman (1996) çalışan sinizmini, engellenme ve hayal kırıklığı tarafından karakterize edilmiş hem genel ve hem de spesifik davranış; bir kişi, grup, ideoloji, sosyal gelenek veya bir kuruma karşı olumsuz duygu ve güvensizlik olarak tanımlanmaktadır. Sinizmin olumsuz sonuçlarının yanı sıra kısmen de olsa olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Sinizmin çalışanlara dürüstçe iletişim kurmaları özgürlüğü vermekte ve kritik düşünmeye yardımcı olarak mevcut uygulamaların doğruluğunu sorgulamalarını sağlamaktadır. Sinizm sayesinde çalışan, kendisine dayatılmış baskıdan kurtarabilmektedir.

Örneğin, süreç ve sonuç için sürekli dikkat gerektiren işler sinik çalışanlar için ideal olabilmektedir (Helvacı, 2010: 391-392).

2.2.5.4. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, polislerin sinizm algıları üzerine yapılan araştırmalarla ortaya çıkmıştır. Niederhoffer (1967) polis sinizmi kavramını geliştirmiştir. O'Connell, Holzman ve Armandi'ye (1986) göre polis memurlarının sinizmlerinin yöneldiği iki hedef bulunmaktadır: Örgütsel sinizm ve mesleki sinizm. Bu hedeflerden birini ifade eden mesleki sinizm, daha az karmaşık iş yapanlarda, nöbet/görev zamanları değişenlerde (vardiyalı çalışanlarda), tercih edilmeyen işleri yapanlarda ve etrafı çevrili sınırlı bir alanda çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur (Dean vd., 1998: 344).

Abraham'a(2000) göre mesleki sinizme neden olan etkenler; kişi-rol çatışması ve rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. Kişi- rol çatışması, bireyin, kişisel değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışma olarak tanımlanmıştır. Rol belirsizliği ve rol çatışması, hizmet sektöründe çalışan işgörenler, müşteriler ile etkileşim halindedir ve bu durum strese neden olmaktadır. İşgören-müşteri arasındaki stresli etkileşim, işgörende fiziksel olarak tükenmeye ve duygusal olarak zorlanmaya neden olabilmektedir. Bunun sonucunda, işten ayrılma durumları meydana gelebilir. Mesleki sinizmin örgütlerde bireylere sağlayabileceği birkaç önemli rolü vardır. Örneğin, sinizmin rol belirsizliğini azaltabileceği, inançlar ve gerçekler arasında tutarlılığı sağlayabileceği ve işgörenlerin kalben katılmalarını engelleyebileceği belirtilmiştir.

Mesleki sinizm, çalışma yaşamının istenmeyen ve beklenmeyen sonuçlarından biridir. Düşük statü ve saygınlığın olduğu mesleklerde sinizm artmaktadır (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008: 60). Mesleki sinizm ile ilgili araştırmalar ilk olarak tıp alanında yapılmaya başlanmış, bunu takiben emniyet ve sosyal hizmet alanlarında yapılmaya başlandığı gözlenmiştir.

2.2.5.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

İşletmelerin yüksek performansla faaliyetlerine devam edebilmeleri, değişim koşullarına uyum sağlamalarıyla yakından ilgilidir. Sinik tutumlara sahip olan çalışanların bu değişim karşısında, otoriteye karşı güvensizlik, örgüt içindeki iletişimi ve talimatları kötüleme ve yöneticilere olumsuz eleştirilerde bulunarak işletmenin değişime ayak uydurması karşısında bir direnç kaynağı oluşturur. Bu durum örgüt geliştirme faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir. Diğer bir ifadeyle sinik tutuma sahip çalışan sadece kendi gelişimini değil, aynı zamanda işletmenin de gelişmesini engellemektedir. Bu tutumun işletme içinde farkına varılması ve yönetilmesi gerekmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 284).

Örgütsel değişim ve kalite geliştirme çabaları özellikle sinizmi tetikleyebilir ve işgörenler yönetimin bu yönde girişimlerini sadece slogandan ibaret olarak görebilmektedirler (Dean vd., 1998: 341). Örneğin, örgütsel sinizmin yoğun olarak görüldüğü bir kamu örgütünde çalışan bir arkadaşımız çalıştığı örgütte bir üst düzey yöneticinin atandığı ilk zamanlarda 'Artık şeffaflık ve hesap verilebilirlik anlayışını bu örgütte yerleştireceğiz.' cümlesini sinik bir tavırla inandırıcı ve güvenilir bulmadığını söylemiştir. Bu cümleyi sarf eden yöneticinin kişiliği hakkında fazla bir fikri olmayan arkadaşımız bir şeylerin değiştirileceğini vaat eden bu cümleyi örgütte daha önce uzun zamandır yapılan, hakkında hesap verilmemiş sayısız şeffaf uygulamayı aklına getirerek inandırıcı bulmamış ve olaya sinik yaklaşmıştır (Kutunis ve Dikili 2012: 275).

2.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

2.2.6.1. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu

İş doyumunu bir çalışanın işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008: 2). Ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları, örgüt politikaları ve iş saatleri gibi dışsal doyum faktörleri ile başarı, kendini gerçekleştirme, işte özerklik ve işin doğası gibi içsel doyum faktörleri bir bütün olarak iş doyumunu oluşturmaktadır. İş doyumunun düşüklüğü, belirtilen beklentilerin karşılanma düzeyinin de düşük olmasına neden olmaktadır (Çakır, 2001: 166-167). İş doyumunun örgütsel sinizm ile ilişkisi bu noktada ortaya

çıkılmaktadır. İş doyumu ve örgütsel sinizm ilişkisini ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çalışmalarda, aralarında yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, iş doyumusuzluğuna neden olmaktadır. Bir başka anlatımla, çalışanların örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, iş doyumu düzeyinde de azalma olduğu belirlenmiştir (Abraham, 2000: 282).

2.2.6.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın örgütlere pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Sinizm ise tam tersine örgütlere negatif etkisinin yanı sıra örgütsel bağlılığı etkileyen yetenek algılarını ve çalışanların örgütlerine olan güven duygusunu azaltmaktadır (Abraham, 2000: 276).

Dean vd.'e (1998) göre örgütsel bağlılığın unsurları ile örgütsel sinizm unsurları karşılaştırıldığında aralarında bazı farklılıklar görülmektedir. Birincisi, bilişsel olarak sinik bir çalışan, çalıştığı örgütün uygulamalarının dürüstlük ve bütünlükten yoksun olduğuna inanırken; bağlılıkta ise çalışan kişisel değer ve amaçlarının örgütünkilere benzerlik gösterip göstermediğine ilişkin bir değerlendirme yapmaktadır. İkincisi, davranışsal olarak sinik çalışanlar, örgütlerini terk etme düşüncesini kabul edip etmemesiyle ilgilenirken; bağlılık bir çalışanın örgütte kalma niyetini kapsamaktadır. Üçüncüsü, duygusal olarak sinik çalışanların engelleme ve küçümseme gibi deneyimleri olabilirken; bağlılık duymayan bir çalışanın, örgütüyle bütünleşmemesi ve gurur eksikliği duyması olası olmaktadır. Aslında sinizm, bağlılık eksikliğinden çok daha farklı ve çok daha aşırı bir durum olarak ifade edilmektedir (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008: 62).

2.2.6.3. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

Kavram olarak yabancılaşma kişinin kendini bütün olarak hissedememesine ve bilincine yönelik bölünmelere yol açan eylemler ve deneyimler olarak ifade edilebilir (Bonjean ve Grimes, 1970: 366). Kişinin kendisini toplumun değerlerinden ve iş çevresinden ayırılmış hissetmesi yabancılaşmaya yol açar (Ankony ve Kelley, 1999: 121).

Elma (2003: 16) işe yabancılaşmayı, iş görenin işini anlamsız bulması; örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması biçiminde tanımlamaktadır. Yapılan bir araştırmada (Abraham, 2000) yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiş ve örgütsel sinizm düzeyinin arttığında işe yabancılaşma artma olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm türlerinden mesleki sinizm, kişilik sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

2.2.6.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık; çalışanların herhangi bir karşılık ve ödül beklemeden sergilediklerin ve yerine getirilmediğinde cezayla karşılık bulmayan, iş ve görev tanımlarında yer almayan ve biçimsel rollerinin dışında kalan, çalışanların kendilerinden beklenilenden fazlasını ortaya koymak için daha fazla çaba gösterdikleri ve sonuçları itibariyle çalışana ve örgüte olumlu katkılar sağlayan davranışlardır (Özler, 2010: 103).

Örgütsel sinizm türlerinden bilhassa kişilik sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında ilişki bulunmaktadır. Yüksek örgütsel sinizm örgütlerde daha düşük örgütsel vatandaşlık davranışlarına neden olabilmektedir (Dyne, Graham ve Dienesch, 1994). Çalışanlar, yeterli ücret ve adaletli davranış karşılığında gönüllü hizmetlerde bulunarak ve örgüte katılan yeni çalışanlara rehberlik ederek, iş gereksinimlerini karşılamaktadırlar. Örgütün refahının hem içsel hem de dışsal olarak artırılması vatandaşlığın özüdür. Bu vatandaşlık davranışları, psikolojik sözleşme ihlalleri ortaya çıktığında birdenbire son bulmakta ve çalışanlar örgüte karşı bağlılıklarını yitirebilmektedir. Bu durum örgütte güvensizlik, yabancılaşma ve sinizm ile sonuçlanmaktadır. Örgütsel sinizm örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılma istekliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Abraham, 2000: 277-278; Akt. Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008: 63).

2.2.6.5. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

Tükenme kavramı, ilk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakmayla karakterize bir durumu tanımlamak için Freudenberger (1974) tarafından ortaya atılmıştır. Sonrasında ise Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilmiştir (Erim ve Çalışkan, 2010: 372).

Brandes ve Das'a (2006) göre tükenmişlik kavramında, işgörenin örgütüne ve müşterisine ilişkin olumsuz tutumu söz konusu iken; örgütsel sinizm kavramında sadece işgörenin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumu vurgulanmaktadır. Duyuşsal olarak, hem örgütsel sinizm hem de tükenmişlik kavramında hayal kırıklığı ve hüsran gibi negatif duygular yer almaktadır. Tükenmişlikte, negatif duygular meslektaşlara ve bireyin kendisine yönelik iken; örgütsel sinizmde daha çok örgüte ya da üst düzey yöneticilere yöneliktir. Davranışsal olarak, tükenmişlik sıklıkla işgörenlerin örgütsel yaşamdan geri çekilme davranışını ifade etmektedir. Sinizm kavramında ise, sinik birey daha çok savunmacı bir tutum sergileyebilir. Savunmacı tutumu, örgütsel eylemlere karşı sözlü olarak ya da örgütsel girişimlerde alaycı davranışlarda bulunarak gerçekleştirebilir. Buna karşılık, her iki kavramda da bireyleri aşağılama ve küçümseme özelliği vardır. Tükenmişliğin sonuçları sağlığa zararlı iken, sinizmin sonuçları bazen pozitif etkiler de oluşturabilir (Kalağan, 2009: 87).

2.2.6.6. Örgütsel Sinizm ve Güven

Örgütteki güven, örgüt içerisinde çalışanların rolleri, ilişkileri, geçmişteki deneyimleri, karşılıklı bağlılıkları temelinde çeşitli niyetler ve davranışlara ilişkin bireylerin taşıdıkları olumlu beklentiler olarak tanımlanabilir. Örgüt içerisindeki güven, örgütün ne kadar güvenilir olduğunun çalışanlar tarafından değerlendirilmesi olarak da ifade edilebilir. Çünkü çalışanlar sürekli olarak örgütsel çevrelerini gözlemlerler ve kendi örgütlerine güvenip güvenmeyeceklerine karar verirler. Yöneticiler ise örgüt içerisindeki güvenin oluşumunda temel role sahiptirler (Puusa ve Tolvanen, 2006: 31; Creed ve Miles, 1996: 19).

Sinizm, güvenle ilişkili bir kavram olmakla birlikte, güven kavramından ayrılabilir. Sinizm güvensizlik için yeterli bir ortam oluşturmaktadır; fakat, güvensizlik için gerekli bir ortam da değildir. Yani sinizm olmadan da güvensizlik oluşabilir (Stanley, Meyer, ve Topolnytsky, 2005: 453). Genel olarak, sinizmin temelinde insan doğasına karşı olan güvensizlik yatmaktadır. Dolayısıyla sinizmin bir nedeni olarak güven eksikliği görülebilmektedir. Kişilik sinizminin özgüven, toplumsal sinizmin örgütsel güven, çalışan sinizminin ast-üst-iş arkadaşlarına güven, mesleki sinizmin işe güven, örgütsel değişim sinizminin ise sürece güven eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 54).

2.2.6.7. Örgütsel Sinizmin Davranışsal, Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları

Daviglus, Costa ve Stamler'e (1991) göre örgütsel sinizmin; alkol alma, sigara kullanma ve Houston ve Vavak'a (1991) göre de ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olma gibi sağlıkla olumsuz yönde ilişkili davranışlarla bağlantılı olduğunu ifade edilmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalar örgütsel sinizmin, duygusal problemler yanında çalışanlarda fizyolojik problemlere de neden olduğunu göstermiştir. İşten ayrılma, performans düşüklüğü ve işe gelmeme gibi sonuçlar ortaya çıkmakta, dolayısıyla önemli kayıplar olabilmektedir.

Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik ilköğretim okullarında yapılan çalışma oldukça sınırlı sayıdadır. Bu nedenle bu çalışma, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkinin çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğini ortaya koyarak literatürdeki boşluğa bir katkı yapmayı amaçlamaktadır. Araştırmacı ilköğretim okullarında öğretmen olarak çalışmış ve halen yönetici olarak görev yapmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ve hangi değişkenlere göre bu ilişkinin farklılaştığını inceleyerek okullarımızdaki örgütsel başarının artırılması ile ilgili ipuçlarına ulaşmak istemektedir.

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.3.1. Örgütsel Adalet İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Sweeney ve McFarlin'in (1997) federal hükümetin sivil çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, dağıtımsal ve işlemsel adalet algısında cinsiyet faktörünün önemini ele almışlardır. Araştırma sonuçlarına göre; dağıtımsal adalet ile çok sayıda örgütsel çıktı arasındaki ilişkiler erkekler için kadınlardan daha güçlüyken; işlemsel adalet ile bu benzer çıktılar arasındaki ilişki, farklı şekilde kadınlarda erkeklere oranla daha güçlüdür. Hartman, Yrle ve Galle (1999), bir devlet üniversitesinde yaptıkları çalışmalarında cinsiyet değişkeninin adalet algısına etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda bu değişkenin adalet algısında anlamlı bir fark oluşturmadığını belirlemişlerdir

Hoy ve Tarter, (2004) 'Okullarda Örgütsel Adalet: Güven Olmadan Adalet Olmaz' (Organizational Justice in Schools: No Justice without Trust) adlı çalışmalarında, okullarda örgütsel adaleti sadece öğretmenlerin iş arkadaşları ve idarecileriyle olan ilişkileri bağlamında ele almışlardır. Bu çalışmada, örgütsel adalet ve güven kavramlarının birbirleriyle çok yakından ilişkili olduğunu, güvenin adaleti adaletin de güveni doğurduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırmaya göre güven ile örgütsel adalet arasındaki ilişki öğretmen – idareci ilişkilerinde öğretmen – öğretmen ilişkilerine nazaran daha güçlü olduğu tespit edilmiş ve sonuç olarak örgütsel adaletin okulda öğretmenler arasında bir güven ve memnuniyet atmosferi oluşturduğu belirtilmiştir (Tan, 2006: 34).

2.3.2. Örgütsel Adalet İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Ulusal alan yazında adalet algılarına ilişkin çalışmalar yer almaktadır. Özmen, Arbak ve Özer (2007, 18), adalete verilen değer ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişkileri araştırmış ve adalet konusunda hassas olan kişilerin bu hassasiyetin etkisi altında kaldığını ve bunun sonucunda da adalet algılarının olumsuzlaştığını ortaya koymuşlardır.

Çakmak ve Biçer (2006, 11) yaptıkları çalışmalarının sonucunda performans değerlendirmelerinde örgütsel adalet algılarının önemli bir yerinin

olduğunu belirlemişlerdir. Demircan ve Ceylan (2005, 56) örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinde güvenin ara değişken etkisini incelemişlerdir. İşbaşı (2001, 52) adalet algılarının çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerindeki rolünü ele almıştır.

Özdevecioğlu'nun (2003) "Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" isimli çalışmasının amacı üç boyutta incelenen örgütsel adaletin (dağıtım sal, işlemsel ve etkileşimsel adalet), üç kategoride ele alınan saldırgan davranışlar (düşmanca davranışlar, engelleme davranışları ve açık saldırgan davranışlar) üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Sonuç olarak algılanan örgütsel adaletin örgütlerdeki örgüt içi saldırgan davranışların önemli nedenlerinden biri olduğu söylenebilir.

İşcan ve Naktiyok (2004) "Çalışanların Örgütsel Bağdaşım larının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları" isimli çalışmalarında; çalışanların örgüte ilişkin bağlılık ve adalet algılarının örgütsel bağdaşım lık üzerine etkisini incelemişler. KOBİ'lerde çalışan 406 iş gören üzerinde yapılan araştırmada örgütsel bağlılık açısından normatif ve duygusal bağlılığın, örgütsel adalet algısı açısından ise dağıtım sal ve işlemsel adaletin çalışanların örgütsel bağdaşım larını etkileyen önemli unsurlar olduğu sonucuna varılmıştır.

Eker (2006), 'Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri' ile ilgili yaptığı çalışmada, örgütsel adalet algılarını dağıtım sal, işlemsel, kişiler arası ve bilgisel adalet algıları şeklinde dört boyuta ayırarak, boyutların birbirleriyle olan ilişkilerini ve özellikle de iş doyum u ile örgütsel adalet algısının farklı boyutları arasındaki ilişkileri sorgulamaktır. Çalışmanın amaçlarını gerçekleştirmek üzere tasarlanan araştırma İskenderun Demir ve Çelik A.Ş.'de çalışan 670 beyaz yakalı çalışan üzerinde uygulanmıştır. Buna göre, örgütsel adalet işlemsel adalet, dağıtım sal adalet, kişiler arası adalet ve bilgisel adalet şeklinde dört boyuta ayrılmaktadır. Ayrıca, bu dört boyut ile katılımcıların iş doyumları arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle, kişiler arası adalet ve dağıtım adaletinin katılımcıların iş doyumları üzerinde etkileri olduğu saptanmıştır.

Polat ve Celep (2008), 'Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları' ile ilgili yaptıkları araştırmada ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerine ilişkin algı düzeylerini saptayarak; bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Türkiye'deki 2006-2007 eğitim-öğretim yılında ortaöğretim kurumların da çalışan öğretmenler; çalışma örneklemini 721'i genel liselerde; 560'ı ise mesleki teknik liselerde çalışan 1281 ortaöğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet, güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yüksek düzeyde olduğu; örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve bütün alt boyutlarının birbiri ile olumlu ilişkide bulunduğu görülmüştür.

Tan'ın (2010) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçladığı araştırmasında ise, cinsiyet bakımından örgütsel adalet algılarına ilişkin anlamlı çıkan tüm sonuçlara göre; kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

2.3.3. Örgütsel Sinizm İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Örgütsel sinizm alan yazınında yer alan sinizm çalışmaları esas itibariyle iki gruba ayrılabilir. İlk grupta yer alan çalışmalar örgütsel sinizmi kavramsallaştırmaya ve örgütsel sinizm için ölçek geliştirmeye yönelik çalışmalardır (Dean vd., 1998; Abraham, 2000; Wanous, Reichers ve Austin, 2000). İkinci grup ise (Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Wu, Neubert ve Yi, 2007) örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını araştırmaya yönelik çalışmalardan oluşmaktadır.

Dean ve diğerleri (1998) sinizmle ilgili daha önce yapılmış çalışmaları kişilik sinizmi, toplumsal ya da kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmışlardır. Neiderhoffer'ın toplum düzenini sağlama ve koruma mesleği ile ilgili bir klasik olarak değerlendirilen çalışması, Hickman, Piquero ve Piquero (2004) tarafından yeniden ele alınmış ve polis memurlarının sinizmi ile kıdemleri

arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışan sinizmi odaklı çalışmalardan biri Andersson'a (1996) aittir. Konuya sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakan Andersson, sözleşme ihlalleri kuramının mevcut sinizm literatürünü bütünleştirmeye yardımcı olacağını öne sürmüştür. Andersson ve Bateman'ın (1997) birlikte gerçekleştirdikleri daha sonraki çalışmalarında, yönetici ücretlerinin yüksek düzeyde olmasının, örgütsel performansın düşüklüğünün ve önceden haber vermeden işten çıkarmaların, beyaz yakalı çalışanlar arasında sinizm oluşturduğunu ortaya çıkarmışlardır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 291).

Brandes ve diğerleri (1999) tarafından bir fabrikada yönetici ve işgörenlerle yaptıkları çalışmalarında örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, işgören katılımı, yöneticinin biçimsel davranışı, yöneticinin ekstra rol davranışı ve yöneticinin katılımı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Delken (2004) çağrı merkezinde yaptığı araştırma ile örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide demografik özellikler aracı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisi yoktur. Sadece medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre; bekâr bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri yüksek değer göstermiştir. İşgören sinizminin çağrı merkezindeki yöneticiler için sürekli bir problem oluşturduğu belirlenmiştir. Çağrı merkezindeki işgörenler, müşteriye iyi hizmet vermek ile birlikte sürekli olarak da performans baskısı altındadırlar. Bu durum, işgörenlerde rol karmaşasına yol açmaktadır. Kişilik sinizmi, her nüfusun belli kısımlarında mevcuttur. Bu nedenle, araştırmanın örnekleminde de, örgütsel sinizmin bu türünün yüksek bir olasılıkla bulunduğu belirtilmiştir (Kalağan, 2009: 95-96).

İş hayatında sinizmle ilgili ilk çalışmaların pek çoğu (O'Connell, ve diğerleri, 1986; Regoli ve diğerleri, 1990; Regoli ve diğerleri, 1991) polis yönetimi alanında yapılmıştır. O'Connell ve diğerleri (1986) çalışmalarında polis

sinizmini iki temel boyutta tanımlamışlar ve polis memurlarının sadece işlerine karşı değil çalıştıkları örgüte karşı da sinik olabileceklerini belirtmişlerdir. Bu çalışma sinizm konusunda örgütü hedef alan ve örgütsel sinizmi sinizmden farklılaştıran ilk referanstır (Brandes ve diğerleri, 1999: 6).

2.3.4. Örgütsel Sinizm İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Ülkemizdeki sinizm ile ilgili yapılan araştırmaların oldukça yeni olduğu görülmektedir. Erdost ve diğerleri (2007) eğitim düzeyi önlisans olan çalışanların, eğitim düzeyi lisans olan çalışanlara göre daha sinik olduklarını tespit etmişlerdir. Bu bulgunun nedeni olarak, üniversiteye girmek isteyenlerin öncelikli hedeflerinin lisans eğitimi almak olduğunu, lisans programlarını kazanamayıp meslek yüksekokullarında okumak zorunda kalanların hayata daha olumsuz bir bakış açısıyla bakmalarını göstermişlerdir.

Güzeller ve Kalağan (2008) mevcut bir sinizm ölçeğini test ederek Türkiye'ye uyarlama ve öğretmenlerin demografik özellikleri ile sinizm seviyeleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri ile branşları ve eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki elde ederlerken, örgütsel sinizm seviyeleri ile yaşları ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir sonuç bulunmamıştır.

Tokgöz ve Yılmaz (2008) eğitim düzeyi yükseldikçe sinizm seviyesinin arttığını bulmuşlardır. Farklılık, özellikle ilköğretim ile lisans ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında belirgin olarak görülmüştür. Buna göre eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin de arttığı belirlenmiştir. Mevsimlik çalışan işgörenlerin kadrolu işgörelere göre genel sinizm düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, mevsimlik çalışan işgörenlerin süre bitiminde işlerinden ayrılacak olmalarının sonucu olarak yorumlanmıştır. Kıyı otel işletmelerinde çalışanların, şehir otel işletmelerinde çalışanlara göre genel sinizm düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Otel işgörenlerinin, hem genel hem de örgütsel sinizm düzeyleri ile işgörenlerin cinsiyetleri ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:302). Tükeltürk ve diğerleri (2009) psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş ve psikolojik

kontrat ihlalleri ve sinizm arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğunu saptamışlardır.

Tükeltürk, Perçin ve Güzel (2009) Çalışmada psikolojik kontrat ihlal algıları ile sinik tutumların (çalışanların eğitim düzeyleri haricinde) demografik değişkenler ile ilişkili olmadığı belirlenmiştir. Bu anlamda demografik değişkenlere dayalı bir genelleme yapılması mümkün olmamaktadır. Elde edilen veriler, psikolojik kontrat ihlal algıları ile sinizmin arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir etkisi bulunduğunu göstermektedir. Buna göre psikolojik kontratlarda ihlal algılayan çalışanlar, daha fazla sinik tutumlar göstermektedir.

Efeoğlu ve İplik (2011: 343) tarafından ilaç sektöründe bölge yöneticileri aracılığıyla gerçekleştirilen alan araştırması sonucunda, tıbbi mümessil olarak görev yapan çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, buna göre çalışanların örgütsel adaletle ilişkin algıları azaldıkça, örgütlerine yönelik sinik tutum sergileme düzeylerinin arttığı ve örgütsel adalet algısının boyutlarından işlemsel ve bilgisel adalet boyutlarının örgütsel sinizm tutumunu en iyi açıklayan iki boyut olduğu tespit edilmiştir.

Arslan (2012) tarafından akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm seviyeleri araştırılmıştır. Araştırma kapsamında akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Yine araştırma sonucunda genel sinizm eğilimi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Genel sinizmi ve örgütsel sinizmi oluşturan boyutlar arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmış ve sonuç olarak genel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında ve genel sinizmin davranışsal ve duyuşsal boyutları ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda, araştırmaya dâhil olan akademisyenlerin sinik tutumları olsa da bunu davranışsal boyuta taşımadıkları saptanmıştır (Arslan, 2012: 24-25).

Fındık ve Yeşil (2012) tarafından Konya ilinde faaliyet gösteren demir çelik işletmelerinde çalışanların değişimlere karşı gösterecekleri sinik tutumların çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini araştırılmıştır. Bu amaçla

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik olarak yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre çalışanların yaş, eğitim, çalışma sürelerine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca korelasyon analizi sonucuna göre örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Karacaoğlu ve İnce (2013) tarafından yapılan araştırmada pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiştir. Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, pozitif örgütsel davranışın boyutlarından olan; özyeterlik ve iyimserliğin örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

2.3.5. Örgütsel Adalet ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

Örgütsel sinizmi etkileyen unsurların incelendiği çalışmalarda (James, 2005; Naus, 2007), örgütlerde adaletsiz davranışların artması, örgütsel desteğin azalması, psikolojik sözleşme ihlalinin olması, çalışma saatlerinin artması ve liderlerin örgütlerde etkin davranmaması gibi çeşitli örgütsel faktörler, örgütsel sinizm tutumunun oluşmasında, önemli etkiye sahip değişkenler olarak belirlenmiştir. Literatürde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını incelediği çalışmasında James (2005), örgütsel sinizmin öncüllerinden biri olarak belirlenen, çalışanların örgütsel adalet algıları ile sinizm tutumları arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Efeoğlu ve İplik, 2011:349).

Fitzgerald (2002) örgütsel sinizme ilişkin doktora tezinde, bir üretim işletmesinde çalışan 226 erkek ve 90 kadın işgören üzerinde örgütsel adaletsizlik ve açıklama tarzının örgütsel sinizmin göstergeleri olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; algılanan örgütsel adaletsizlik örgütsel sinizm ile ilişkili ve adaletsizliğe verilen tepkiler, adaletsizliğin sebebi ile ilgili tutuma bağlı olarak değişmektedir. Olumsuz olayları kendilerinin dışındaki

faktörlere bağlama eğiliminde olan kişiler diğerlerinden daha sinik tutum göstermektedirler. Bu araştırmaya göre sinizm, işgörenin algıladığı örgütsel adaletsizliği direkt ve güvenli bir biçimde belirtme imkanının olmadığı durumlarda, bu durum ile başa çıkabilmek için verdiği bir cevap olabilir (Kutanis ve Dikili, 2010: 279). Benerth ve diğerleri (2007) çalışmalarında dağıtımsal adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve etkileşimsel adalet ile örgütsel sinizm arasında da yine negatif yönlü ilişki olduğunu saptamışlardır. Diğer yandan, işlemsel adalet ve örgütsel sinizm arasında bir ilişki saptanamamıştır. Wu ve diğerleri (2007) çalışanların adalet algısının örgütsel değişime karşı sinizmi etkilediğini tespit etmişlerdir (Arslan, 2012: 17).

Kutanis ve Çetinel (2009) örgütsel adalet algısı ve sinizm ilişkisini incelemiş ve örgütsel adalete ilişkin olumsuz algının sinik tutuma sahip olmayı etkilediğini saptamışlardır. Çalışmanın önemli bir bulgusu da statü ve sinizm ilişkisine yönelik olmuştur. Araştırmanın sonucuna göre araştırma görevlileri daha fazla sinik tutuma sahiptir. Tokgöz (2011) tarafından elektrik dağıtım işletmesi çalışanları ile yapılan araştırmada örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında kuvvetli düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Tokgöz (2011: 363) örgütsel sinizmin öncülü olarak örgütsel adalet ve örgütsel desteğin modellenmesini incelediği araştırmasında, merkezi Eskişehir'de olan ve beş ayrı şehirde merkeze bağlı işletmeleri bulunan kurumun çalışanlarından toplanan veri setleri kullanılmıştır. Çalışmada örgütsel sinizmin örgütsel adalet ve örgütsel destek kavramları ile etkileşimini incelemek üzere geliştiren algı ve tutum ölçekleri kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda örgütsel sinizmi açıklamak için, algılanan örgütsel adalet ve algılanan örgütsel desteğin güçlü birer etmen oldukları belirlenmiştir

Efeoğlu ve İplik (2011: 356) tarafından ilaç sektöründe yapılan araştırma sonuçlarına göre; çalışanların örgütsel adalet boyutları (dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası ve bilgisel) ile örgütsel sinizm tutumunun tüm boyutları arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Adalet boyutlarından dağıtımsal ve işlemsel adaletin en fazla, çalışanların örgüte yöneltmiş küçümseme, kızgınlık duygusu, hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkilerini kapsayan sinizmin duyuşsal boyutu, en az ise, örgütte dürüstlük, samimiyet vb. eksikliği olduğu konusunda

açık ifadeler içeren farklı tarzlarda sert eleştiriler ve alaycı esprileri kapsayan davranışsal boyutu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Kişilerarası ve bilgisel adaletin ise en fazla sinizmin duyuşsal boyutu, en az ise, örgütsel yönlü seçimlerin kişisel çıkarlara dayandığına ve insanların davranışlarında tutarsız ve güvenilir olmadığına dair inancı kapsayan bilişsel boyutu etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, örgütsel adalet konusunda en düşük algı düzeyinin çalışanların elde ettiği sonuçların adilliği olarak tanımlanan dağıtımsal adalet, en yüksek algı düzeyinin ise kazanımların dağıtımı ve bu dağıtımlarla ilgili süreçlere ilişkin çalışanlara ne kadar bilgi verildiği ve açıklama yapıldığı ile ilgili olan bilgisel adalete yönelik olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adaletin dört boyutu içerisinde, örgütsel sinizm tutumunu en iyi açıklayan iki değişkenin işlemsel ve bilgisel adalet boyutları olduğu ve bu iki değişkenin örgütsel sinizm tutumunu %24 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

Çağ (2011) tarafından imalat sanayisinde yapılan 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 özellikler (yaş, kıdem durumu, eğitim durumu, cinsiyet) ile algılanan örgütsel adalet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir.

2.3.6. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi

Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar değerlendirildiğinde; yurtdışında örgütsel sinizm ile ilgili çalışmaların örgütsel sinizmi sinizmden farklılaştıran bir referans özelliği taşıyan polis yönetimi alanında yapıldığı; polis memurlarının sadece işlerine karşı değil, çalıştıkları örgüte karşı da sinik olabileceklerinin belirlendiği görülmektedir. Yine örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ile örgütsel sinizmin birlikte incelendiği araştırmalarda aralarında negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Psikolojik sözleşme ile örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisinin incelendiği araştırmada sadece medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Yönetici ücretlerinin yüksek olması, örgütsel

performansın düşüklüğü ve önceden haber vermeden işten çıkarmaların, çalışanlar arasında örgütsel sinizme neden olduğu görülmüştür.

Yurtiçinde sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; demografik değişkenler bakımından, eğitim düzeyi ve kadrolu/sözleşmeli olma durumunu ile psikolojik kontrat ihlali, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet algıları ve pozitif örgütsel davranışın ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile belirtilen kavramlar arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Genel sinizmin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar yapılmış aralarında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Yurtiçinde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği çalışmalar yapılmıştır. Öğretmenlerin demografik özellikleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında (farklı okul türlerine göre farklı demografik özellikler ile ilgili) anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel adalet ve okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda da anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Konu ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarına göre, her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin önemli bir yere sahip olduğu görülmüştür. Öğretmenler okullarındaki işlemlerin adil olduğunu düşündüklerinde diğer öğretmenlerle ve okul yöneticileriyle uyumlu ve güvene dayalı ilişkiler geliştirebilecek; çalıştığı okula yönelik olumsuz tutumları azalarak okul başarısına katkı sağlayabileceklerdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren, örneklem, veriler toplanması, verilerin çözümlenmesi, verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma ile ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışma betimsel bir nitelik taşımaktadır. Araştırma, çok sayıda elemandan meydana gelen bir evrende, o evren hakkında genel bir yargıya varma amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak örnek bir grup ya da örneklem üzerinde yapılan betimlemeli incelemeleri kapsamaktadır.

3.1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2011–2012 eğitim ve öğretim yılında Denizli il merkezindeki resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemine ise, 2011–2012 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezinde yer alan okullardan Tesadüfi Eleman Örneklem Yöntemi ile belirlenen resmi ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Basit tesadüfi eleman örnekleme, evrendeki tüm elemanların birbirine eşit seçilme şansına sahip

oldukları örnekleme türüdür. Bu örnekleme türünde, evrendeki eleman türlerinin her birinden örnekleme girenlerin sayısı tümü ile şansa bırakılmıştır. Buna göre, araştırma için örneklem büyüklüğünün belirlenmesi amacıyla basit tesadüfi örneklem formülünden yararlanılmıştır (Yamane, 2001: 116). Eldeki veriler formülde yerine yazılmıştır.

$$n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{N \times d^2 + z^2 \times p \times q} = \frac{3640 \times 2^2 \times 0.5 \times 0.5}{3640 \times 0.05^2 + 2^2 \times 0.5 \times 0.5} = 346$$

Formülde yer alan sembollerin anlamları:

n= Örneklem büyüklüğü (kişi sayısı)

N= Araştırmaya konu evren/yığın çapı (kişi sayısı)

p= Bir olayın evrende gözlenme oranı (Araştırma ile ilgili daha önceden herhangi bir çalışma yapılmamış ise topluluk oranı ve tahminini ifade eden p değeri 0,5 olarak alınır).

q= Bir olayın evrende gözlenmeme oranı (1-p)

z= Standart normal değişken değeri

d= Duyarlılık (Araştırma için kabul edilebilir hata payı– 0,05, 0,1, 0,03 gibi)

Yapılan hesaplama göre, örneklem büyüklüğünün minimum 346 kişiden oluşması gerekmektedir. Ancak, gerek uygulama sırasında karşılaşılabilecek güçlüklerden en az şekilde etkilenmek gerekse örneklemin geçerliliğini arttırmak amacıyla hesaplanan örneklemden daha fazla kişiye ulaşılması uygun görülmüştür. Bu nedenlerden dolayı, 2011–2012 eğitim ve öğretim yılında Denizli il merkezi içinde bulunan toplam 68 ilköğretim okulunda 3640 kişilik evrenden, 375 kişilik örneklem grubuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 3.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1.Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	195	52
	Erkek	180	48
Yaş	20–29 Yaş	38	10,01
	30–49 Yaş	148	39,9
	40-49 Yaş	134	35,7
	50-59 Yaş	55	14,7
Branş	Sınıf	118	31,5
	Branş	257	68,5
Eğitim Durumu	Önlisans	43	11,5
	Lisans	314	83,7
	Lisansüstü	18	4,8
Okul Tipi	Tam Gün	141	37,6
	Yarım Gün	234	62,4
Mezun Olduğu Okul	Eğitim Fakültesi	267	71,2
	Fen Ed. Fakültesi	48	12,8
	Diğer	58	15,5

3.1.3. Veri Toplama Araçları

Kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlere ait kişisel bilgileri içeren (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mezun olunan okul, branş, okul tipi) altı soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını ölçmeyi amaçlayan dokuz, örgütsel adalet algılarını ölçmeyi amaçlayan yirmi soru yer almaktadır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 6'sı olumsuz (2,3,4,5,6 ve 8 nolu maddeler), 3'ü olumlu (1, 7 ve 9 nolu maddeler) olmak üzere 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçek, tek boyutludur. Ölçek geliştirme sürecinde, iç tutarlılık katsayısı 0.84 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.83 olarak bulunmuştur. Ölçek için test tekrar test güvenilirlik katsayısı 0.81 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Türkçe'ye Yıldırım (2002) tarafından uyarlanmıştır. Örgütsel Adalet Ölçeği likert tipi beşli dereceleme şeklinde hazırlanmış toplam 20 maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Boyutlardan birincisi, 5 maddeden oluşan dağıtımsal adalet; ikincisi, 6 maddeden oluşan işlemsel adalet; üçüncüsü ise 9 maddeden oluşan etkileşimsel adalet alt boyutudur. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .81, .89 ve .95 olarak saptanmıştır (Yıldırım, 2003).

Her iki ölçek, beşli likert tipine göre hazırlanmıştır. Ölçeğin seçenekleri ve bunların sınırları, hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kısmen katılıyorum (3), katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.2. Ölçeğin Düzey Aralıkları ve Katılma Dereceleri

Kategori	Düzey Aralığı	Katılma Derecesi
Beklenti Derecesi	1.00-1.80	Hiç Katılmıyorum
	1.81-2.60	Katılmıyorum
	2.61-3.40	Kısmen Katılıyorum
	3.41- 4.20	Katılıyorum
	4.21-5.00	Tamamen Katılıyorum

Araştırma için ilgili kurumlardan gerekli izinler alındıktan sonra hazırlanan anket, resmi ilköğretim okullarında 545 adet dağıtılmış, geriye dönen ve bunlardan hatasız bir şekilde doldurulan 375 adet anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

3.1.4. Verilerin Çözümlemesi

Öğretmenlere uygulanan anketlerden elde edilen verilerin çözümlemesinde SPSS (The Statistical Packet for Social Sciences) 16.0 istatistik programı kullanılmıştır.

Araştırma verilerinin analizinde verilerin türüne göre yüzde, frekans, ortalama değerleri, standart sapma; iki kategorili değişkenlerde T Testi; ikiden

fazla kategoriye sahip değişkenlerde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA); F değerlerinin anlamlı olması durumunda farklılığın hangi kategoriler arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe Testi kullanılmıştır. Verilerin analizinde parametrik testlerin kullanımıyla ilgili varsayımlar kontrol edilmiş ve bu varsayımların karşılanmakta olduğu kabul edilmiştir. Parametrik testlerin kullanılmadığı durumlarda ise non parametrik testlerden Kruskal Wallis Testi; gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplar arasındaki farklılara bağlı olarak ortaya çıktığını belirlemek için de Mann Whitney U-testi uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde yöntem bölümünde açıklanan veri toplama araçları ile öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algıları ve bu algıları arasındaki ilişkiye elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, öncelikle öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin genel bulgulara yer verilmiş; ardından örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel alt boyutları altında öğretmenlerin görüşleri sunulmuştur.

Örgütsel adalet boyutuna ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ve katılma düzeylerine Tablo 4.1.' te yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları

Örgütsel Adalet	N	\bar{X}	SS	Düzye
TOPLAM	375	3,32	1,07	Kısmen Katılıyorum

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ($\bar{X}=3,22$) ortalama ile orta düzeyde algılanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta düzeyde olması; öğretmenlerin okullarındaki görev dağılımı, uygulanan politikalar ve

kişiler arası etkileşim ile ilgili uygulamaları genel olarak etkili ve verimli olarak algıladıklarını göstermektedir.

4.1.1.1 Öğretmenlerin Dağıtımsal Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin Dağıtımsal Adalet boyutuna ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerlerine Tablo 4.2.' de yer verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Dağıtımsal Adalet Algıları

Madde No	Dağıtımsal Adalet	\bar{X}	SS	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Bu okulda kendi isteğimle kalmaktayım	3,97	0,99	5,3	13,9	12,0	48,5	20,3
2	Çalışma programım adildir.	3,65	1,11	24,3	33,6	12,3	21,1	8,8
3	İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	3,15	1,19	10,4	24,5	12,8	44,0	8,3
4	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde okulumdan elde ettiğim kazancın adil olduğunu düşünüyorum.	2,87	1,25	14,7	32,8	12,3	31,7	8,5
5	Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	2,56	1,29	2,9	8,8	7,2	50,1	30,9
	TOPLAM	3,24	1,16					

Tablo 4.2. incelendiğinde dağıtımsal adalet alt boyutunda en yüksek aritmetik ortalamanın 'Bu okulda kendi isteğimle kalmaktayım ($\bar{X}=3,97$)' maddesi için hesaplandığı görülmektedir. En düşük ortalama ise 'Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum. ($\bar{X}=2,56$)' maddesinde yer almaktadır. Tüm maddelerin aritmetik ortalamalarına bakıldığında öğretmenlerin değerlendirmelerinin 'Kısmen Katılıyorum' aralığında olduğu görülmektedir ($\bar{X}=3,24$). Bu sonuca göre öğretmenlerin dağıtımsal adalet alt boyutuna ait algılarının 'orta' düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Milli Eğitim Bakanlığının 'Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararı'nda aylık okutulacak ders görevi, ek ders görevi, ders ücreti karşılığı görevlendirme, hazırlık ve planlama ve sınav görevi

başlıkları altında öğretmenlerin ders yükleri açıklanmıştır. Bu kurallar dışında bir uygulamaya yer verilmemektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu (30-39 %39,9 ve 40-49 %35,7) yaş aralığındadır. Belirtilen yaş grubundaki öğretmenler zorunlu çalışma yükümlülüklerini tamamlamış ve puan esas alınarak, kendi istekleri ile bu okullara atanmışlardır. “Bu okulda kendi isteğimle kalmaktayım” maddesinin en yüksek ortalamaya sahip olmasında bu durumun etkisi olabilir. Öğretmenler dağıtımsal adalet ile ilgili pek fazla sorun yaşamadıkları söylenebilir. Dağıtımsal adalet algısı ile ilgili sonuçlar daha önce yapılan (Sezen; 2001, Demircan;2003, Karabay; 2004, Dilek; 2004, Atalay; 2005, Eker;2006) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda da katılımcıların dağıtımsal adalet algılarının ‘orta’ düzeyde olduğu görülmektedir.

4.1.1.2. Öğretmenlerin İşlemsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.3. Öğretmenlerin İşlemsel Adalet Algıları

Madde No	İşlemsel Adalet	\bar{X}	SS	Hiç Katılmıyor	Katılmıyor	Kısmen Katılıyor	Katılıyor	Tamamen Katılıyor
1	Yöneticiler aldıkları kararları öğretmenlere açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.	3,30	1,07	6,7	17,1	26,9	39,7	9,6
2	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	3,29	1,07	9,9	31,2	25,1	26,7	7,2
3	Öğretmenler yöneticilerin okulla ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	3,23	1,06	8,8	28,0	28,3	29,1	5,9
4	Okulla ilgili kararlar bunlardan etkilenen tüm öğretmenlere ayırım yapılmaksızın uygulanır,	3,19	1,10	5,6	20,3	21,9	42,9	9,3
5	Yöneticiler öğretmenlerle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	2,95	1,08	6,4	23,7	23,7	36,3	9,9
6	Yöneticiler okulla ilgili bir karar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	2,90	1,12	6,4	21,1	22,7	42,9	6,9
TOPLAM		3,14	1,08					

İşlemsel adalet boyutuna ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerlerine Tablo 4.3.'te yer verilmiştir.

Tablo 4.3. incelendiğinde en yüksek aritmetik ortalama 'Yöneticiler aldıkları kararları öğretmenlere açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler. ($\bar{X}=3,30$)' maddesi için hesaplanmıştır. En düşük ortalamanın ise 'Yöneticiler okulla ilgili bir karar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar. ($\bar{X}=2,90$)' maddesinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görüşlerine işlemsel adalet algılarına ilişkin ortalamalar 'orta' düzeydedir ($\bar{X}=3,14$). İşlemsel adalet algısına ait sonuçlar daha önce Demircan (2003), Karabay (2004), Eker (2006) tarafından yapılmış olan araştırmalarla benzerlik gösterirken, Ünal (2003), Atalay (2005) ve Polat (2008) tarafından öğretmenlerle yapılan araştırmalarda işlemsel adalet algısının yüksek olması nedeniyle bu araştırmalarla benzerlik göstermemektedir. Bies'e (1988) göre yeterli düzeyde yapılan açıklamalar ve çalışanlarla samimi bir iletişimin kurulması çalışanların işlem adaletine ilişkin değerlendirmelerinin temel belirleyicisi olacaktır. Bu nedenle öğretmenlere, okulları ve kendileri ile ilgili bir konu hakkında karar alınmadan önce söz hakkı verilmeli, fikir ve görüşleri dinlenmeli, süreç içerisinde okul yöneticileri tarafından kullanılan politikaların uygulanma biçimleri istenilen düzeye yükseltilmelidir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre işlemsel adalet ($\bar{X}=3,14$) alt boyutuna ait ortalamanın örgütsel adaletin diğer alt boyutları adalet ($\bar{X}=3,24$), etkileşimsel adalet ($\bar{X}=3,48$) algısına ait ortalamalardan daha düşük değere sahip olduğu görülmektedir. İşlemsel süreçle ilgili olarak tutarlılık, ön yargıdan arınmışlık, doğruluk, kurallara uygunluk, temsil edilebilirlik, etik olma kuralları vardır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %90'ı 30 yaş ve üzerindedir. Dolayısıyla örgüt içi yaşanmışlıkları ve okul deneyimleri 29 ve altı yaş gruplarına göre daha fazladır. Bu nedenle kişilerden bağımsız, kişisel çıkar ve önyargılardan uzak kaldıklarından kendilerine adil davranıldığını düşünüyor olabilirler.

4.1.1.3. Öğretmenlerin Etkileşimsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerlerine Tablo 4.4.'te yer verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Etkileşimsel Adalet Algıları

Madde No	Etkileşimsel Adalet	\bar{X}	SS	Hiç		Kısmen		Tamamen	
				Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
1	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.	3,67	0,98	3,5	9,9	20,0	50,4	16,3	
2	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	3,66	0,98	3,7	9,3	19,5	51,2	16,3	
3	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst ve samimidir.	3,57	1,00	4,3	14,9	22,9	43,5	14,4	
4	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	3,45	1,05	3,7	12,3	22,1	47,5	14,4	
5	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	3,47	1,04	4,5	14,9	22,7	44,5	13,3	
6	Yöneticilerim benimle ilgili kararları için uygun gerekçeler gösterir.	3,45	0,99	5,1	17,9	23,2	44,3	9,6	
7	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	3,38	1,01	4,3	16,8	25,1	44,8	9,1	
8	Yöneticilerim benimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışır.	3,35	1,04	5,1	18,9	24,3	41,6	10,1	
9	Yöneticilerim benimle ilgili alacağı her kararı bana açıklar.	3,33	1,05	4,3	14,4	22,7	49,6	9,1	
TOPLAM		3,48	1,02						

Tablo 4.4. incelendiğinde en yüksek aritmetik ortalamanın 'Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler. (\bar{X} =3,67)' maddesi için, en düşük ortalamanın ise ' Yöneticilerim benimle ilgili alacağı her kararı bana açıklar. \bar{X} =3,33' maddesi için hesaplandığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adaletin üç alt boyutunun üçünde de

'orta' düzeyde algıya sahip oldukları görülmektedir. Fakat öğretmenlerin etkileşimsel adalet ($\bar{X}=3,48$) algısı, işlemsel ($\bar{X}=3,14$) ve dağıtımsal ($\bar{X}=3,24$) adalet algılarına göre daha yüksektir. Buna göre öğretmen ve yöneticiler arasındaki iletişimin, işlemler ile ödül ve ceza dağıtımına göre daha verimli gerçekleştiğini söyleyebiliriz. Etkileşimsel adalet algısı Karabay'ın (2004) yapmış olduğu araştırmada 'orta' düzeyde algılanarak yapılan araştırma ile benzerlik göstermektedir. Ünal (2003), Atalay (2005) ve Polat (2008) tarafından öğretmenlerle yapılan araştırmalarda etkileşimsel adalet algısı "yüksek" düzeyde algılanmış olup, dolayısıyla sonuçlar yapılan araştırma ile benzerlik göstermemektedir. Görüşler arasındaki farklılıklar araştırmaların yapıldığı okul tipleri (İlköğretim-orta öğretim-meslek lisesi), farklı bölge ve illerde yapılmasından kaynaklanabilir.

4.1.1.4. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren Bağımsız örneklem için T Testi Sonucu

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Dağıtımsal	Kadın	195	3,25	0,79	373	-0,212	0,832
	Erkek	180	3,23	0,87			
İşlemsel	Kadın	195	3,01	0,87	373	-0,805	0,422
	Erkek	180	3,18	0,82			
Etkileşimsel	Kadın	195	3,25	0,79	373	-0,772	0,441
	Erkek	180	3,23	0,87			

p<0.05

Tablo 4.5.'e bakıldığında, öğretmenlerde örgütsel adaletin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel alt alt boyutlarına göre cinsiyet bakımından anlamlı bir fark bulunamamıştır[t(323)=-0,212, p>.05; t(323)= -0,805, p>.05; t(323)= -0,772, p>.05]. Dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algı düzeylerinin benzer olması bu algıları etkileyebilecek durum ve koşulların aynı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Literatür incelendiğinde Doğan (2008), Karaman (2009) ve Yavuz'un (2010) araştırma sonuçları, cinsiyet değişkenine göre örgütsel

adalet alt boyutlarına ilişkin algılarda farklılık olmadığı yönündedir. Bunun yanında Özer ve Urtekin (2007), erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Polat (2008) da dağıtımsal ve etkileşimsel adalet alt boyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek adalet algısına sahip olduğunu bulmuştur. Bunu da okul yöneticilerinin çoğunluğunun erkek olması nedeniyle, erkek öğretmenlerle daha kolay iletişim ve etkileşime girmelerine; dolayısıyla erkek öğretmenlerin okul yöneticilerinin davranış ve uygulamalarını daha adil algılamalarına dayandırmaktadır.

4.1.1.5. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Branş göre Değişimini gösteren Bağımsız örneklem için T Testi Sonucu

Değişken	Branş	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Dağıtımsal	Sınıf	118	3,24	0,81	373	-0,025	0,980
	Branş	257	3,24	0,84			
İşlemsel	Sınıf	118	3,20	0,89	373	0,922	0,357
	Branş	257	3,12	0,83			
Etkileşimsel	Sınıf	118	3,55	0,95	373	0,455	0,649
	Branş	257	3,47	0,85			

$p < 0.05$

Tablo 4.6.'ya bakıldığında, öğretmenlerde örgütsel adaletin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutlarına göre branş bakımından anlamlı bir fark bulunamamıştır [$t(323) = -0,025$, $p > .05$; $t(323) = 0,922$, $p > .05$; $t(323) = 0,455$, $p > .05$]. Araştırmanın bu bulguları, öğretmenlerin branşının, örgütsel algılamalarına etkisinin olmadığını göstermektedir. Sınıf ve branş öğretmenleri aynı yasa ve yönetmeliklerle yönetilen okullarda, benzer görevler yürütmektedirler. Bu yüzden sınıf ve branş öğretmenleri arasında örgütsel adalet düzeyleri bakımından anlamlı fark bulunmamış olabilir.

4.1.1.6. Okul Tipi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.7.Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Okul Tipi Göre Değişimini Gösteren Bağımsız Örneklem için T Testi Sonucu

Değişken	Okul Tipi	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Dağıtımsal	Tam Gün	141	3,26	0,79	373	0,268	0,789
	Yarım Gün	234	3,23	0,87			
İşlemsel	Tam Gün	141	3,11	0,89	373	0,992	0,322
	Yarım Gün	234	3,18	0,81			
Etkileşimsel	Tam Gün	141	3,25	0,92	373	0,449	0,654
	Yarım Gün	234	3,23	0,84			

p<0.05

Tablo 4.7.'ye bakıldığında, öğretmenlerde örgütsel adaletin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutlarına göre okul tipi bakımından anlamlı bir fark bulunamamıştır[t(323)=-0,268, p>.05; t(323)=0,322, p>.05; t(323)=0,449, p>.05]. Tam gün ve yarım gün öğretim yapan okullarda çalışan öğretmenler ders yükü ve ders dışı görevlerini yerine getirmeleri sırasında aynı yönetmelikler uygulanmaktadır. Tam gün ve yarım gün öğretim yapan okullarda çalışan öğretmenler arasında örgütsel adalet düzeyleri bakımından anlamlı fark bulunmaması bu şekilde açıklanabilir. Araştırmada kullanılan veriler 2011-2012 eğitim öğretim yılında elde edilmiş olup; 4+4+4 nedeni ile okul dönüşümlerinden kaynaklı zorunlu yer değişiklikleri bu araştırmaya katılan öğretmenleri etkilememiştir. Dolayısıyla verilerin toplanması sırasında öğretmenler kendi istekleri ile buldukları okullara atanmışlardır.

4.1.1.7. Öğretmenlerin Yaş Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Yaş Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Örgütsel Adalet	Yaş	N	\bar{X}	SS	Varyans Kaynağı	Sd	K. Top.	K. Ort.	F	p	Fark Scheffe
Dağıtımsal	(1) 20-29	38	3,35	0,73	G. Arası	3	0,847	0,282	0,409	0,747	-
	(2) 30-39	148	3,26	0,84	G. İçi	371	256,297	0,691			
	(3) 40-49	134	3,20	0,86	Toplam	374	257,144				
	(4) 50-59	55	3,19	0,81							
	Toplam	375	3,24	0,83							
İşlemsel	(1) 20-29	38	3,61	0,81	G. Arası	3	9,752	3,251	4,688	0,003*	1-2,3,4
	(2) 30-39	148	3,09	0,84	G. İçi	371	257,250	0,693			
	(3) 40-49	134	3,11	0,86	Toplam	374	267,002				
	(4) 50-59	55	3,01	0,78							
	Toplam	375	3,14	0,84							
Etkileşimsel	(1) 20-29	38	3,81	0,83	G. Arası	3	6,005	2,002	2,661	0,048*	1-4
	(2) 30-39	148	3,50	0,86	G. İçi	371	279,089	0,752			
	(3) 40-49	134	3,44	0,91	Toplam	374	285,095				
	(4) 50-59	55	3,31	0,79							
	Toplam	375	3,48	0,87							

Y

aş durumuna göre örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, dağıtımsal adalet alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır ($F_{(3-371)}=0,409$, $p>.05$). Ancak işlemsel adalet ($F_{(3-371)}=4,688$, $p<.05$) ve etkileşimsel adalet alt boyutlarında ($F_{(3-371)}=2,661$, $p<.05$) yaş durumuna göre anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir (Tablo 4.8.). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının

varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır. Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe testinin tercih edilmesinin nedeni, testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları Tablo 4.8'de sunulmuştur.

İşlemsel adalet alt boyutunda öğretmenlerin yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 20-29 yaş grubu ($\bar{X}=3,61$) ile 30-39 ($\bar{X}=3,09$), 40-49 ($\bar{X}=3,11$) ve 50-59 ($\bar{X}=3,01$) yaş grupları arasında 20-29 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 2.11.). 20-29 yaş grubunun puan ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer gruplara göre işlemsel adalet algılarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. 20-29 yaş aralığındaki genç öğretmenler okul yöneticilerinin kendilerine karşı dürüst ve nazik davrandığını, alınan karara ilişkin zamanında geribildirimde bulunulduğunu, alınan kararların dayandığı sebeplere ilişkin yeterli düzeyde açıklamalar yapıldığını ve öğretmenlerle samimi bir iletişimin kurulduğunu düşünüyor olabilirler.

Etkileşimsel adalet alt boyutunda öğretmenlerin yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları puan ortalamasının ($\bar{X}=3,81$), 50-59 yaş aralığındaki öğretmen puan ortalamasından ($\bar{X}=3,31$) yüksek olduğu, 20-29 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (Tablo 4.8.). 20-29 yaş grubu ($\bar{X}=3,81$) ile 30-39 ($\bar{X}=3,50$) ve 40-49 ($\bar{X}=3,44$) yaş aralığındaki öğretmen puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır (Tablo 4.8). Öğretmenlerin İşlemsel adalet algılamalarına ait sonuçlarda da (20-29) yaş aralığındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre kendilerine daha adil davranıldığını düşünüyor olabilecekleri

belirtildi. Simons ve Roberson (2003) da işlemsel adalet ile etkileşimsel adalet arasındaki ilişkinin çalışanların algısı temelinde yüksek bir ilişkiyi ortaya çıkararak üç adalet tipi arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Uğurlu, 2009: 89-90). Araştırmanın sonuçları Simons ve Roberson araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

4.1.1.8. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerde örgütsel adaletin eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan analiz sonucunda, varyansların homojen olmadığı görüldüğünden Kruskal-Wallis Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.9.'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Örgütsel Adalet	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	p
Dağıtımsal	Önlisans	43	183,87	2	0,973	0,615
	Lisans	314	189,88			
	Yüksek Lisans	18	165,00			
	Toplam	375				
İşlemsel	Önlisans	43	188,59	2	0,020	0,990
	Lisans	314	188,12			
	Yüksek Lisans	18	184,56			
	Toplam	375				
Etkileşimsel	Önlisans	43	178,05	2	0,418	0,811
	Lisans	314	189,39			
	Yüksek Lisans	18	187,44			
	Toplam	375				

Tablo 4.9.'dan de anlaşıldığı gibi, örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel alt boyutları sıra ortalamalarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda öğretmenlerin eğitim durumunun sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel

olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=0,973$; $sd=2$; .05), ($x^2=0,020$; $sd=2$; .05), ($x^2=0,418$; $sd=2$; .05).

4.1.1.9. Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Mezun Olunan Okula Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Adalet	Mezuniyet	N	\bar{X}	SS	Varyans Kaynağı	Sd	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	F	p
Dağıtımsal	Eğt. Fak.	267	3,22	0,81	Gruplar Arası Gruplar İçi Genel	2	0,854	0,427	0,620	0,539
	F.Ed.Fak.	48	3,18	0,87		372	256,290	0,689		
	Diğer	60	3,34	0,88		375	257,144			
	Toplam	375	3,24	0,83						
İşlemsel	Eğt. Fak.	267	3,18	0,82	Gruplar Arası Gruplar İçi Genel	3	1,357	0,679	0,950	0,388
	F.Ed.Fak.	48	3,02	0,92		371	265,645	0,714		
	Diğer	60	3,07	0,89		374	267,002			
	Toplam	375	3,14	0,84						
Etkileşimsel	Eğt. Fak.	267	3,49	0,85	Gruplar Arası Gruplar İçi Genel	3	0,096	0,048	0,063	0,939
	F.Ed.Fak.	48	3,49	0,97		371	284,998	0,766		
	Diğer	60	3,45	0,91		374	285,095			
	Toplam	375	3,48	0,87						

Öğretmenlerde örgütsel adaletin mezun olunan okula göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel alt boyutunda .05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçek maddeleri ve ölçeğin tümüne ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma düzeyleri ve yüzde değerleri Tablo 4.11.'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular

Madde No	Örgütsel Sinizm	\bar{X}	SS	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığın değil neyi bildiğindir.	3,45	1,05	9,1	23,7	35,2	26,9	5,1
2	Çalıştığım okulda, pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır.	3,05	1,04	12,3	36,3	26,9	18,9	5,6
3	Çalıştığım okulu, geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım.	2,69	1,08	20,5	37,1	25,9	10,7	4,8
4	Çalıştığım okulda, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur.	2,65	1,03	12,0	36,8	30,4	16,3	4,5
5	Çalıştığım okulda, kişisel girişimler pek fazla önemsenmez.	2,61	1,00	10,1	42,9	27,7	14,4	4,8
6	Çalıştığım okulu geliştirmek için yaptığım çabalar bilinir.	2,60	0,93	15,2	38,9	25,9	14,1	5,9
7	Çalıştığım okulda, öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler.	2,57	1,09	2,4	7,2	24,3	45,6	20,5
8	Çalıştığım okulda insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur.	2,43	1,09	5,3	12,0	28,8	39,7	14,1
9	Çalıştığım okulda, öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebilirsiniz.	2,26	0,95	4,0	10,7	36,0	40,5	8,8
TOPLAM		2.70	1.02					

Tablo 4.11. incelendiğinde en yüksek aritmetik ortalamanın 'Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığın değil neyi bildiğindir ($\bar{X} = 3,45$)' maddesi için, en düşük ortalamanın ise 'Çalıştığım okulda, öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebilirsiniz ($\bar{X} = 2,26$)' maddesi için hesaplandığı görülmektedir. Tüm maddelere ait aritmetik ortalamaya bakıldığında öğretmenlerin değerlendirmelerinin 'Kısmen Katılıyorum' aralığında olduğu görülmektedir ($\bar{X} = 2,70$). Bu sonuç öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının 'orta' düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu sonuç Kalağan ve Güzeller (2010)'in ve Helvacı ve Çetin (2012)'in öğretmenlerle, Arslan'ın (2012)

akademisyenler ile, Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) otel işletmelerinde yaptığı araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

4.1.2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.12. Cinsiyet Değişkenine Göre, Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin T- Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Sinizm	Kadın	195	2,73	0,55	373	0,958	0,338
	Erkek	180	2,67	0,55			
Toplam		375					

Tablo 4.12.'ye bakıldığında kadın öğretmenlerden elde edilen aritmetik ortalamaların, erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak t-testi sonuçları cinsiyet p değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığını göstermişti [$t(373)=-0,212, >.05$]. Araştırmanın bu sonucuna bakarak öğretmenlerin cinsiyetinin örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin olmadığı görülmektedir. Kalağan (2009) tarafından araştırma görevlileri ile yapılan, Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından öğretmenler ile yapılan, yine Helvacı ve Çetin (2012) tarafından öğretmenler ile yapılan ve Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından otel işletmelerinde yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu durum öğretmenlik mesleğinde, mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi görüşü ile açıklanabilir.

4.1.2.2. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.13. Branş Değişkenine Göre, Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin T- Testi Sonuçları

Değişken	Branş	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Sinizm	Sınıf	118	2,68	0,54	373	0,472	0,637
	Branş	257	2,71	0,56			
Toplam		375					

$p < 0.05$

Tablo 4.13.'e bakıldığında, branş öğretmenlerinden elde edilen aritmetik ortalamaların, sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak T testi sonuçları, branş değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir [$t(373) = -0,637$, $p > .05$]. Araştırmanın bu bulguları, öğretmenlerin branşının örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından öğretmenler ile yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenleri aynı okullarda birlikte görev yapmaktadırlar. Dolayısıyla aynı örgütsel yapı içinde yer aldıklarından örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı düşünülebilir.

4.1.2.3. Okul Tipi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.14. Okul Tipi Değişkenine Göre, Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin T- Testi Sonuçları

Değişken	Okul Tipi	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Sinizm	Tam Gün	141	2,67	0,59	373	-1,054	0,293
	Yarım Gün	234	2,72	0,52			
Toplam		375					

$p < 0.05$

Tablo 4.14.'e bakıldığında, yarım gün eğitim öğretim yapan okullarda çalışan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının tam gün eğitim öğretim yapan okullarda çalışan öğretmenlerden elde edilen ortalamadan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak t testi sonuçları da, okul tipi değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir [$t(373)=-0,293$, $p>.05$]. Araştırmanın bu bulguları, öğretmenlerin çalıştıkları okul tipinin örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin olmadığını göstermektedir. Tam gün ve yarım gün öğretim yapan okullarda çalışan öğretmenler ders yükü ve ders dışı görevlerini yerine getirmeleri sırasında aynı yönetmelikler uygulanmaktadır. Tam gün ve yarım gün öğretim yapan okullarda çalışan öğretmenler arasında örgütsel sinizm düzeyleri bakımından anlamlı fark bulunmaması bu şekilde açıklanabilir.

4.1.2.4. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.15. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Yaş	N	\bar{X}	SS	Varyans Kaynağı	Sd	K. Top.	K. Ort.	F	p	Fark Scheffe
Örgütsel Sinizm Adalat	(1) 20-29	38	3,24	0,81	G. Arası	3	0,057	0,019	0,069	0,980	
	(2) 30-39	148	3,24	0,84	G. İçi	371	114,53	0,309			
	(3) 40-49	134	3,20	0,89	Toplam	2	114,58	9			
	(4) 50-59	55	3,12	0,83							
	Toplam	375	3,20	0,84							

Tablo 2.18.'e öğretmenlerin yaş durumuna göre örgütsel sinizmle arasında anlamlı fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır ($F_{(3 - 371)}=0,069$, $p>.05$). Buna göre Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından öğretmenler ile yapılan, Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından otel işletmelerinde yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

4.1.2.5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerde örgütsel sinizmin eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan analiz sonucunda, varyanslar homojen olmadığı görüldüğünden Kruskal-Wallis Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.16.'da verilmiştir.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi H-T Test Sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	p
Örgütsel Sinizm	Önlisans	43	173,77	2	1,288	0,525
	Lisans	314	188,89			
	Yüksek Lisans	18	206,42			
	Toplam	375				

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($x^2=1,288$; $sd=2$; .05). Araştırmanın bu sonucu, Helvacı ve Çetin (2012) tarafından öğretmenler ile yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir.

4.1.2.6. Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Mezun Olunan Okula Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Mezuniyet	N	\bar{X}	SS	Varyans Kaynağı	Sd	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	F	p
F.E. Fak.	48	2.73	0,07	372	114,515	0,308				
Diğer	60	2.72	0,08	374	114,589					
Toplam	375	2.70	0,02							

Tablo 4.17.'de öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile mezun oldukları okul arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{(2-372)}=0,120$, $p>.05$). Mezun olunan okul her ne olursa olsun eğitim kurumlarında çalışan farklı fakülte mezunu öğretmenler aynı ortamda aynı kurallar çerçevesinde görevlerini yerine getirmektedirler. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mezun oldukları okula göre farklılık göstermediği söylenebilir.

4.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasında İlişkiye ait Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında ilişkiye ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasında İlişki Analizi

Korelasyon Analizi		Örgütsel Sinizm	Dağıtımsal Adalet
Örgütsel Sinizm	Pearson Correlation (r)	1	-,588
	Sig.(p)		0,00
	N	375	375
Örgütsel Adalet	Pearson Correlation (r)	-,588	1
	Sig.(p)	0,00	
	N	375	375

Tablo 4.18.'de korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde korelasyon katsayısı ($r=-0,588$) olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür ($r= -0,588$ $p<.05$). Bir başka deyişle öğretmenlerin dağıtımsal adalet algısı azaldığında örgütsel sinizm tutumlarının arttığı söylenebilir. Araştırma sonuçları daha önceki (Bernerth; 2007, Tokgöz;2011, Efeoğlu ve İplik; 2011) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

4.1.3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin Dağıtımsal Alt Boyutu Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasında İlişkiye ait Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin dağıtımsal adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.19.'da verilmiştir.

Tablo 4.19.Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin Dağıtimsal Alt Boyutu Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasında İlişki Analizi

Korelasyon Analizi		Örgütsel Sinizm	Dağıtimsal Adalet
Örgütsel Sinizm	Pearson Carrelation (r)	1	-,433
	Sig.(p)		0,00
	N	375	375
Dağıtimsal Adalet	Pearson Carrelation (r)	-,433	1
	Sig.(p)	0,00	
	N	375	375

Tablo 4.19.'da korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde korelasyon katsayısı ($r=-0,433$) olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin dağıtimsal adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür($r= -0,43$, $p<.05$). Bir başka deyişle öğretmenlerin dağıtimsal adalet algısı azaldığında örgütsel sinizm tutumlarının arttığı söylenebilir.

4.1.3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin İşlemsel Alt Boyutu Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasında İlişkiye ait Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin işlemsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları tablo 2.23.'te verilmiştir.

Tablo 4.20. Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin İşlemsel Alt Boyutu Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları arasında ilişki Analizi

Korelasyon Analizi		Örgütsel Sinizm	İşlemsel Adalet
Örgütsel Sinizm	Pearson Carrelation (r)	1	-,553
	Sig.(p)		0,00
	N	375	375
İşlemsel Adalet	Pearson Carrelation (r)	-,553	1
	Sig.(p)	0,00	
	N	375	375

Tablo 4.20.'de korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde korelasyon katsayısı ($r=-0,553$) olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin işlemsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür($r= -0,55$, $p<.05$). Buna göre öğretmenlerin işlemsel adalet algısı azaldığında örgütsel sinizm tutumları artmaktadır. Araştırma sonuçları daha önceki (FitzGerald; 2002,

Tokgöz;2011, Efeoğlu ve İplik; 2011) araştırma sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

4.1.3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin Etkileşimsel Alt Boyutu Algıları ile Örgütsel Sinizm tutumları Arasında İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısı ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21. Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin Etkileşimsel Alt Boyutu Algıları ile Örgütsel Sinizm tutumları arasında ilişki Analizi

Korelasyon Analizi		Örgütsel Sinizm	Etkileşimsel Adalet
Örgütsel Sinizm	Pearson Correlation (r)	1	-,532
	Sig.(p)		0,00
	N	375	375
Etkileşimsel Adalet	Pearson Correlation (r)	-,532	1
	Sig.(p)	0,00	
	N	375	375

Tablo 4.21.’de korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde korelasyon katsayısı ($r=-0,532$) olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür($r= -0,53$, $p<.05$). Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısı azaldığında örgütsel sinizm tutumlarının arttığı anlaşılmaktadır. Araştırma sonuçları daha önceki (Bernerth; 2007, Tokgöz; 2011, Efeoğlu ve İplik; 2011) araştırma sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR

Araştırmanın bu bölümünde ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki olup olmadığının ilişkin alt problemlerin analizine dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

5.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına ve Örgütsel Adalet Algılarının Yaş, Cinsiyet, Branş, Eğitim Durumu, Okul Tipi, Mezun Olunan Okul Değişkenlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel adaletin üç alt boyutunun üçünde de 'orta' düzeyde algıya sahip oldukları görülmekle birlikte; en düşük ortalama işlemsel adalet, en yüksek ortalama da etkileşimsel adalet alt boyutlarında olduğu bulunmuştur. Buna göre öğretmen ve yöneticiler arasındaki iletişimin, işlemler ile ödül ve ceza dağıtımına göre daha verimli gerçekleştiğini söyleyebiliriz.

Yaş değişkenine ait sonuçlara göre örgütsel adaletin işlemsel alt boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. 20-29 yaş aralığındaki öğretmenler örgüt içi yaşanmışlıkları ve okul deneyimleri diğer yaş gruplarına göre daha azdır. Bu nedenle 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin diğer gruptakilere göre, kişilerden bağımsız, kişisel çıkar ve önyargılardan uzak durarak kendilerine daha adil davranıldığını düşünüyor olabilirler. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür. Bu durum öğretmenlik mesleği açısından mesleki rollerin cinsiyete göre değişmediği görüşüyle açıklanabilir. Araştırmada

incelenen diğer branş, eğitim durumu, okul tipi, mezun olunan okul değişkenlerine ait sonuçlara bakıldığında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Anlamlı fark bulunmaması öğretmenlerin aynı yasa ve yönetmeliklerle yönetilen okullarda, benzer görevler yürütüyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları ve Örgütsel Sinizm Algılarının Yaş, Cinsiyet, Branş, Eğitim Durumu, Okul Tipi, Mezun Olunan Okul Değişkenlerine Göre Farklaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Örgütsel sinizm algılarının ne düzeyde olduğuna bakıldığında öğretmen değerlendirmelerinin 'Kısmen Katılıyorum' aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuç öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının 'orta' düzeyde olduğunu göstermektedir. Araştırmada incelenen yaş, cinsiyet, branş, eğitim durumu, okul tipi, mezun olunan okul değişkenlerine ait sonuçlara bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Uygulamada öğretmenlerin okutacakları ders görevi, nöbet görevi, toplantı, sınav vb. görev ve sorumlulukları ilgili yönetmeliklerle yoruma kapalı bir şekilde düzenlenmiştir. Dolayısıyla örgütsel sinizm algısının araştırmada incelenen demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermemesi belirtilen görev ve sorumlulukların her öğretmen için aynı şekilde uygulanması ile açıklanabilir.

5.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasında İlişkiye İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm algısı üzerine yapılan bu çalışma ile örgütsel adalet ile çalışanların, samimiyet, adalet ve dürüstlük gibi temel beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmaması sonucu ortaya çıkan olumsuz bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre, çalışanların örgütsel adalete ilişkin olumlu yöndeki algıları arttıkça, çalıştıkları örgüte yönelik sinik tutum sergileme eğilimleri azalmaktadır. Yani öğretmenlerin örgütlerine yöneltilmiş küçümseme, kızgınlık duygusu, hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri; örgütte dürüstlük, samimiyet vb. eksikliği olduğu konusunda düşünceleri; farklı tarzlarda

sert eleştirileri, alaycı esprileri, örgütsel yönlü seçimlerin kişisel çıkarlara dayandığı görüşü ve insanların davranışlarında tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inançları örgütsel sinizmin artmasına ve örgütsel adalet algısının azalmasına neden olduğu düşünülebilir.

5.2. ÖNERİLER

5.2.1. Yönetici ve Öğretmenlere Yönelik Öneriler

- Yöneticiler örgütlerini adil, dürüst, şeffaf sistemler olarak geliştirerek hem adaletsizlik algısını, hem sinik tutum ve davranışları azaltabilir.
- Araştırma sonuçlarına göre 20-29 yaş grubu öğretmenlerin adalet algısı daha yüksek bulunmuştur. Bu nedenle daha ileri yaş grubundaki öğretmenlerin adalet algılarının artırılabilmesi için hizmet içi eğitim çalışmaları, seminerler, örgütsel adalet ve türlerini inceleyen araştırmalar vb. ile bilgilendirme çalışmaları yapılması yararlı olabilir.
- Araştırma sonuçlarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yöneticiler tutarlı, ön yargıdan arınmış, kurallara uygun ve etik davranışlar sergileyerek öğretmenlerin adalet algılarının artarak sinizm algılarının azalmasını sağlayabilirler.
- Yöneticiler öğretmenler ile işbirliği, destek ve güven duygusunu geliştirerek, örgütsel sinizme neden olan değişkenleri ortadan kaldırmaya çalışabilir.
- Yöneticiler tarafından okullarda yaşanan anlık değişim (4+4+4 uygulamaları, atama yöntemi değişiklikleri, kılık kıyafet uygulamaları vb.) öğretmenlerde çalıştıkları okula yönelik negatif tutumlar oluşturarak örgütsel sinizme neden olabilmektedir. Bunun için değişim yapmadan önce değişim gerekçelerinin öğretmenlere anlatılmasına önem verilebilir.
- Okuldaki işleyiş, prosedürler, hedefler, stratejiler, değerler ve görev tanımları öğretmenlere net olarak tanıtılmalı ve öğretmenlerin kararların ne şekilde alındığı, uygulamaların kendilerini nasıl etkileyeceği, alınan kararlar veya uygulamalar hakkında nasıl bilgi alabileceklerini, adaletsizlikle karşılaştıklarında neler yapabilecekleri hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanabilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Örgütsel sinizm kavramı bu araştırmanın konusu olan devlet ilköğretim okullarının yanı sıra özel okullarda da incelenebilir.
- Araştırma sonuçlarına göre 20-29 yaş grubu öğretmenlerin adalet algısı, 30-39, 40-49 ve 50-59 yaş grubundaki öğretmenlerin adalet algısına göre daha yüksek bulunmuştur. Yıllara göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ne gibi farklılaşmalar göstereceği boylamsal bir araştırma yoluyla incelenebilir.
- Örgütsel sinizmin artmasına kişisel sinizmin neden olabileceği düşünülerek öğretmenlerin kişisel sinizm algıları da araştırılabilir.
- Örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları ile bağlantılı olarak; örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel öğrenme, yabancılaşma, tükenmişlik, iş tatmini, algılanan örgütsel politika, örgütsel vatandaşlık, algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti gibi kavramlar ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler incelenebilir.
- Örgütsel sinizmle ilgili araştırmalar okullardaki yöneticiler de dahil edilerek yapılabilir.
- Örgütsel sinizm ile araştırmalar farklı okul türlerinde çalışan öğretmenler üzerinde (lise, meslek lisesi, anaokulu, özel eğitim okulları vb.) de gerçekleştirilebilir.
- Bu araştırmanın verileri, yalnızca Denizli ilini kapsamaktadır. Araştırma verileri daha çok sayıda il ve okuldan toplanarak, Türkiye'deki okullar için genellemelerde bulunulabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm algılarını belirlemek amacıyla, öğretmen ve yöneticilerden görüş almaya yönelik nitel araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Base sand Consequences, Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126 (3), 269-292.
- Akın, H. B. (2002). Yönetim ve Mizah: Örgütler ve Bürokrasiye Mizahi Bakışlar. Konya:Çizgi Kitapevi Yayınları
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: Akademik personel üzerinde bir analiz. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 7(2), 19-40.
- Altıntaş, F. Ç. (2007). Örgüt yapısının örgütsel Politika ve İşlem Adaleti Üzerine Etkisinin Yapısal Denklem Modellemesi Yardımıyla Analizi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(7), 151-168.
- Ankony, R.C., Thomas, M.K. (1999). The Impact of Perceived Alienation on Police Officers' Sense of Mastery and Subsequent Motivation for Proactive Enforcement. An International Journal of Police Strategies & Management, 2(22), 120-132.
- Arslan, E.T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13 (1), 12-27.
- Aster E., (2005). İlk çağ ve Orta Çağ Felsefe Tarihi. (Çeviren V. Okur). İm Yayınları
- Aşan, Ö. (2001). Motivasyon. (S. Güney). Nobel Yayın Dağıtım. Ankara
- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). Örgütsel Davranış. Arıkan Yayıncılık. İstanbul.
- Atalay, İ. (2005). Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Türkiye
- Barling, J. (1993). Interactional, Formal, and Distributive Justice in The Workplace. An Exploratory Study, The Journal of Psychology, 127(6), 649-656.
- Becker, T. E. (1992). Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?. Academy of Management Journal, 35(1), 232-244.
- Bernerth B. J., Armenakis, A., Achills, F. (2007). Justice, Cynicism And Commitment. The Journal Of Applied Behavioral Science, 43(3), 303-326.

- Beugre, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees An African perspective. *Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Bies, R.J., Shapiro, D.L. ve Cumming, LL. (1988). Causal Accounts and Managin Organizational Conflict: Is it Enough to Say It' s not My Fault ?. *Communicatio Research*.15, 381-399.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. ve Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leaderbehavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 733-753.
- Bonjean, Charles M. ve Michael D. G. (1970). Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach. *Social Forces*, 3(48), 365-373.
- Bora T. Sol, (2011). *Sinizm, Pragmatizm*. I. Baskı. İstanbul: Birikim Yayınları.
- Bos K. V. D., Vermunt, K. ve Wilke, H. (1997). Procedural and Distributiv Justice: What is Fair Depends More on What Comes First Than on What Comes Next. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72 (1), 95-104.
- Bos, K. V. D. (2001). Fundamental research by means of laboratory experiments is essential for a better understanding of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 254-259.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences (Dissertation of Doctor of Philosophy)*, The University of Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter?: Employee and supervisor perspectives on work outcomes. Paper presented at theEastern Academy of Management, Philadelphia, PA, 1999.
- Brandes, P. and Das, D. (2006). *Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications, Employee Health, Coping and Methodologies* (Edt. Pamela L.Perrewew, Daniel C. Ganster), JAI Press, New York, 233-266.
- Brown, M. And Cregan, C. (2008). Organizaional Change Cynicism: The Role of Employee Involvement, *Human Resource Management*, 47(4). 667–686.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cevizci, A. (2002). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınevi.

- Cole, M.S., Bruch H., Vogel B. (2006). Emotion As Mediators Of The Relations Between Perceived Supervisor And Psychological Hardiness On Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behaviour*, 2, 463-484.
- Colquitt J. A. (2001), On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A. ve Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(1), 110-127.
- Cohen-Charash, Y., Spector, P. (2001). The Role of Justice in Organizations: Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 86(2), 278-321.
- Cowherd, D. M. ve Levine, D. I. (1992). Product Quality and Pay Equity Between Lower-level Employees and Top Management: An Investigation of Distributive Justice Theory. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 302-320
- Cremer, D.D. (2005). Procedural and Distributive Justice Effects Moderated By Organizational Identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4-13.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S. ve Bobocel, D. R. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 164-209.
- Cropanzano, R., Prehar, C. ve Chen, P. Y. (2002). Using Social Exchange Theory Distinguish Procedural from Interactional Justice. *Group and Organizational Management*, 27, 324-351.
- Çağ, A. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çakmak, K. Ö. (2005). Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.
- Çöp, S. (2008). Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Türkiye.
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P. ve Dharwadkar, E. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

- Demircan, N. (2003). Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.
- Dilek, H. (2005). Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Türkiye.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve İşlemsel Bilgilendirmenin Rolü. Ege Akademik Bakış 2 (2): 71–78.
- Doğan, A. (2008). İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Elazığ ili örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Türkiye.
- Eaton, J.A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism (Dissertation of Master of Arts), Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- Efeoğlu, İ.E., İplik E. (2011), Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(3), 2011, 343-360.
- Eker, G. (2006). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye.
- Eker, G. (2006). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türkiye.
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin işe Yabancılaşması (Ankara ili Örneği). Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Türkiye.
- Erdoğmuş, N. ve Beyaz, M. (2002). Başarı Değerlemede Atfetme Hatası ve Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 3(1). 65-83.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi.15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildiriler Kitabı, Sakarya. 514-524.
- Ertürk, E.(2011). İlköğretim ve ortaöğretim Okullarındaki Örgütsel Adalet Algısı İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Türkiye.
- Ferris, K. R., Nissim A. (1983). A Comparison of Two Organizational Commitment Scales, Personel Psychology, 36, 87-98.

- Finkelstein, R., Minibas-Poussard J. ve Bastouis M. (2009). 'The moderating Role Of Seeking Support On Coping Styles And Perceptions Of organizational Justice: A Study With French And Turkish Students, Social Behavior And Personality,37(6), 845-862.
- Fitzierald, M. R. (2002). Organizational Cynicism: Its relationship to perceived Organizational İnjustice And Explanatory Style, Doctoral Dissertation, Division of research and advanced Studies of theUniversity of Cincinnati.
- Folger, R. ve Konovsky, M. A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions To Pay Raise Decisions. Academy of Management Journal, 32(1), 115-130.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories Academy of Management Rewiew, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice. Yesterday, Today, and Tomorrow Journal of Management, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. ve Bies, R. J. (1992). Establishing the Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Phililosophical Inquiries in to Business Ethics. Journal of Business Ethics, 11, 433-444.
- Gökberk, M. (2000). Felsefe Tarihi. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Gül, H., O. E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Akademik Bakış, Sayı: 15.
- Hançerlioğlu, O. (1993). Düşünce Tarihi. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Hançerlioğlu, O. (1999). Düşünce Tarihi. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Hançerlioğlu, O. (2000a). Felsefe Ansiklopedisi Kavramlar ve Akımlar, Cilt 3. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Helvacı. M.A. Örgütsel Sinizm. (Memduhoğlu, H.B., Yılmaz, K.). (2010). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar içinde. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Helvacı M.A., Çetin A. (2012). International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkishor Turkic. 7(3).
- Hubbel, A. P. ve Chory-Assad, R. M. (2005). Motivating factors: Perceptions of justice and their relationship with managerial and organizational trust. Communication Studies, 56(1), 47-70.
- Irak, D. U. (2004). Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar Ve Bugünkü Durumu. Türk Psikoloji Yazıları, 7 (13), 25-43.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 67-92.

- İnce, M., Gül H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İnceoğlu, M. (2004). Tutum Algı İletişim. Ankara: Elips Yayınevi.
- İşcan, Ö.F., Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, 59(1).
- James, M.S.L. (2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University, Florida.
- Kâğıtçıbaşı, Ç. (1999). Yeni İnsan ve İnsanlar. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan G., Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, 83-97.
- Karabay, E.Z. (2004). Kamuda Ve Özel Sektörde Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.
- Karacaoğlu, K. Ve İnce, F. 2012. Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. Business And Economics Research Journal, 3(3), 77 – 92.
- Karaman, P. (2009). Örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik öğretmenler üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye.
- Karaeminoğulları, A. (2006). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.
- Kıdır, B. (2010). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinden İşsizlik Kaygısı: Psikolojik Etmenler Açısından Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Türkiye.
- Konovsky, M. A. ve Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. Academy of Management Journal, 37(3), 656-669.
- Kuşçuoğlu, S. (2008). The Roles Of Organizational Justice, Trust worthiness, Trust And Propensity Of Trust İn The relationsh Of Lmx With Ocb And Job Satis faction. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.

- Kutunis R. Ö., Çetinel E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi?. Bir Örnek Olay, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs 2009 Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü.
- Kutunis R.Ö., Dikili, A. (D. E. Özler). (2010). Değişim Boyutunda Örgütlerde Sinizm, Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 269-285.
- Laçinoğlu, Z. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Bazı Örgütsel Davranışlar Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği). Yüksek Lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Türkiye.
- Laio, W.C., Tai, W.T. (2006). Organizational justice, motivation to learn, and trainin gout comes, *Social Behavior And Personality*, 34 (5) 545-556.
- Lambert, G. H., Hogan, L. H. ve Griffin M. L. (2007). The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35, 644–656.
- Lambert, E. (2003). The Impact Of organizational Justice On Correctional Staff, *Journal Of criminal Justice*, 31(29), 295-307.
- Leventhal, G. S. (1976). What Should Be Done With Equity Theory? Ne Approaches To The Study Of Fairness İn Social Relationships. Wayne State University, Department Of Psychology. 21.12.2010 <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED142463.pdf>
- Lind, A. (2001). Fairness Heuristic Theory: Justice Judgements as Pivotal Cognitions in Organizational Relations. (J. Greenberg ve R. Cropanzano) *Advances in Organizational Justice* (56-88). Stanford, CA: Stanford University Press 22.12.2010 <http://site.ebrary.com/lib/ege/docDetail.action?docID=10040245&p00=organizational%20justice>.
- Luthans, F. (1981). *Organizational Behavior*.
- McFarlin, D. B., Sweeney, P. D. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Mize, J. K., Stanforth N., and Johnson, C. (2000). "Perception of Retail Supervisor's Ethical Behavior and Front-line Managers' Organizational Commitment", *Clothing and Textiles Research Journal*, 18(2), 100-110.
- Moorman, H. R. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.

- Moutner, T. (1997). Dictionary of Philosophy, Penguin Reference Books.
- Nalbant S., Uluutku H., Yıldırım C., Başoğlu C. (2002). Diyojen Sendromu: Bir Olgu Nedeniyle, Turkish Journal Of Geriatrics Dergisi 5 (1), 35-37.
- Nathan, P.R., Mohrman, A.M. ve Milliman, J. (1991). Interpersonal Relations as Context for the Effects of Appraisal Interviews on Performance and Satisfaction: A Longitudinal Study. Academy of Management Journal, 34(2), 352-369.
- Naus, A.J.A.M. (2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, (Dissertation of Doctor of Philosophy). Maastricht University, Maastricht.
- Özdevecioğlu, M. (2003a). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21, 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusalığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, 59(3) 181–202.
- Özen, Janset. (F. Erdem). (2003). Örgüte Duyulan Güvenin Anahtar Unsuru Olarak Örgütsel Adalet. Sosyal Bilimlerde Güven. Ankara: Vadi yayınları.
- Özen, J. (2002). Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri. Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi, Haziran, 5, 107-117.
- Özgener Ş., Öğüt A., Kaplan M. (M. Özdevecioğlu; H. Karadal). (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. I. Basım. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi.
- Özmen, Ö. N. T., Arbak, Y., ve Özer, P. S. (2007). Adalete verilen değer in adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. Ege Akademik Bakış Dergisi 7(1), 17 -33.
- Parker, S. (2006). Distributive- and Procedural Justice: Towards Understanding Fairness Perceptions of Performance Appraisals in A National Government Department Office, Chief Directorate Surveys and Mapping. University of the Western Cape.
- Pearce, J. L., Bigley, G. A., ve Branyiczki, I. (1998). Procedural Justice a Modernism: Placing Industrial/Organizational Psychology in Context. Applied Psychology: An International Review, 47, 371-396.

- Pillai, R., Schriesheim, C. A. ve Williams, E. S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Türkiye.*
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 307-331.
- Poyraz, K., Kara, H. ve Çetin, S. A. (2009). Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1).
- Puusa, Anu ve Ulla Tolvanen (2006). Organizational Identity and Trust. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), 29-33.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Schyns, P. And Koop, C. (2007). Political Cynicism: Characteristic and Consequences of a Growing Phenomenon. Paper to be presented at the 4th General ECPR Conference, Pisa, Italy, 6-8 September, 1-19.
- Sağır, T., Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal Of Human Science* 9(2).
- Saruhan, S. C., Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sencer, M. (1983). *Batı Felsefe Tarihi*. III. Baskı. (B. Russell). İstanbul: Onur Basımevi.
- Sezen, B. (2001). Dağıtım Kanallarında Lojistik Performans, Adalet Algısı ve Kanal Üyesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.*
- Söyük, S. (2007). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma. *Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.*
- Sweeney, P. D., McFarlin, D. B. ve Inderrieden, E. J. (1990). Using Relative Deprivation Theory to Explain Satisfaction with Income and Pay Level: A Multistudy Examination. *Academy of Management Journal*, 33(2), 423-436.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. ve Topolnytsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.

- Tan, Ç. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adaletle İlişkin Görüşleri. E-Journal Of New World Sciences Academy, 5(1), 130-13.
- Tan, Ç. (2006). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.
- Titrek, O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.
- Tokgöz, N., (2011). Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği Eskişehir Osmangazi üniversitesi İİBF Dergisi, 6(2), 363-387.
- Tokgöz N. ve Yılmaz H. (2008). Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 283–305.
- Trevino, L. K. (1992). The Social Effects Of Punishment In Organizations: A Justice Perspective. Academy of Management Review, 17(4), 647-676.
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N. Ş. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4 – 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildiriler Kitabı, Eskişehir, 688-692.
- [/www.turkcebilgi.com/ansiklopedi/kinizm/www.tdk.gov.tr/\(05/10/2012\)](http://www.turkcebilgi.com/ansiklopedi/kinizm/www.tdk.gov.tr/(05/10/2012))
- Türkçe Sözlük (1974). Gözden geçirilmiş altıncı baskı, TDK yayınları, Bilgi Basımevi, Ankara.
- Türkçe Sözlük. (1998). Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Uğurlu, C.T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Türkiye.
- Ulaş, S.E. (2002). Felsefe Sözlüğü. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. and Austin, J. T. (2000). Cynicism About Organizational Change Measurement, Antecedents, And Correlates. Group&Organization Management, 25(2), 132-153.
- Wu, C., Neubert, M. J. ve Yi, X. (2007). Transformational leadership, cohesion perceptions, and employee cynicism about organizational change the mediating role of justice perceptions. The Journal of Applied Behavioral Sciences, 43(3), 327-351.
- Yamane, T. (2001). Temel Örnekleme Yöntemleri. (A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsəl). I. Baskı. İstanbul: Literatür Yayıncılık.

- Yavuz, E. (2010). Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları ve üzerine bir karşılaştırma çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.
- Yavuz, M. (2012). Özel Dershanelerde Görev yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 7/2 Spring 2012*, 1147-1160.
- Yıldırım, F. (2003). Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı Ve Bazı Kişisel Ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi. *Mülkiye Dergisi*, 27 (239), 371-402.
- Yıldırım, Fatma (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62 (1), 354-279.
- Yıldırım, F. (2008). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık İle Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı Ve Bazı Kişisel Ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi. *Mülkiye Dergisi*. 17(239), 371-402.
- Yılmaz, K. (2008). Eğitim Yönetiminde Değerler. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.
- Yürür, S. (2009). Örgütsel Adalet. (A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür) *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar içinde* (167-207). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

EK-1

Öğretmen Arkadaşım,

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm algılarını tespit etmek ve aralarındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma sonuçları bilimsel olarak kullanılacağından lütfen adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

Anket 3 ayrı bölümden oluşmuştur. Anketi cevaplandırırken size uygun olan madde seçeneğine (X) koyarak işaretleyiniz. Cevapları içtenlikle belirtmeniz araştırmanın amacına ulaşmasında katkı sağlayacaktır. Yardım ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Kevser BÖLÜKBAŞIOĞLU

PAÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
Yaşınız : () 20-29 () 30-39 () 40-49 () 50-59
Eğitim Durumu : () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
Mezun olduğunuz okul : () Eğitim Fak. () Fen Edb. Fak. () Diğer
Branşınız : () Sınıf () Branş
Okul Tipi : () Tam Gün () Yarım Gün

	Örgütse Sinizm Ölçeği ile İlgili İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Çalıştığım okulda , pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır.					
2	Çalıştığım okulu , geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım.					
3	Çalıştığım okulda insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur.					
4	Çalıştığım okulda , alışılmış şeyleri değiştirmek , getirilerinden çok sorunlara sebep olur.					
5	Çalıştığım okulda , kişisel girişimler pek fazla önemsenmez.					
6	Çalıştığım okulda , öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler.					
7	Çalıştığım okulda , öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebilirsiniz.					
8	Çalıştığım okulda , önemli olan kimi tanıdığın değil neyi bildiğindir.					
9	Çalıştığım okulu geliştirmek için yaptığım çabalar bilinir.					

EK-2

	Örgütsel Adalet Algısı ile İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Çalışma programım adildir.					
2	Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.					
3	İş yükümün adil olduğu kanısındayım.					
4	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde okulumdan elde ettiğim kazancın adil olduğunu düşünüyorum.					
5	Bu okulda kendi isteğimle kalmaktayım.					
6	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
7	Yöneticiler okulla ilgili bir karar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8	Yöneticiler öğretmenlerle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9	Yöneticiler aldıkları kararları öğretmenlere açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.					
10	Okulla ilgili kararlar bunlardan etkilenen tüm öğretmenlere ayırım yapılmaksızın uygulanır.					
11	Öğretmenler yöneticilerin okulla ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.					
12	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.					
13	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.					
14	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
15	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst ve samimidir.					
16	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
17	Yöneticilerim benimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.					
18	Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
19	Yöneticilerim benimle ilgili alacağı her kararı bana açıklar.					
20	Yöneticilerim benimle ilgili kararları için uygun gerekçeler gösterir.					

EK-3

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Kevser
Soyadı	Bölükbaşıoğlu
Doğum Yeri ve Tarihi	Aydın-1972
Uyruğu	TC
İletişim adresi ve telefonu	5057781750 kevserbolukbasioglu@hotmail.com
Eğitimi	
İlkokul	Aydın Cumhuriyet İlkokulu
Ortaokul	Söke Ortaokulu
Lise	Söke Endüstri Meslek Lisesi
Yüksek Öğretim(Lisans)	PAÜ Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği
Yüksek Öğretim(Lisans)	PAÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yabancı Dil	
İngilizce PAÜ Dil Sınavı	52
Mesleki Deneyim	
1998-2010	Kütahya, Denizli, İstanbul, Şanlıurfa illerinde sınıf öğretmenliği yaptı.
2010-.....	Denizli Okul Yaptırma ve Yaşatma Derneği İlkokulu'nda Müdür Yardımcısı olarak çalışıyor.