

Examining the Relationship between Teachers' Organizational Justice Perceptions and Organizational Cynicism Levels

Fatma KÖYBAŞI

Cumhuriyet Üniversitesi

Celal Teyyar UĞURLU

Cumhuriyet Üniversitesi

Aziz Öncel

MEB

Abstract:

The purpose of this study was to determine the relationship between teachers' organizational justice level and their organizational cynicism level. This quantitative study was designed in associational research model. A total of 313 teachers employed in primary schools in central district of Sivas, participated in this study. This study used two different instrument to gather data. One of them was organizational justice scale developed by Vance, Brooks and Tesluk (1997) and adopted into Turkish by Kalağan and Güzeller (2008). The other one was organizational cynicism scale developed by Niehoff and Moorman (1993) and adopted into Turkish by Polat (2007). To determine relationship between organizational justice and organizational cynicism, correlation analysis and simple and multiple regression analysis were performed. Results revealed that there was a high relationship between organizational justice and organizational cynicism. Results also mirrored that the sub dimensions of the organizational justices entitled operative and allocative justice predicted the organizational cynicism. Results of the study were discussed in line with the related literature.

Keywords: Organizational justice, organizational cynicism, transactional justice, operative justice, allocative justice.



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 18, No 1, 2017
pp. 01-14
DOI: 10.17679/inuefd.285527

Received : 27.05.2016
Revision1 : 04.08.2016
Revision2 : 06.10.2016
Accepted : 12.10.2016

Suggested Citation

Köybaşı, F.; Uğurlu, C.T. & Öncel A. (2017). Examining the relationship between teachers' organizational justice perceptions and organizational cynicism levels. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(1), 01-14.
DOI: 10.17679/inuefd.285527

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Organizational justice is related to staffs' attitude and their satisfaction level in organizations. Brockner and Wiesenfeld (1996) states that organizational justice is not related to how organizations are fair to their employees, but how they feel about their employers' fairness. Organizational justice is a managerial decision process at distribution of roles, obeying the regulations, empowering, wage level, distribution of awards etc. (İnce and Gül, 2005). Organizational justice is a set of rules about how the awards and punishments are distributed and directed (Aydın and Karaman-Kepenekçi, 2008). Among factors influencing organizational justice is not only output, but process and application factors are also very important. Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009, explain that the organizational justice has three dimensions. They are allocative, operative, transactional justice. These dimensions influence on employees' attitude to organization. The allocative justice means that award distribution, wage, punishment and promotion, which are utilized by the managers are perceived fairly by employees. The transactional justice means that the distribution decision process is perceived fairly by employees. The operative justice is a perception that can be occurred by the interaction among the employees that work at same position or different position in the organization. If a manager can not provide the justice, employees will have negative feelings about their organization. Also, they will feel disbelief towards alteration and innovations done in the organizations. In such cases, organizational cynicism occurs. Eaton (2000), defines a cynic person as meticulous, finical and critical one. For Anderson (1996), organizational cynicism can be defined as a general and specific attitude that is described as desperation, frustration and disappointment. Dean, Brandes and Dharwadkar (1998) explain organizational cynicism as employees' beliefs about the lack of integrity in the organization and negative thoughts towards the organization and also, a negative attitude consisting of consistent disparaging and critical behaviors towards the organization. In organizational sense, Brandes (1997) explains that organizational cynicism is shared suspicions by many employees. Organizational cynicism may be originated from conflicts among personal and organizational values (Abraham, 2000). In the same way, insincere and unjust behavioral experiences or perceptions and beliefs resulting from fraud and insincerity are primary signs of the organizational cynicism (Naus, 2007). Mostly, there are studies about organizational cynicism related to organizational change and most of the them was studied on organizational behaviors fields (Abraham, 2000; Bernert, Armenakis, Feild & Walker, 2007; Aydan, 2011; Bölükbaşıoğlu, 2013; Tokgöz, 2011). According to the literature related to organizational cynicism and organizational justice, it is a fact that there is a negative correlation between organizational cynicism and organizational justice. Whether there is a correlation between organizational justice and organizational cynicism in educational organizations was investigated in this study.

Purpose

The purpose of this study was to determine the relation between the teachers' level of organizational justice and organizational cynicism. Furthermore, the current study investigated the predictors of organizational cynicism.

Method

Please introduce your method in this section. Give explanations about your research design, participants, data collection instruments and data analysis. You may use sub-headings when necessary. Please introduce your method in this section. Give explanations about your research design, participants, data collection

The study is relational screening model. The study group consist of 313 teachers from 81 different schools in Sivas province central district selected by cluster sampling method. There are two data collection tools. One of them is to collect to determine teachers' organizational justice level. The organizational justice scale is developed by Niehoff and Moorman (1993) and adopted to Turkish by Polat (2007). It has got 18 items. six of which belong to allocative dimension; and other six belong to transactional dimension and the other six belong to operative dimension. The other scale is to determine to teachers' organizational cynicism. The organizational cynicism is developed by Vance, Brooks and Tesluk (1997) and adopted by Kalağan and Güzeller (2008). It has got nine items. It is unidimensional scale. To do the data analysis, pearson product-moment correlation coefficient is figured out. To determine how much the organizational justice explain the organizational cynicism, simple regression analysis was used, as well as, to determine predictive power of organizational justice dimensions, multiple regression analysis was used.

instruments and data analysis. You may use sub-headings when necessary. Please introduce your method in this section. Give explanations about your research design, participants, data collection instruments and data analysis. You may use sub-headings when necessary. Please introduce your method in this section. Give explanations about your research design, participants, data collection instruments and data analysis. You may use sub-headings when necessary.

Findings

According to the findings of the study, teachers' organizational cynicism level and organizational justice level was found inversely related and moderate ($r = -.57$). Allocative dimension level and organizational cynicism level was seen inversely related and moderate ($r = -.52$); operational dimension level and organizational cynicism level is revealed inversely related and moderate ($r = -.57$) and transactional dimension level and organizational cynicism level was found inversely related and moderate ($r = -.48$). The highest correlation is between operational dimension level and organizational cynicism level. 33 percent of teachers' organizational cynicism level is explained by organizational justice. ($R = 0,57$ $R^2 = ,33$, $p < ,00$). Also, the organizational justice dimensions (together) explain 34 percent of organizational cynicism. But transactional dimension (single-handed) does not explain the organizational cynicism. According to beta coefficient, operational justice ($-.44$) explain more than allocative justice ($-.18$).

Discussion & Conclusion

The study shows that there is an inversely correlation between the organizational cynicism level and organizational justice. If the organizational justice increases, the organizational cynicism decreases. According to these findings, in order to decrease the organizational cynicism in schools, it is important to increase organizational justice. To secure organizational justice, management of school has important roles. Principals should manage the school by ethic leadership principles. Awards and punishment have to be distributed fairly. They must be impartial.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Fatma KÖYBAŞI

Cumhuriyet Üniversitesi

Celal Teyyar UĞURLU

Cumhuriyet Üniversitesi

Aziz Öncel

MEB

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş nicel bir çalışmadır. Araştırmanın örneklemini Sivas ili merkez ilçede bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 313 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen, Kalağan ve Güzeller (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel adalet ölçeği ile toplanmıştır. Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere korelasyon, basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel adalet algısının alt boyutları olan işlemsel ve dağıtimsal adalet örgütsel sinizmin düzeyini yordadığı ortaya çıkmıştır. Ulaşılan sonuçlar doğrultusunda örgütsel sinizmin düzeyini azaltmaya dönük öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm, Etkileşimsel Adalet, İşlemsel Adalet, Dağıtimsal Adalet



Inönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 18, Sayı 1, 2017
ss. 01-14
DOI: 10.17679/inuefd.285527

Gönderim Tarihi : 27.05.2016
1. Düzeltme : 04.08.2016
2. Düzeltme : 06.10.2016
Kabul Tarihi : 12.10.2016

Önerilen Atıf

Köybaşı, F.; Uğurlu, C.T. & Öncel A. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 01-14. DOI: 10.17679/inuefd.285527

GİRİŞ

Örgütlerde çalışan bireyler bürokratik sosyalleşme ile birlikte örgüte ilişkin tutum ve davranış biçimleri geliştirirler. Örgüt hakkındaki tutum ve davranışlar bir ya da daha fazla boyutta olumlu veya olumsuz yönde olabilir. Eğitim örgütlerinde ise öne çıkan örgütsel davranışlarından biri örgütsel adalettir.

Çalışan kişilerin kişisel tatmini ve etkin örgütsel fonksiyonları için temel bir gereklilik olarak adaletin önemi, sosyal bilimciler tarafından uzun süredir kabul görmektedir (Greenberg, 1990). Örgütsel adalet, bireylerin örgüt ortamında kendilerine uygulanan muameleden tatmin olma düzeyi ile ilişkilidir. Brockner ve Wiesenfeld'e (1996) göre örgütsel adalet, örgütün bireye karşı ne kadar adaletli olduğu ile ilgili değil, bireyin örgütün davranışlarını ne kadar adil bulduğu ile ilgili bir süreç olarak görülebilir. Bireylerin algılarına ve görüşlerine dayanarak oluşturulan örgütsel adalet kavramında örgütün yapısı ve işleyişi önemli bir rol oynayabilir. Çalışanların örgütü yapısal ve işlevsel algılamaları formel ve informel şekilde zamanla değişiklik göstermektedir. Bu değişimlerin kontrol dışına çıkması Senge'nin (1990) söylemiyle dünün çözümlerinin bugünün problemleri haline gelmesi yöneticileri farklı arayışlara yöneltmiştir (Helvacı, 2010). Bu arayışlar içerisinde örgüt-üye etkileşiminin kalitesinin sağlanması ve sürdürülmesi, örgütler açısından hem rekabet güçlerini etkilemesi hem de ortamın gerektirdiği örgütsel değişimleri gerçekleştirebilmeleri açısından önemlidir (Tokgöz, 2011).

Örgütün rekabet ortamının yarattığı dirence karşı kuvvetlenmesi için geliştirdiği yenilikler ve değişimler örgütün rekabet gücünü artırabileceği gibi karşılaşılan olumsuz tepkiler de bu gücü olumsuz yönde etkileyebilir. Dış kaynaklar tarafından kendi varlığını sürdürdüğünün kanıtı olmasının yanı sıra iç kaynaklar tarafından, çalışanların değişimle karşılaşmaları çalışanları zorlayabilir. İç güçler örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için eşgüdümlemeyi sürdürürken birlikteliğin kopması durumunda örgütün yaptığı değişim ve yeniliklere karşı inancsızlık ve örgüte karşı olumsuz tepkilerin gelişmesi şeklinde kendini gösterebilir. Bu durum örgütsel sinizm kavramının ortaya çıkmasına neden olabilir. Örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizmin (Polat ve Meydan, 2010) küreselleşmenin ve modernlik algılarının sunduğu koşullar düşünüldüğünde sinizm kavramının yayılmakta olan bir tutum olduğu çeşitli araştırmacılar tarafından aktarılmaktadır (Helvacı, 2010). Sinizm birçok olumsuz sonuçları olan olumsuz bir tutumdur (James, 2005). Bu sonuçlarından birkaçı çalışanlar arası ilişkiler ve çalışan performansını olumsuz etkileme (Kâhya, 2013; Uysal ve Yıldız, 2014)) olup bu sonuçlar örgütsel adaletin olmadığı durumlarda da ortaya çıkabilir. Yücel ve Gülveren'e (2007) göre örgütsel adalet algısı çalışanların çaba düzeyini değiştirebilir ve buldukları ortamı ya da durumu değiştirebilir. Örgütsel adalet tanımında yer alan kavramlardan biri olarak bireyin çalışma arkadaşlarıyla ve örgütle olan ilişkileri (Özkalp ve Kırel, 2004) aynı zamanda örgütsel sinizmin sonuçları olan çalışanlar arası ilişkiler kesilmektedir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel adalet ile sinizm arasında bir ilişkinin olması oldukça olasıdır. Şöyle ki örgütsel adaletle ilişkin düşük bir inanç çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlarının oluşmasına neden olabilir. Örgütsel adalet ile sinizm arasında yapılan çalışmalar incelendiğinde birçok çalışmanın ticari işletmeler üzerinden gerçekleştirilmiş (Çağ, 2011; Efeoğlu ve İplik, 2011; Özler, Atalay ve Şahin, 2010; Tokgöz, 2011; Türköz, Polat ve Coşar, 2013; Sancak, 2014; Kurtanis ve Çetinel, 2010; Çalışkan, 2014) fakat eğitim örgütlerindeki çalışmalar oldukça kısıtlıdır (Bölükbaşıoğlu, 2013). Sözü edilen ilgili çalışmalardan yola çıkarak eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel sinizm ve adalet algılarının performanslarına yansımaları muhtemeldir. Öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin düşük düzeyde olması ve örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olması onların performansını dolayısıyla da eğitimin kalitesini etkileyebilir. Bu bağlamda eğitim kurumlarında da görülmesi olası olan örgütsel sinizmin düzeyinin belirlenmesi ve örgütsel sinizm düzeyine etkisi olabileceği düşünülen örgütsel adaletle ilişkisi bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında bir ilişki olup olmadığı test edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırma ile okullarda örgütsel adalet algısının yarattığı etkilerden biri olarak örgütsel sinizm üzerinde durulması, aralarındaki ilişkinin betimlenmesi yoluyla okulun yönetim süreçlerindeki hassasiyet artırılabilecektir. Var olan duruma ilişkin betimlemelerden hareketle okullarda insan ilişkileri ve yönetimsel eylemlere ilişkin tutum ve davranışlar belirlenebilir.

Örgütsel Adalet

Temel anlamda adalet, felsefe kadar eski bir konu olup bir toplumda herkesin aynı muameleye tabi tutulması, hak ettiği ödül ya da cezayla karşılaşması hali olarak tanımlanabilir (Cevizci, 2010). Örgütsel adalet, çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtım gibi değişkenlere yönelik yönetsel kararları yönetme sürecidir (İnce ve Gül, 2005). Örgütlerde örgüt içi ilişkilerin

düzenlenmesinde ve çatışmaların çözümlenmesinde belirli kurallar ve normlar dizisi ortaya çıkar; ancak bu düzen çerçevesinde yürütülen uygulamalar kişileri tatmin etme konusunda yetersiz kalabilir. Örgütsel adalet ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine ve dağıtılacağına dair kurallar dizisidir (Aydın ve Karaman-Kepenekçi, 2008). Örgütsel adalet kavramı temelde Adams'ın (1965) 'Eşitlik Teorisi'ne' dayanmaktadır (Altıntaş 2006; Dilek 2005; Dinç ve Ceylan, 2008; İşbaşı, 2001; Özdevecioğlu 2003; Titrek, 2009; Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009; Yürür, 2008). Adams'ın (1965) eşitlik teorisi, çalışanların örgüte sağladıkları katkı ile örgütün kendilerine sağladığı faydayı, başka örgütte çalışanların elde ettikleri fayda ile karşılaştırıp değerlendirmeyi ve örgüt yönetiminin adil olup olmadığına karar vermeye dayanır.

Örgütsel adaletin algılanmasında etki eden tek faktörün çıktığı olmadığı, çıktılar kadar süreç ve uygulama biçimlerinin de bir önemli olduğu bilinmektedir. Yeniçeri ve diğerleri (2009) ile Altinkurt (2010) örgütsel adaleti üç boyutta ele almışlardır. Örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algısı, çalışanların yönetime karşı tutumlarında etkilidir (Yeniçeri vd., 2009). Dağıtım adaleti, elde edilen ücret, ödül, ceza ve terfi gibi her türlü kazanımın çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını ifade ederken, süreç adaleti, örgüt içinde alınan dağıtım kararlarının alınma süreçlerinin, çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını ifade eder (İçerli, 2010). Etkileşim adaleti; örgütteki hem aynı hem de farklı konumdaki çalışanların birbirleri ile etkileşimleri olarak ifade edilebilir (Altinkurt ve Yılmaz, 2010). Örgütsel adalet ile ilgili çalışmalar (Jacob, 2006; Clark, 2006; Frankfurt, 1997) adaletin ekonomik, eğitim, sosyal, politik ortamlarda insanlar arasındaki ilişkilerin odağına yerleşmiş olduğunu göstermektedir. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının belirlenmesi ve sonuçlarının optimum düzeye getirilmesi konusunda yapılan araştırmaların yoğunluk kazanması örgütsel sinizm düzeyini azaltmak için oldukça önemlidir.

Adalet ile ilgili çalışmalarla (Frankfurt, 1997; Jacob, 2006; Clark, 2006) adaletin eğitim ortamlarında insanlar arasındaki ilişkilerde önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının belirlenmesi ve sonuçlarının optimum düzeye getirilmesi konusunda yapılan araştırmaların yoğunluk kazanması örgütsel sinizm düzeyini azaltmak için oldukça önemlidir.

Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm; kişilerin, grupların ideolojilerin, sosyal yeteneklerin veya kurumların güvensiz olduğunu düşünme, kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile nitelenen tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996). Sinizm (kinizm, sinisizm), kökeni antik Yunan'dan gelen bir düşünce ekolü olarak doğmuştur. Sinizmin ortaya çıkışı ile ilgili söylenti aşağıda aktarılmıştır.

'Eski Yunan'da bir hayat tarzı ve düşünce okulu olarak kaynağını bulan sinizm (cynicism), Büyük İskender'in düşüncelerinden ilham aldığı Sinoplu Diyojen'e dayanmaktadır. Diyojen'e neden günün aydınlığında elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, "dürüst bir insan arıyorum" cevabını vermiştir. Bu özlü söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını 'ironik' olarak tanımlamaktadır'(Karacaoğlu ve İnce, 2012, s. 78).

Dean, Brandes ve Dharwadkar'a (1998) göre örgütsel sinizm, bir kişinin istihdam edildiği organizasyona karşı örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, örgüte yönelik negatif duygulanım ve bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur. Brandes (1997) sinizmi, örgütsel anlamda, birçok birey tarafından paylaşılan şüpheler şeklinde belirtmiştir. Eaton'a (2000) göre sinizm, 'kuşkuculuk', 'şüphencilik', 'güvensizlik', 'inançsızlık', 'kötümserlik', 'olumsuzluk' sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, "kusur bulan, zor beğenen, eleştiren birey" anlamlarına gelir.

Örgütsel sinizm, örgüt yönetiminin uygulamalarına karşı isteksizlik, örgütün yenilik ve değişimlerine karşı inançsızlık olarak tanımlanmakta ve örgütlerde istenmeyen olumsuz bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Bir örgütte örgütsel sinizm düzeyi ne kadar düşüğe örgüt o kadar fazla gelişme eğilimi gösterir.

Örgütte bütünlükten yoksunluğun, doğruluk ve dürüstlük değerlerinden uzaklaşılması ve mizah ve hicvin baskın olduğu durumlarda örgütsel sinizmin varlığından bahsetmek mümkündür. Abraham (2000) örgütsel sinizmin, çalışanların kişisel değerleri ve örgütün değerleri arasında uyum olmadığı algısından kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Örgüt ile ilgili samimiyetsiz veya adaletsiz davranış deneyimleri ya da algıları, doğruluk olmayışı, sahtekârlık veya samimiyetsizlik sebebiyle gelişen inançlar örgütsel sinizmin başlıca habercilerini oluşturmaktadır (Naus, 2007). Kalağan ve Güzeller, 2010; Helvacı ve Çetin, 2012 ile Efeoğlu ve İplik, 2011 tarafından yapılan çalışmalar incelendiğinde okullarda gerçekleşmesi muhtemel örgütsel sinizmin

etkisinde olan öğretmenlerin inanışları şu şekilde olabilir: i) Uygulanan müfredat veya çalışmaların belirgin bir kural veya disiplin çerçevesinde yürümediği inancı; ii) Okul yöneticileri tarafından öğretmenlere verilen resmi talimatların yerine getirilmesi hususunda umursamazlık olduğu inancı; iii) Samimiyetsiz ve tutarsız okul iklimi olduğu inancı; iv) Öğretmenler ve yöneticiler çıkarları söz konusu olduğunda etik dışı davranış gösterdikleri inancı; v) Öğretmenlerin veya yöneticilerin sosyal ilişkilerinin bireysel çıkarları çerçevesinde yürüttükleri inancı olmak üzere sıralanabilir.

Örgütsel sinizm, genellikle örgütsel değişim bağlamında ele alınmış ve örgütsel davranış alanında yapılan sinizm araştırmaları çoğunlukla bu düzlemde gerçekleştirilmiştir (Abraham, 2000; Bernert, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Aydan, 2011; Bölükbaşıoğlu, 2013; Tokgöz, 2011).

Örgütsel Adaletle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Örgüt içindeki insanların bir bölümünde bulunan, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna ve adalet, içtenlik, doğruluk gibi ilkelerin örgütün çıkarlarına feda edildiğine dair bir inanç olarak (Bedeian, 2007) tanımlanan örgütsel sinizmin adalet ile ilişkili kavramlara sahip olduğu açıktır. Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, çalışanlarda örgüte karşı kızgınlık, nefret, endişe ve utanç duyguları yaratmakta ve örgüte yönelik şiddetli bir şekilde eleştirmek, kötölemek, yerden yere vurmaya eğilimi söz konusu olmaktadır (Dean vd., 1998).

Örgütsel adaletin hissedilmediği durumlarda çalışanların tepkilerini duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak göstermeleri mümkündür. Bu bağlamda örgütsel adaleti girdi, örgütsel sinizmi bu girdinin çıktısı olarak anlamlandırmak mümkün görünmektedir. Çünkü örgütsel sinizm örgütsel yaşamın değerlendirme, belirli inançlara ve tutumlara sahiplik göstergesidir. Kutanis ve Çetinel (2010) tarafından yapılan araştırmada adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olmakla birlikte adaletsizliğe tepki gösterme gücünün örgütsel sinizmin asıl belirleyicisi olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan Efeoğlu ve İplik (2011) tarafından yapılan çalışmada da adalet azaldıkça örgüte yönelik sinik tutum düzeyinin arttığı ortaya çıkmıştır.

Örgütsel sinizmin özünde bir tepki, davranış, inanış veya tutum gözlendiği için örgütsel sinizmin örgütsel adalet kavramından etkilenen bir kavram olması daha anlaşılır görünmektedir. Örgütlerde adalet duygusunun tüm boyutlarında tekrarlı bir şekilde hayal kırıklığına uğrayan çalışan örgüte karşı inancını kaybedecek ve örgütsel sinizm ortaya çıkabilecektir (Tokgöz, 2011). Adaletsizlik algıları ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığına ilişkin yapılan araştırmalarda doğru orantılı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kutanis ve Çetinel, 2009; Tokgöz, 2011; Efeoğlu ve İplik, 2011). Alan yazın incelendiğinde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki araştırmalarda bu iki değişken arasında negatif yönlü ilişkileri ortaya koyan bulguların üretildiği görülmektedir.

Eğitim örgütlerinde örgütsel adalet ile örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini inceleyen çalışmalar (Kalağan ve Güzeller, 2010; Helvacı ve Çetin, 2012; Özgan, Çetin ve Külekçi, 2011) yanında örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ve muhalefet (Yıldız, 2013); örgütsel destek ve özdeşleşme (Nartgün ve Kalay, 2014) okul kültürü (Şirin, 2011) gibi değişkenlerle ilişkisine yönelik bir dizi araştırmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. Eğitim örgütlerinde örgütsel adalet kavramına ilişkin yapılan çalışmalarda ilişkisi incelenen kavramlar olarak örgütsel vatandaşlık (Polat ve Celep, 2008; Atalay, 2005; Baş ve Şentürk, 2011; Ay, 2007); yönetici tutum ve davranışları (Uğurlu ve Üstüner, 2011; Altinkurt ve Yılmaz, 2010; Kılıçlar, 2011; Oğuz, 2011) ile ilgili çalışmaların ağırlıkta olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim örgütlerinde örgütsel adalet ile sinizm arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmaların alana katkı sağlayacağı düşünülebilir. Ayrıca öğretmenlerin görüşlerine göre okul yönetimi sürecinde adaleti sağlamaya yönelik yapılan işlem ve uygulamaların örgütsel sinizm düzeyine açıklama gücünün belirlenmesi okul yöneticilerinin tutumlarını ve davranışlarını yönlendirme de katkı sağlaması beklenmektedir. Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişki ile örgütsel sinizm düzeyini yordayan örgütsel adalet boyutlarını belirlemektir.

YÖNTEM

Öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2006).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Sivas ili merkez ilçede bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 2692 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma örnekleminin ilköğretim okullarındaki öğretmenlerden seçilmesinin sebebi ilköğretim okullarının diğer kademe okullarına (okul öncesi ve lise) göre sayıca fazla olmasıdır. Küme örnekleme yöntemiyle örneklem belirlenmiştir. Küme örnekleme yöntemi, evrendeki bütün kümelerin tek tek (bütün elemanlarıyla birlikte) eşit seçilme şansına sahip oldukları durumda yapılan örnekleme yöntemidir (Karasar, 2006). Evrende yer olan 81 okuldan küme örnekleme yöntemi ile 25 okul belirlenerek toplam 450 öğretmene ölçekler dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden gönüllü olanların katılımı ile 354 ölçek geri dönmüş ve sağlıklı veri elde etmek amacıyla veri analizine uygun olanlardan 313 tanesi değerlendirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı 2'si ölçek 1'i kişisel bilgi formu olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcının demografik özelliklerini belirleyen 6 soru bulunmaktadır. Bu sorular; cinsiyet, yaş, toplam öğretmenlik süresi, çalışılan okuldaki öğretmenlik süresi, branş ve çalışılan okuldaki toplam öğretmen sayısını belirtmeye yöneliktir. İkinci bölümünde örgütsel sinizm düzeyini ölçmeye yönelik örgütsel sinizm ölçeği yer almaktadır. Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen Kalağan ve Güzeller (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel sinizm ölçeği tek boyutlu 9 maddelik bir ölçektir. Sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlama sürecinde çeviri-geri çeviri tekniğini kullanmışlardır. Ölçeğin güvenilirliğini belirleyen Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .83'tür. Ölçeğin test tekrar test güvenilirlik katsayısı .81'dir. En düşük 9, en yüksek 45 puan alınan ölçekte puanların yükselmesi örgütsel sinizm düzeyinin arttığını göstermektedir. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile ortaya konmuştur. Mevcut çalışmada ölçeğin tek boyutlu yapısını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonuçları ölçeğin tek boyutlu yapısının iyi uyum değerleri verdiğini göstermektedir ($X^2 = 760.03$; $df = 35$; $p = .00$; $RMSEA = .25$; $RMR = .02$; $NFI = .63$; $CFI = .67$). Nitekim ölçeğin $RMSEA$ değerinin .05'ten küçük olması mükemmel bir uyumu gösterir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Ayrıca bu çalışma için ölçeğin güvenilirlik katsayısı .75 olarak hesaplanmıştır.

Anketin 3. bölümünde ise öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını belirlemek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel adalet ölçeği yer almaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .85, faktör analizinde ise tüm maddelerin madde faktör yükleri .45'in üzerinde olduğu belirtilmiştir. Ölçeğin tamamında Cronbach's Alfa katsayısı .96 olarak belirlenmiştir. Alt boyutları içine güvenilirlik katsayıları ise dağıtımsal adalet .89, işlemsel adalet .95 ve etkileşimsel adalet boyutunda ise .90 olarak belirtilmiştir. Faktör analizi sonucu üç faktörlü ölçeğin 6 maddesinin dağıtımsal adaleti, 9'unun işlemsel adaleti ve 4'ünün de etkileşimsel adaleti belirlediği ortaya çıkmıştır.

DFA sonuçları ölçeğin tek boyutlu yapısının iyi uyum değerleri verdiğini göstermektedir ($X^2 = 1243.57$; $df=149$; $p=.0000$; $RMSEA= 0.153$; $RMR=0.026$; $NFI=0.97$; $CFI=0.98$) iyilik uyum değerleri ölçeğin yapı geçerliğini sağladığını ($RMSEA<.05$) göstermektedir. Bu çalışma için ölçeğin güvenilirlik katsayısı .98 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Öğretmenlerdeki adalet algısının öğretmenlerin sinizm düzeyine etkisinin ne kadarını açıkladığını belirlemek için basit regresyon ve örgütsel adalet alt boyutlarının anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığını ortaya çıkarmak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu Regresyon analizi için varsayımların sağlanıp sağlanmadığına ilişkin VIF değeri, Durbin-Watson değeri ve en düşük tolerans değeri incelenmiştir. Çok değişkenli regresyon modeli sonucu maksimum varyans büyütme faktörü (VIF) değeri 1,50'dir ve VIF değerinin 10'dan oldukça küçük olduğu görülmektedir. Ayrıca en düşük tolerans değeri 0,43 olarak hesaplanmıştır. Bu değer en alt sınır olan 0,1 veya 0,2'den yüksektir. Durbin-Watson değerinin 1,68'tir. Söz konusu test değerini 1,5 ile 2,5 arasında bir değer olması şartını sağladığı görülmektedir. Ulaşılan bu değerler sonucunda regresyon modelinde çoklu bağıntı sorununun olmadığı görülmektedir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacına yönelik yapılan veri analizleri yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi açıklayan pearson momentler çarpımı katsayısı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5
1.Örgütsel sinizm	-				
2.Örgütsel adalet	-,57*	-			
3.Dağıtimsal adalet	-,52*	,91*	-		
4.İşlemsel adalet	-,57*	,96*	,80*	-	
5.Etkileşimsel adalet	-,48*	,90*	,73*	,83*	-

* $p < .05$

Tablo 1 incelendiğinde, bütün değişkenler arasındaki ilişkilerin negatif yönde ve anlamlı olduğu bulgulanmıştır ($p < .05$). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel adalet boyutları arasındaki korelasyon katsayıları sırasıyla açıklanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında orta düzeyde ($r = -.57$); dağıtimsal adalet algıları ile orta düzeyde ($r = -.52$); işlemsel adalet algıları ile orta düzeyde ($r = -.57$) etkileşimsel adalet algıları ile orta düzeyde ($r = -.48$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel adalet boyutları arasında en yüksek korelasyonun işlemsel adalet algılarında belirdiği ortaya çıkmıştır. Adalet uygulama sürecinde sergilenen işlemlerin örgütsel sinizm düzeyi ile orta düzeyde ve negatif yönde bir ilişki oluşturduğu şeklinde yorumlanabilir. Diğer alt boyutlara göre örgütsel sinizm ile en düşük korelasyon katsayısına etkileşimsel adalet boyutunda olması, örgütlerin adalet uygulamasında kim, ne kadar ne yapmış sorularının oldukça önemli görülmemesi şeklinde yorumlanabilir. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki örgütsel adalet algılarının olumlu olduğunda örgütsel sinizm düzeyinin düşük olmasını; örgütsel adalet algılarının olumsuz olduğunda da örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması yönündedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı yordayıcısı olup olmadığına ilişkin yapılan regresyon analizleri Tablo 2'de verilmiştir

Tablo 2

Örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin örgütsel sinizm düzeyinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi

Değişkenler	B	Sh	β	t	p
Sabit	3,75	,43		26,24	,00
Dağıtimsal adalet	-,14	,05	-,21	-2,59	,01
İşlemsel adalet	-,22	,06	-,34	-3,51	,00
Etkileşimsel adalet	-,03	,05	,05	,67	,51

R = ,48; R² = ,24 ; F = 32,04; p < .05

Tablo 2'de görüldüğü gibi örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizmi yordama özelliğini test eden model anlamlıdır ($R = .48$; $R^2 = .24$; $F = 32.04$; $p < .05$). Dağıtimsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet birlikte örgütsel sinizmin %24'ünü açıklamaktadır. İşlemsel adalet ile dağıtimsal adalet örgütsel sinizmi negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır ($p < .05$). Yordayıcı değişkenlere ilişkin regresyon katsayıları incelendiğinde işlemsel adalet ($\beta = -.34$) en yüksek, dağıtimsal adalet ($\beta = -.21$) en düşük regresyon katsayısına sahip olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin negatif yönde ve orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin düştüğü; diğer taraftan örgütsel adalet algıları azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı söylenebilir. James (2005), FitzGerald (2002), Bernerth vd. (2007) ile Kutanis ve Çetinel (2009) tarafından yapılan araştırmaların bulguları bu çalışmanın bulgusu ile örtüşmektedir. Çalışanların, emeklerine karşılık elde ettikleri çıktılarını, süreçlerin ve kendilerine gösterilen davranışların adil olup olmadığına dair geliştirilen örgütsel adaletsizliğe bir tepki olarak örgütsel sinizm kendini gösterir (Andersson, 1996). Kutanis ve Çetinel (2009) yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizmin kaynağı örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algılar olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde Tokgöz (2011) de örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında bir ilişki olduğunu ve ters yönlü güçlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır ki bu çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasındaki ilişki orta düzeydedir. Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında ters

yönlü bir ilişki olması bakımından bu çalışmanın bulgusu yapılan çalışmalarla örtüşmekte; fakat bu ilişkinin düzeyi ile ilgili araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir.

Özler vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizmin güvensizlikle ortaya çıktığı ve sinizmin nedenleri arasında kişiliğin ve liderlik özelliklerin etkili olduğu nitel yöntemle tespit edilmiştir. Okul yöneticilerin liderlik özelliklerinin örgütsel sinizme neden olabileceği ihtimali okul yöneticilerin etkili liderlik davranışları göstermelerini ön plana taşır. Okul yöneticilerin örgütsel adaleti sağlamak için liderlik özelliklerinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel boyutlarına nasıl yansıdığı da örgütsel sinizmi belirleyici faktörler olabilir. Bu noktada örgütsel sinizm örgütsel adaletin boyutları tarafından anlamlı bir şekilde açıklanabilen bir örgütsel davranış olduğu çalışmanın sonuçlarından bir diğeridir.

Dağıtımsal adalet ile işlemsel adalet boyutlarının örgütsel sinizm düzeyini anlamlı düzeyde yordadığı, etkileşimsel adalet alt boyutunun ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuç ile Efeoğlu ve İplik (2011) tarafından yapılan çalışma bulgusu ile benzerlik göstermektedir. İlgili araştırma sonuçlarına göre; çalışanların örgütsel adalet boyutları (dağıtım, işlemsel, kişilerarası ve bilgisel) ile örgütsel sinizm tutumunun tüm boyutları arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Adalet boyutlarından dağıtım ve işlemsel adaletin en fazla etkili olduğu tespit edilmiştir.

Çağ (2011) tarafından yapılan örgütsel sinizm ile örgütsel adalet boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka çalışmada ise örgütsel sinizmin dağıtımsal ve etkileşimsel boyutlarıyla bir ilişkili olmadığını işlemsel adaletle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada elde edilen sonuç ise örgütsel sinizmin etkileşimsel adalet haricinde dağıtımsal ve işlemsel adalet ile ilişkili olmasıdır. Çağ'ın araştırma bulguları ile mevcut çalışmanın bulgusu tamamen örtüşmese de birbirine paralel sonuçların varlığından söz edilebilir. Örgütsel sinizm ile örgütsel adalet alt boyutları ile ilişkisini inceleyen çalışmalarla elde edilen çalışma bulgusunda ortak bulgu, işlemsel adaletin örgütsel sinizm ile ilişkili olduğudur. İşlemsel adalet çalışma koşullarına yönelik alınan kararlarda izlenen yöntem ve politikaların ne kadar adil olduğuna ilişkin algıların (Jahangir, Akbar ve Begum, 2006) iyi veya kötü olarak şekillenmesi örgütsel sinizmin düzeyini ortaya koyar. Örgütsel adalet ve adaletsizlik algısının, çalışanların örgütlerine yönelik tutumlarını etkilemede önemli bir değişken ve sinizm kavramını oluşturan güven/güvensizlik, memnuniyet/memnuniyetsizlik durumlarını oluşturmada etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Efeoğlu ve İplik, 2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel adalet ilişkisini inceleyen çalışmalardan elde edilen sonuçlar örgütsel adaletin bir sebep örgütsel sinizmin bir sonuç olarak değerlendirilebileceği yönündedir.

İlgili araştırmaların sonuçlarından yola çıkarak okullarda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini etkilemede örgütsel adalet algısının rol oynadığı yorumlanabilir. Güzeller ve Kalağan'ın (2010) çalışmasında eğitim kurumlarında sinizm durumunun azımsanmayacak düzeyde olduğunu belirtmiştir. Bu durumun başarı, verimlilik ve gelişim açısından olumsuz durumlarını da beraberinde getireceğini yorumlamıştır. Örgütsel sinizme neden olan etkenlerden biri olan örgütsel adaletin sağlanması okul yöneticilerinin davranışlarına yön vermesinde oldukça önemli bir paya sahip olabilir.

Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel adaletin ilişkili olması ve sinizme en çok etki eden alt boyutun dağıtımsal adalet sonrasında işlemsel adaletin yer alması bunun yanında etkileşimsel adaletin hiç yordamadığı göz önüne alınarak aşağıdaki önerilere yer verilebilir. Uygulayıcılar için verilebilecek öneriler şunlar olabilir: Örgütsel adaletin sağlanması için okul yöneticilerin etik liderlik ilkelerine uygun yönetim sergilemeleri önerilebilir. Okuldaki paydaşlar arası ilişkilerin şeffaflık, doğruluk, eşitlik ve dürüstlük gibi değerler temelinde inşa edilmesi okul yönetimince özendirilebilir. Bu tür değerleri yaşatmak için değerler eğitimi etkinlikleri yapılabilir. Örgüt içinde hak edene hak ettiğini alabileceği bir sistem kurulmalıdır. Ödül ve cezalar adil dağıtılmalıdır. (ders programı, ders dışı işler, sorumluluk paylaşımı vb.). Okul yöneticisi karar alma sürecinde tarafsız olmalıdır. Bireyler arasındaki ilişkiler göz önünde bulundurulmamalıdır. Alınan kararların gerekçesi yetkili kişiler tarafından açıklanmalıdır. Etik değerlerin ön plana çıkarılması adaletsizliği arka plana itebilecektir. Araştırmacılar için verilebilecek öneriler şunlar olabilir: Eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm ile örgütsel adalet ilişkisini nitel yöntemle inceleyen daha geniş kapsamlı çalışmalar gerçekleştirilebilir. Etkileşimsel adaletin örgütsel sinizme etkisi olup olmadığı farklı çalışma örnekleri ve araştırma yöntemleriyle nedenleri araştırılarak ortaya konabilir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269–292.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Altınkurt, Y. (2010). *Örgütsel Adalet*. Memduhoğlu, H. B. & Yılmaz, K. (Eds.). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Altınkurt, Y., & Yılmaz, K. (2010). Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), 463-485.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 19-40.
- Anderson, R.D. (1996). *Study of Curriculum Reform*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ay, B. (2007). Öğretmenlerin Öz-Yeterlikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kocatepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Aydın, İ. & Karaman-Kepenekçi, Y. (2008). Principals' Opinions of Organisational Justice in Elementary Schools in Turkey. *Journal of Educational Administration*, 46(4), 497-513.
- Baş, G. & Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 29-62.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the Tower is "Ivory, it isn't White: Understanding The Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S.& Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables, *Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (3), 303-326.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Unpublished Doctoral Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996). An Integrative Framework for Explaining Reactions to Decisions: Interactive Effects of Outcomes and Procedures. *Psychological Bulletin*, 120, 189-209.
- Cevizci, A. (2010). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Clark, U.A. (2006). Social Justice, Education Schooling. *Some Philosophical Issues*, 54 (3), 272-287.
- Çağ A.(2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Kocatepe Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dinç A. ve Ceylan, A. (2008). Kaçak Elektrik Kullanımıyla İlgili İdare Çalışanı Tutumunun Örgütsel Adalet ve İş Memnuniyeti ile İlişkisi, Çalışma Gruplarına Göre Farklılıklar. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 13-29.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*, Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, New York University, Toronto.
- Efeoğlu E. & İplik E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 343-360.
- Fitzgerald, M. R. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*. Doctoral dissertation, University of Cincinnati, USA.
- Frankfurt, H. (1997). *Equality and Respect*. *Social Research*, 64 (1), 1-15.
- Greenberg, J.(1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.

- Helvacı, M. A. & Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies*, 7 (3), 1475–1497.
- Helvacı, M.A. (2010). *Örgütsel Sinizm*. Memduhoğlu, H.B., Yılmaz, K. (Ed.), Yönetimde Yeni Yaklaşımlar içinde. Ankara: Pegem.
- İçerli L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşbaşı, J. Ö. (2001). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1,(1), 51-73.
- Jacob, W.J. (2006). Social Justice in Chinese Higher Education. *Regional Issues of Equity and Access*, 52, 149-169.
- Jahangir, N., Akbar, M. ve Begum, N. (2006). The Role of Social Power, Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction to Engender Organizational Citizenship Behavior, *ABAC Journal*, 26(3), 21-36.
- James, M.S.L. (2005). Antecedents And Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School Systems. Unpublished Doctor Dissertation, The Florida State University College of Business, Florida.
- Kâhya C.(2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kalağan G. & Güzeller C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- 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.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. (19. baskı). Ankara: Nobel.
- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (3), 23-36.
- Kutanis R. Ö & Çetinel E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 693-699.
- Nartgün, Ş., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Naus, A.(2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, Dissertation of Doctor of Dissertation, Maastricht University, Maastricht.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özgan, H., Çetin, B. & Külekçi, E. (2012). İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 17, 69 –84.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Sancak, Y. M. (2014). *Etik Liderlik, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şirin, E. (2011). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Titrek O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 363-387.

- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Uğurlu, C.T. & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41), 434-448.
- Uysal, H. T., & Yıldız, M. S. (2014). İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 835-849.
- Yeniçeri Ö.; Demirel Y. & Seçkin Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(16), 83-99.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Turkish Studies–International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yücel, C. & Gülveren, H. (2007). Sınıfta Öğrencilerin Motivasyonu. M. Şişman & S. Turan (Ed.), Sınıf yönetimi içinde (69-84). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Yürür, S. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.

İletişim/Correspondence

Dr. Fatma KÖYBAŞI

koybasi.fatma@gmail.com

Doç. Dr. Celal Teyyar UĞURLU

celalteyyar@yahoo.com

Öğretmen Aziz ÖNCEL

aziz.m.oncel@hotmail.com