



**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN  
ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE  
ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Aydın TUFAN**

**1188212106**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**

**Doç. Dr. Süleyman Erim ERHAN**

**Tez No: 2021 / 114**

**2021-TEKİRDAĞ**

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET  
ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Aydın TUFAN**  
**1188212106**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**Doç. Dr. Süleyman Erim ERHAN**

**Tez No: 2021 / 114**

**2021-TEKİRDAĞ**

## KABUL ve ONAY SAYFASI

Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

çerçevesinde Doç. Dr. Süleyman Erim ERHAN danışmanlığında yürütülmüş bu  
çalışma, aşağıdaki jüri tarafından  
Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi

...../...../2021

**İmza**

Unvan, Adı Soyadı  
Üniversitesi  
Jüri Başkanı

**İmza**

Unvan, Adı Soyadı  
Üniversitesi  
Jüri Başkanı

**İmza**

Unvan, Adı Soyadı  
Üniversitesi  
Jüri Başkanı

Beden Eğitimi Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Aydın TUFAN'ın “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı tezi ..../... günü saat .....’da Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim ve Sınav Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek kabul edilmiştir.

**İmza**

Unvanı, Adı ve Soyadı  
Enstitü Müdür

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimin boyunca değerli bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, her konuda bilgi ve desteğini almaktan çekinmediğim, araştırmanın planlanmasından yazılmasına kadar tüm aşamalarında yardımlarını esirgemeyen, teşvik eden, aynı titizlikle beni yönlendiren değerli danışman hocam Doç. Dr. Süleyman Erim ERHAN' a teşekkürlerimi sunarım.

Maddi ve manevi emeklerini, sevgilerini, desteklerini esirgemeyen canım aileme sonsuz teşekkür ederim.



## ÖZET

**Tufan, A. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ, 2021.** Yapılan bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 53 kadın ve 97 erkek olmak üzere toplam 150 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinde kişisel bilgi formu ile “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0 programında frekans analizi, tanımlayıcı istatistik, bağımsız grup t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson moment korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet, haftalık egzersiz yapma sıklığı, okul yöneticilerinin ve diğer branş öğretmenlerinin beden eğitimi ve spor dersini yararlı bulma durumu, okullarda yönetici pozisyonunda bulunma ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği ( $p<0.05$ ), buna karşılık öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının eğitim düzeyi, yaş grubu ve okul tipi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0.05$ ). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim düzeyi, yönetici ve diğer branş öğretmenlerinin beden eğitimi dersini yararlı bulmaları değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği ( $p<0.05$ ), buna karşılık öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş grubu, haftalık egzersiz yapma sıklığı, okullarda yönetici pozisyonunda olma durumu, okul tipi (tam ya da yarım gün) ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0.05$ ). Bunun yanında beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Sonuç olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının yüksek olmasının örgütsel sinizm düzeyini azalttığı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Beden eğitimi öğretmenleri, örgütsel adalet, örgütsel sinizm

## ABSTRACT

**Tufan, A. Examination of The Relationship Between Organizational Justice Perceptions and Organizational Cynicism Attitudes of Physical Education Teachers, Namık Kemal University, Institute of Health Sciences, Department of Physical Education Postgraduate, Tekirdag, 2021.** In this study conducted, it is aimed to examine the relationship between perceptions of organizational justice and their level of organizational cynicism of physical education teacher. A total of 150 physical education teachers, who are 53 females and 97 males, participated in the study. In the data collection process of the research, personal information form, ‘Organizational Justice Scale’ and ‘Organizational Cynicism Scale’ were used. In the analysis of the data obtained, frequency analysis, descriptive statistics, independent group t test, one-way variance analysis, pearson moment correlation analysis and linear regression analysis in the SPSS 22.0 program were used. At the end of the study, it has been determined that organizational justice perceptions of teacher differed significantly according to the variables of gender, frequency of weekly exercise, school administrators’ and other branch teachers’ finding beneficial state of physical education and sports lessons, being in administrative positions in schools and marital status ( $p < 0.05$ ), on the contrary, their organizational justice perceptions did not differ significantly according to the variables of education level, age group and school type ( $p > 0.05$ ). It has been determined that organizational cynicism levels of physical education teachers differed significantly according to the variables of educational level, administrators’ and other branch teachers’ finding beneficial of physical education lesson ( $p < 0.05$ ), on the contrary, teachers’ organizational cynicism levels did not differ according to the gender, age group, frequency of weekly exercise, being in a managerial position in schools, school type (full or half day) and marital status ( $p > 0.05$ ). In addition, it was found that there is a significant negative relationship between the organizational justice perceptions of physical education teachers and their organizational cynicism ( $p < 0.05$ ). As a result, it can be said that physical education teachers’ high perception of organizational justice decreases the level of organizational cynicism.

**Keywords:** Physical education teachers, organizational justice, organizational cynicism

## İÇİNDEKİLER

KABUL ve ONAY SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER .....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	x
TABLolar .....	xi
1. GİRİŞ .....	1
2. GENEL BİLGİLER .....	2
2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	3
2.1.1. Örgütsel Sinizm Türleri .....	4
2.1.1.1. Kişilik Sinizmi .....	4
2.1.1.2. Toplumsal (Sosyal) Sinizm.....	5
2.1.1.3. Mesleki (İş) Sinizm .....	5
2.1.1.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	6
2.1.1.5. İşgören (Çalışan) Sinizmi.....	6
2.1.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri .....	6
2.1.2.1. Beklenti Kuramı .....	7
2.1.2.2. Atfetme (Yükleme) Kuramı .....	7
2.1.2.3. Sosyal Değişim Kuramı .....	8
2.1.2.4. Tutum Kuramı.....	8
2.1.2.5. Sosyal Güdülenme Kuramı .....	9
2.1.2.6. Duygusal Olaylar Kuramı .....	9
2.1.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları .....	9
2.1.3.1. Bilişsel (İnanç) Boyut .....	10
2.1.3.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut .....	11
2.1.3.3. Davranışsal (Davranış) Boyut.....	12
2.1.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları .....	13
2.1.4.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Açından Sonuçları .....	13
2.1.4.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları .....	14
2.2. Örgütsel Adalet Kavramı .....	14

2.2.1. Örgütsel Adaletin Önemi .....	15
2.2.2. Örgütsel Adalet Alt Boyutları .....	17
2.2.2.1. Dağıtım Adaleti .....	17
2.2.2.2. Etkileşim Adaleti.....	18
2.2.2.3. Prosedür Adaleti.....	19
2.3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm İlişkisi.....	20
3. MATERYAL VE METOT .....	22
3.1. Araştırma Modeli .....	22
3.1.1. Araştırmanın Hipotezleri.....	22
3.2. Araştırma Grubu.....	24
3.3. Veri Toplama Araçları .....	25
3.4. Verilerin Toplanması .....	26
3.5. İstatistiksel Analiz.....	27
4. BULGULAR.....	28
5. TARTIŞMA .....	41
6. SONUÇ .....	51
7. ÖNERİLER.....	51
KAYNAKLAR .....	53
EKLER.....	63
EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU	
EK-2: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ	
EK-3: ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÖLÇEĞİ	
EK-4: TEKİRDAĞ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ANKET UYGULAMASI İZİNİ	
EK-5: ETİK KURUL ONAY KARARI	
EK-6: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ	
EK-7: ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ	
EK-8: ÖZGEÇMİŞ	



**SİMGELER VE KISALTMALAR**

<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>F</b>	Frekans Değeri
<b>M.Ö.</b>	Milattan Önce
<b>N</b>	Kişi Sayısı
<b>P</b>	Anlamlılık Düzeyi
<b>R</b>	Korelasyon Katsayısı
<b>SS</b>	Standart Sapma
<b>T</b>	T Skoru
<b>X</b>	Ortalama Değer
<b>%</b>	Yüzde Değeri

## TABLOLAR

Tablo 3.1. Araştırma Grubunun Demografik Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	24
Tablo 4.1. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent Samples T Test) .....	28
Tablo 4.2. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent Samples T Test).....	29
Tablo 4.3. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent Samples T Test).....	30
Tablo 4.4. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Okul Tip Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent Samples T Test).....	31
Tablo 4.5. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yönetici Pozisyonu Olması Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent Samples T Test) .....	32
Tablo 4.6. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One Way ANOVA) .....	33
Tablo 4.7. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Egzersiz Sıklığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One Way ANOVA) .....	34
Tablo 4.8. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yöneticilerin Beden Eğitimi Dersini Yararlı Görme Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA) .....	35
Tablo 4.9. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Diğer Öğretmenlerin Beden Eğitimi Dersini Yararlı Görme Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA) .....	37
Tablo 4.10. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Alt Boyut Puanları ve Toplam Puanları Arasındaki İlişkiler İle İlgili Pearson Korelasyon Analizi Bulguları .....	39
Tablo 4.11. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları .....	40

## 1. GİRİŞ

Kavramsal olarak sinizm, Antik Yunan'da bir düşünce şekli ve yaşam tarzı olarak gelişmiştir (Brandes, 1997). Köken olarak yaklaşık M.Ö. 500'lü yıllarda doğan Antik Yunan felsefik yaklaşımı olan "sinik (klinik)" sözcüğüne dayanmaktadır (Mantere ve Martinsuo, 2001).

Sinizm, başlarda "Zynismus" daha sonralarda ise "Kynismus" sözcüklerinde türemiş bir kavramdır. Ayrıca Nietzsche 1800'lü yıllarda, sinizm sözcüğünü "Cynismus" olarak dile getirmiştir. İngilizcede ise bu sözcük "Cynicism" şeklinde kullanılmaktadır (Shea, 2009).

İnsanların sadece kendi çıkarlarını düşündüğüne inanan bireylere "sinik" ve bu kavramı açıklamaya yardımcı olan düşünceye ise "sinizm" denilmektedir (James, 2005). Sinizm, bir bireyin kötümser bir mizaçla olayları olumsuz bir açıdan değerlendirmesi; kendi menfaatine öncelik tanıyarak, bu menfaati korumak ya da bunu geliştirmek için diğer bireyleri kullanma yönelimidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Sinizm, geçmişte mevcut yapıyı eleştirip bireye dikkat çekmeyi amaçlayan ve bazı kesimlerin kısmen olumlu olarak gördüğü bir kavramken, bugün negatif anlam içeren bir kavram durumuna gelmiştir. Sinizm antik zamanlarda gerçeği ifade ederken yaşadığımız çağda bunun ötesinde başka anlamlar atfedilerek kullanılmaktadır. Özellikle son 20 yıldır sinizm Amerika'da, sosyal bilim uzmanları tarafından antik çağ referans gösterilerek kullanılmaktadır. Bunun sebebi, sinizm olgusunun antik dönemdeki kullanılan anlamından tamamen farklı bir anlamda kullanılmasıdır (Helvacı, 2010).

Günümüz dünyasında ise sinizm, siyasi sisteme ve skandallara, hükümetlerin uyguladıkları politikalara, dünyadaki savaşlara, artan bütçe açığına, ekonomik duruma, kar kaygısı için çabalarken işgörenlerinin gereksinimlerini ihmal eden şirket yöneticilerine karşı hissedilen hayal kırıklığı anlamına gelmektedir. Daha yalın bir anlatımla sinizm, negatif duygu, düşünce ve inançların bir kaynağıdır ve mevcut ekonomik yapıya, yapılan politikalara, siyasi ve kültürel sisteme karşı olan inancın ve güvenin yitirilmesinin bir yansımasıdır (Abraham, 2004).

Adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi ilkelerin insanların kendi şahsi çıkarları için kullandığı düşüncesi, sinizmin en temel inançlarından birisidir. Sinizm; kuşkuculuk,

şüphencilik, kötümserlik güvensizlik, inançsızlık gibi olumsuz kelimelerle yakın anlamdadır (Karacaoğlan ve Reyhanođlu, 2007).

Örgütsel sinizm konusu yaşadığımız dönemde, kurumun doğruluk, adalet ve dürüstlükten mahrum olduğuna inanmaları neticesinde işğörenlerin kuruma yönelik olumsuz his ve güvenli olmayan yaklaşımlar geliştirmesi ile ortaya çıkmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

Alan yazındaki bir başka yaklaşım, işğörenin, iş yaşamındaki haksızlıklar dolayısıyla ortaya çıkan istenmeyen durumlara karşı kendini korumak adına sinizm hissini edinmektedir (Al-Abrow, 2018). Bu nedenle, kişiler bilişsel düzeyde kurumun dürüstlükten mahrum, adil olmadığını düşünürken, duygusal düzeyde kuruma yönelik utanma, küçümseme ve sinirlilik gibi olumsuz hisler ortaya koymakta, davranışsal düzeyde ise bu durumu negatif tutumlara taşıyabilmektedir (Kerse ve Karabey, 2017).

## **2. GENEL BİLGİLER**

Bu bölümde araştırmada kapsamında incelenen konulara ilişkin kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

## 2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm, ‘‘Bireylerin, örgütlerinin etik açıdan genel olarak kabul edilen değerlerle sorunlarının bulunduğu, dürüstlük, samimiyet, adalet gibi değerlerin kişisel ve örgütsel çıkarlar için ihmal edilmesiyle birlikte ortaya çıkan tepki’’ olarak değerlendirilmektedir (Tınaztepe, 2012). Kavramsal olarak örgütsel sinizm, kuruma yönelik açık veya gizli olarak gerçekleştirilen ağır eleştirileri, negatif inanç ve duyguları anlatmak için kullanılmaktadır (Pelit, 2014).

Örgütsel sinizm, işgörenlerin örgütlerine karşı göstermiş oldukları negatif tutum ve davranışları ifade eder. Örgütsel sinizm, çalışanların örgütte alınan kararlara karşı inançsızlık ve iyi niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini göstermediklerine dair inançlarını ifade etmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012).

Örgütsel sinizm konusuna dair yapılan ilk çalışmalar Minnesota Üniversitesi’nde 1940’lı yıllarda gerçekleştirilen kişilik çözümlemesine yönelik araştırmalar bağlamında gerçekleşmiştir. En eski sinizm ölçeklerinin temelini ‘‘Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri’’ ile Cook ve Medley’in (1956) ‘‘Sinik Düşmanlık Ölçeği’’ oluşturmuştur (Sur, 2010).

Örgütsel sinizm şu şekilde meydana gelmektedir: Örgütlerde genellikle çok çalışmaya eğilimli olan, etik değerlere ve işe bağlılığı yüksek bireyler, örgütleri için ellerinden ne geliyorsa yapar ve bundan dolayı çalışanların birbirlerine karşı saygılı olmalarını, örgütün psikolojik sözleşmeye uymasını beklemektedirler. Burada, bu beklentilerin boşa çıkmasıyla birlikte çalışanların hayal kırıklığına uğrayıp örgüte karşı negatif tutumlar geliştirmeleriyle örgütsel sinizm oluşmaktadır (Boyalı, 2011). Bir başka deyişle örgütlerde sinizm ilgisizliğe, dışlanmaya ve yok sayılmaya karşı verilen bir tepkidir (Çağ, 2011).

Genel olarak, örgüt yönetimince yapılan uygulamaların hatalı olması ve başarısız sonuçlar doğurması örgüt içerisinde problemler ve krizler yaşatmaktadır. Bundan dolayı çalışanlar örgüte karşı güvensizlik, yabancılaşma, örgütsel bağlılığın azalması, duygusal anlamda tükenme, tedirginlik ve kuşku gibi olumsuz tutum ve davranışlarda bulunmaktadırlar. Bu tutum ve davranışlar arasında en yaygın olanı ise örgütsel sinizmdir (Gül ve Ağıröz, 2011).

Özellikle örgütsel sinizm, insanların önemsenmemesi sonucu kızgınlık ve hayal kırıklığı ile ortaya çıkan bir tutumdur. Sinik çalışanlar beklentileri

karşılanmamış bireylerdir ve hissettikleri olumsuz tutum bir süre sonra hayal kırıklığı, olumsuz davranışlar, kişiler arası rekabetin artması, alaycı ve küçümseyici davranışların artması ve bunlara bağlı olarak da verimin düşmesi, iş kalitesinin azalması ve eleman kaybının artmasına neden olacaktır (Sur, 2010).

Söz konusu problemlerin çözümü adına sinizm olgusu doğru tanımlanmalı ve sinizme neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Sinizme neden olan faktörler ve algılar; örgüt uygulama ve düzenlemelerinin, kişisel tutumlarının, hile ve çıkarıcılık algısının, vicdan olgusunun kaybolduğu gibi düşünceler örgüt sinizmine neden olmaktadır (Brandes, 1997).

Kurumla ilgili sinik duygular besleyen işgörenlerin işe ilişkin sahip oldukları tatmin ve memnuniyet hisleri de azaldığında, kurumu bırakmaya konusundaki yönelimleri de artış gösterebilir (Çağ, 2011). Bu sebeple, kurum ve yöneticilere; işgörenlerdeki negatif yaklaşımları azaltmaları ve pozitif görünmelerini sağlamaları tavsiye edilmektedir (Turan, 2011).

Sinizmin doğurduğu bu negatif sonuçlar nedeniyle söz konusu tutumun fark edilerek gereken çalışmaların yapılması kurumlar için önem teşkil etmektedir. Zira örgütsel sinizmin sonuçları uzun müddet sürerse nihayetinde kurumların etki düzeyi ya da devamlılığı riske girebilmektedir (Naus, 2007).

### **2.1.1. Örgütsel Sinizm Türleri**

Örgütsel sinizm farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalara göre örgütsel sinizm türleri aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

#### **2.1.1.1. Kişilik Sinizmi**

Kişilik sinizmi, kişilerin tutumlarının olumsuz algılayışını ifade eden kalıtımsal, değişmez bir kişilik özelliğidir. Bireyler arasındaki sağlam olmayan ilişkiler ve birbirlerine karşı alaycı ve hor görme gibi ifade edilmektedir (Abraham, 2000). Kişilik sinizmi bireyde, sosyal etkileşimlerde samimi olmayan, sadece kendisini düşünen, bencil ve umursamaz çok fazla insanın olduğuna yönelik kapsamlı bir genelleme ve güvensizlik algısı oluşturmaktadır (Arslan, 2012).

Sinik bireyler, samimi olmayan, çıkarıcı, dürüst olmadığını düşündükleri bireyleri hor görürler ve onlarla mesafeli ilişkilerde bulunurlar. Kişilik sinizmi yaşayan bireyler, insanların bencil, tutarsız ve güvenilmez olduklarına dair algılamalarda

bulunurlar. Böyle duygular bireyin anti-sosyal olmasına neden olmakta ve bireyde öfkeye, alınganlığa ve agresif davranışlara sebep olmaktadır (Abraham, 2000).

Kişilik sinizmi, genel sinizm olarak da ifade edilmekle beraber örgütsel sinizmden farklılık göstermektedir. Örgütsel sinizm, çalışan bireylerde sinik davranış gelişimine neden olan kurumsal unsurlar göz önünde bulundurulurken, kişilik sinizmi bireyin kişiliği nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Diğer sinizm çeşitlerinin, kişilik sinizmi temeline dayanabileceği belirtilmektedir (Pelit, 2014).

### **2.1.1.2. Toplumsal (Sosyal) Sinizm**

Toplumsal sinizm, kişi ile toplum arasında mevcut olduğu kabul gören sosyal sözleşmenin çiğnenmesinin bir neticesi olarak, beklentileri karşılanmadığı için, bireylerin kendilerini haksızlığa uğramış hissetmeler, güvensizlik duymaları ve diğerlerine karşı inançlarını sorgulamaları şeklinde ifade edilmektedir (Kanter ve Mirvis, 1991). Sosyal sözleşmenin ihlali, bir inanç eksikliği şeklinde sonuçlanmıştır. Kişi aldatılmış hissine kapılmaktadır ve sisteme karşı inancı diğerlerine yönelik inancı ile birlikte azalmaktadır (Abraham, 2000).

Toplumsal sinikleri farklılaştıran yönü kendilerini bu duruma getiren ekonomik ve sosyal kurumlara yönelik duydukları yabancılaşmadır (Kılıç, 2011).

### **2.1.1.3. Mesleki (İş) Sinizm**

Kavramsal açıdan mesleki sinizm, kurumlara ve otoriteye yönelik güvensiz ve negatif yaklaşımlar şeklinde ifade edilmektedir. Örgütsel sinizmin mesleki sinizm düzeyinde, işin sıkıcı olduğuna, ödüllendirici yönünün olmadığına ve çaba sarf etmeye değmeyeceğine dair özel bir anlayış hakimdir. Bunun yanı sıra mesleğe dair vurdumduymazlık, umursamazlık, duygusuzluk ve gelişmiş güzel davranışlar bulunmaktadır (Abraham, 2000).

Mesleki sinizm, çalışma yaşamını olumsuz açıdan etkileyen ve istenmeyen bir sinizm çeşididir. Düşük statü ve prestiji az olan meslek dallarından son derece fazladır (Kalağan, 2009). Buna ek olarak mesleki sinizm, rol belirsizliği ve iş ile ilgili olan kararlara dahil olmama hissiyle bağlantılıdır (Sur, 2010).

Mesleki sinizmde işgören, öncelikle kurum bünyesindeki iş arkadaşlarına yönelik sonrasında ise topluma yönelik olumsuz tavır takınmaktadır. Bunun yanı sıra işgörenler, kendi öz yetersizliklerini kaynak eksikliğine, uygulamalara, kurum

ilkelerine ve yönetime dayandırdıklarında, sinizm kurumsal açıdan genişleyebilmektedir (Naus, 2007).

#### **2.1.1.4. Örgütsel Değişim Sinizmi**

Örgütler, faaliyetlerinde başarıya ulaşmak için örgüt içerisinde yapılan değişimlerin sonucunda verilen emeklerin ve çabaların boşa olduğunu, zaman kaybı olduğuna ilişkin çalışanlardaki karamsar bakış olarak tanımlanan bir kavramdır. Örgütsel değişimi yapmak için yetki verilen kişilerin yetersiz oldukları düşüncesiyle değişimin amacına ulaşmasıyla ilgili kötümser bir bakış açısı olarak da örgütsel değişim sinizmi tanımlanmaktadır (Turan, 2011).

Örgütsel değişim sinizminin olası sebeplerinin şöyle ifade etmek mümkündür; işgörenlerin kendilerine gerekli bilgilendirmenin yapılmadığını düşünmeleri, üstünün saygı ve iletişim yetersizliği, sendika temsilcilerinin saygı ve iletişim yetersizliği, negatif kişilik özellikleri ve çalışanların verilen kararlar kapsamına alınmamalarıdır (Helvacı, 2010).

#### **2.1.1.5. İşgören (Çalışan) Sinizmi**

İşgören sinizmi, kuruma ve yönetime yönelik güvensiz ve olumsuz yaklaşımdır (Turan, 2011). Bu sinizm türünde, eşit olmama duygusu özellikle vurgulanmaktadır. Sinik çalışanda oluşan bu eşitsizlik hissi, çalışan ve işletme arasında psikolojik sözleşme ve işverende olan resmi sözleşme ihlallerinden kaynaklanabilmektedir (Andersson, 1996). Çalışan sinizminin en dikkat çeken sebeplerinden birisi psikolojik sözleşme ihlalleridir. Kurum ödevlerini gerçekleştirmediğinde, işgörenine verdiği güven sözünü ve eşitlik ortamın sunamadığında, yaşanan bu ihlaller çalışan sinizmine neden olmaktadır (Helvacı, 2010).

Sinizmin olumsuz sonuçlarıyla beraber az da olsa olumlu sonuçlara da sahiptir. Sinizm; çalışanlara dürüst bir şekilde etkileşim sağlama imkanı sunmakta ve kritik düşünmeye katkı sağlayan metotlarla var olan uygulamaların doğruluğunu sorgulamalarını sağlamaktadır. Sinizm ile çalışan, kendisine uygulanan baskılardan kurtulabilmektedir (Helvacı, 2010).

#### **2.1.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri**

Örgütsel sinizm alanında farklı araştırmacılar tarafından geliştirilen kuramlar aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.



### 2.1.2.1. Beklenti Kuramı

Temel anlamı ile beklenti teorisi, bireylerin ortaya koydukları tutumların beklentilerine paralel şekilde oluştuğu düşüncesine dayalıdır (Can, Aşan ve Aydın, 2006).

Bu kuram üç ana ilişkiye yoğunlaşır (Robbins ve Judge, 2013):

1. Çaba-Performans İlişkisi: Çalışanın, gayreti düzeyinde verim sağlayacağı olasılığına yönelik beklentisidir.

2. Performans-Ödül İlişkisi: Çalışanın, sergilediği verim düzeyi neticesinde ödül elde edeceğine yönelik inancıdır.

3. Ödül-Bireysel Amaç İlişkisi: Ödül, işgörenin gereksinimlerini ne kadar doyurursa işgören için ödülün cazibesi de o düzeyde artacaktır.

Beklenti teorisi, bireysel menfaatlerle de ilişkilidir (Robbins, 2005). Bu bağlamda sinizm kavramı kapsamında mevcut negatif yaklaşımlardan biri olan bencillik ile alakalı olduğu ifade edilebilir (Kalağan, 2009).

Çalışanın beklenti teorisinde, işin sonucunu olumlu ya da olumsuz açıdan kavraması kişisel amaçlarına ulaşmasını etkilemektedir. Şayet çalışanın işiyle alakalı beklentileri olumlu ise, iyi iş ilişkileri, becerilerini sergileme imkanı, kişiler arası ilişkilerde güven, ücret, güven ilişkileri elde edilebilir. Olumsuz bir beklenti içinde iseler, yorgunluk, sıkıntı, katı bir disiplin, işten ayrılma, ümitsizlik hayal kırıklığı gibi sonuçlar doğabilmektedir (Kalağan, 2009).

### 2.1.2.2. Atfetme (Yükleme) Kuramı

Atfetme, kişinin davranışlarının temelinde yer alan sebepleri kavrama sürecidir (Can, Aşan ve Aydın, 2006). Atfetme kuramında kişi öncelikle tutumlarının sebeplerini saptamak için motive olur. Sonra tutumlarını, saptamış olduğu bu nedenlere bağlar ve son olarak bu süreçlere yön veren genel kural ve prensiplerin var olduğunu iddia eder (Duman, 2004). Ayrıca atfetme, bireylerdeki davranışları etkileyen ve bunların anlamlı olmasını sağlayan etkenlere ilişkin çıkarımlarda buldukları bilişsel bir süreçtir (Luthans, 2010).

Atfetme teorisi, bireylerin karşısındakinin tutumunun sebebini değerlendirme şekli ile alakalıdır (Kalağan, 2009). Bu teori özellikle örgütsel sinizmin durumsal boyutlarına dikkat çekmeye çalışmıştır. Bireyler, olumsuz bir olan neticesinde, olayla ilgili nedensel çıkarımlar yaparlar. Söz konusu çıkarımlar, sempati, umut, öfke ve

sorumluluk gibi hislere neden olan sonuçlara ortam hazırlamaktadır. Kurumsal boyutu ile ele alındığında, bu teoride kurumda meydana gelen olumsuz olaylar neticesinde kurumun suçlanacağı düşüncesi hakimdir. Kurumu suçlayamayan kişiler ise örgütsel sinizm yaşamayacaktır (Eaton, 2000).

Atfetme kuramı, örgütsel değişim sinizmiyle de ilişkilidir. Bu kuram çalışanın değerlendirilmelerini anlamak amacıyla örgütsel sinizmle ilişkilendirilmiştir. Bu değerlendirme liderlik statüsüne, üst yönetime atfedilmektedir. Örgütsel değişiklik yaparken lider durumunda olanların demografik özelliklerinin, deneyimlerinin, karakter özelliklerinin ve davranışlarının önemli olduğu belirtilmiştir. Çalışanlar örgüt içerisinde kararları verenlerin yetkili olmadığı kanısına varabilir ve örgütsel değişim çabalarının boşuna yapıldığını düşünerek sinizm tutumu sergileyebilirler (James, 2005).

### **2.1.2.3. Sosyal Değişim Kuramı**

Blau tarafından 1964 yılında geliştirilen sosyal değişim teorisinin temelinde, yaşamı sürdürmek için kişiler arası etkileşimin gerekli olduğu ve bireylerin gereksinimlerini gidermek için sürekli iletişim durumunda olmalarının gerekliliği yer almaktadır (Mimaroglu, 2008). Teorinin fikri, kişilerin ödüllendirilme beklentisi (saygı, arkadaşlık vb.) bağlamında toplumsal etkileşim içine girdiği ve bu ilişkileri devam ettirdiğidir (Çağ, 2011).

Bir işgören kurumdakilerin kendine karşı olumlu tutum sergilediğini hissederse kendisi de kuruma faydalı olmak adına elinden geleni yapar, kuruma zarar veren eylemlerden uzak durur. İşgörenler kurum bünyesindeki değişim dengesini muhafaza etmek adına karşılık verme gerekliliği duyarlar. Bunun neticesinde de sinizmin kurum içerisindeki olumsuz etkileri fark edilemeyebilir (Mimaroglu, 2008).

### **2.1.2.4. Tutum Kuramı**

Tutum, bireylerin içsel veya dışsal nedenlere ve etkenlere bağlı olarak birtakım kavramlara, durumlara ve nesnelere karşı belirli davranışlar göstermeye hazır olma hali olarak tanımlanabilir (Edgar ve Sedgwick, 2007).

Örgütsel sinizmin nitelikleri davranışlar kapsamında ifade edilmeye çalışılmıştır (James, 2005). Kişinin herhangi bir olaya ilişkin davranış, düşünce ve duyguları ile yarattığı eğilimleri davranış olarak söylenmektedir. Davranışların

duyuşsal, bilişsel ve davranışsal bileşenleri, örgütsel sinizm tanımında ilk baştan bu yana önemli etken olmuştur. (James, 2005).

#### **2.1.2.5. Sosyal GÜdülenme Kuramı**

1989 yılında Weiner'ın ortaya attığı sosyal güdülenme teorisi, çalışanlarda oluşan sinizmin sebeplerine ilişkin farklı varsayımlar ileri sürmekte ve bu varsayımların test edildiği teorik bir zemin sunmaktadır. Örgüt içerisinde gerçekleşen ve örgütsel sinizme sebep olan olayların, işgörenler açısından nasıl yorumlandığı ve bunların örgütsel sinizm oluşumundaki etkisinin belirlenmesi, olayların açıklanmaya çalışılmasından daha önemlidir (Eaton, 2000).

#### **2.1.2.6. Duygusal Olaylar Kuramı**

Kişilerin örgütsel tutumlarına bireysel nitelikleri ve kurumun niteliklerinin haricinde yaşadıkları duygusal durumların da etkisi vardır (Özdevecioğlu, 2004).

Weiss ve Crapanzano tarafından ortaya atılan duygusal olaylar teorisi, duyguların ve modların kişilerin tutumları üzerindeki etkilerini ifade etmektedir. Teoriye bağlı olarak; kişiler geçmişte ya da kurum haricinde karşı karşıya kaldıkları ve etkilendikleri duygusal tecrübelerini, kurumsal tutumlarına da aktarmakta ve kişilerin eskiden yaşamış olduğu pozitif ya da negatif yönde gelişen olaylar günümüz çalışma hayatında birtakım duygusal tepkilere yol açmaktadır. Dolayısıyla kişinin kurumu algılama biçimi veya sinik tutumlar sergilemesine o gün ya da daha önce yaşamış olduğu olayların etkisi olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

#### **2.1.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları**

Örgütsel sinizm, olumsuz bir iş tutumudur. Tutum, kişinin kendine veya çevresindeki soyut-somut, canlı-cansız her türlü maddeye yönelik bilgi ve tecrübelerine bağlı olarak oluşturduğu davranışsal, duyuşsal ve bilişsel bir bütünlük dahilindeki bir tepki ön eğilimidir (Güney, 2013). İnsanlar, çevrelerindeki düşünceler, olaylar, kurumlar ve nesnelere gibi kendileri için psikolojik pek çok şeye yönelik bir tutum geliştirebilirler ve hakkında tutum sahibi olunan şeye tutumun nesnesi adı verilmektedir (Aydın, 2002).

Tutumlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 bileşene sahiptirler. Bunlar birbirleriyle ilişkilidirler, birbirlerini etkiler, birbirlerinden etkilenirler ve aralarında bir tutarlılık söz konusudur (Özkalp, 2010). Ayrıca tutumların şiddet

derecesi, birimler arası tutarlılık, tutumlar arası tutarlılık gibi özelliklere sahiptirler. Tutum doğrudan değil ortamdaki etkenlerle birlikte davranış üzerine bir etkiye bulunur. Çevresel etkenler bir tutumun davranışa dönüşmesine katkıda bulunmaktadır. Tutumlar aynı zamanda beklentiler ve alışkanlıklar gibi faktörlerden de etkilenmektedirler (Tütüncü ve Küçükusta, 2008).

Örgütsel sinizm; davranışsal, duyuşsal ve bilişsel açıdan üç alt başlık halinde incelenmektedir (İnceoğlu, 2010).

### **2.1.3.1. Bilişsel (İnanç) Boyut**

Bilişsel sözcüğü bilmeyi kapsamaktadır. Dolayısıyla, bir tutumun bilişsel unsuru, bilgi ya da inançlara dayalı olan yönüdür. Tutumlar kapsadıkları inanç ve bilgi düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir (Köklü, 1995).

Tutumun konusunu oluşturan kişi, nesne, olay veya duruma ilişkin mevcut her tür düşünce, inanç, tecrübe ve bilgiyi kapsayan bilişsel veya zihinsel öge tutumun önemli bir bölümünü meydana getirmektedir. Zihinsel unsur kişinin düşünsel işleyiş süreciyle ilişkili olup, zihinsel veya düşünsel işleyişin sistemleştirilmesi ve kategorize edilmesi ile alakalı bir unsurdur. Tutumun zihinsel unsuru, kişinin çoğunlukla çevresindeki uyaranlara yönelik yaşadığı tecrübeler üzerine kurulu olan bilgi birikimine dayanmaktadır. Tutum konusuyla ilgili bilgiler, gerçeklerle bağlantı düzeyi seviyesinde geçici veya kalıcı olmaktadır. Bilgi değişikliği tutum değişikliğini yaratabilmektedir (İnceoğlu, 2010).

Bireysel inançlar, bireyin toplumsal doğruları ifade şeklini ifade etmektedir. İnançlar, bireysel değer ve niteliklerin bir değerlendirmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Bunun yanı sıra davranışların devamlılığı, inançların devamlılığına paralel şekilde değişmektedir (Güner, 2007). Tutum yeterli düzeyde tekrarlanıyorsa; zihin, davranışları inançlar olarak birikmekte ve inanç, davranışın belirtisi olarak tanımlanmaktadır (Delken, 2004).

Örgütsel sinizmin inanç düzeyi ile anlatılmak istenen; deneyimler, sezgiler ve gözlemlerle bir bilgi elde eden ve fikirlerini bu doğrultuda şekillendiren, düşünen ve uygulayan işgörenlerin sinizmidir (Naus, 2007).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, çalışanlarda kurumun bütünlükten mahrum olduğuna ilişkin oluşan inançları anlatan boyuttur. Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar, örgütün tutarlılıktan, samimiyetten, adalet ve dürüstlükten yoksun olduğuna ve bu

özelliklerin şahsi çıkarlar için arka plana atıldığına ve etik olmayan davranışların sürekli hale geldiğine inanırlar. Bu yüzden sinikler, yapılan eylemlerin dürüstlükten yoksun olduğuna inandıklarından dolayı samimiyetten ziyade bir hile veya aldatmaca ile karşılaşmayı beklerler (Abraham, 2000).

### 2.1.3.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut

Duygu boyutu utanç, öfkelenme, sıkıntı çekme küçümseme gibi olumsuz hislerin çok fazla uyarılması neticesinde ortaya çıkan bir boyuttur (Abraham, 2000).

Sinizmin duygusal boyutu, insanların kendilerini sinik hissetmesiyle ilgili duyguları ifade eder. Duyuşsal boyut, bireylerin örgütten beklentilerinin karşılanmaması sonucu olarak örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanca sahip olmaları ve bu inancın sinik üyede öfke, nefret, utanç gibi duygusal tepkiler vermesiyle ilgilidir (Naus, 2007). Sinizmin bu boyutunda kişiler bilişsel boyuttaki algıları paralelinde kurumlarına yönelik öfke ve küçümseme gibi hisler taşıyabilir hatta kurumlarını düşündüklerinde sıkıntı, utanç ve tikslenme duyabilirler. Bireylerde oluşan bu tutum ve duygular, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu oluşturmaktadır (Brandes, 1997).

Duygu (duyusal) boyutu; kişinin pozitif ve negatif olarak değerlendirdiği duygusal deneyimleridir. Bu boyuta örnek gösterilecek olursa; işgören kişinin, zor olan görevi yerine getirdiğinde kendiyile gurur duyarken ya da kendisinin istemediği görev verilirken endişe duyabilmektedir. Çalışan bireyin karşılaştığı bu tür duygular, çalışanın yapmış olduğu iş hakkında düşüncelerini şekillendirmektedir (Özkalp ve Kırel, 2005).

Bu aşamada çalışanların organizasyon ile alakalı, organizasyonun saygılı, dürüst, adaletli olacağına ilişkin beklentilerin karşılanmaması, neticesinde hayal kırıklığı yaşamaları, sinirlenmeleri ve bir şekilde bir şeylerin farkına varması ifade edilmektedir (Naus, 2007).

Dokuz temel duygunun ön plana çıktığı örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda şaşkınlık-sürpriz, dehşet-korku, küçük düşürme-utanma, hor görme-aşağılama, uzaklaştırılma-iğrenme, ıstırap-sıkıntı, sevinç-zevk, heyecan-,lg, gibi hislerin yanında çalışanların hissetmiş olduğu bütün olumsuz hisler, örgütsel sinizme ilişkilendirilmelidir (Brandes, 1997). Bunun yanında tutumlar ele alındığında duygusal

unsurların, içeriği ile alakalı bilişsel unsurlardan daha basit olsa da, duygusal unsurları daha güçlü tutumların değişimi daha zor olduğu belirtilmektedir (Göksu, 2012).

### 2.1.3.3. Davranışsal (Davranış) Boyut

Davranışsal boyut, çalışılan kuruma karşı olumsuz davranış gösterme eğilimi anlamına gelmektedir. Söz konusu davranış yaklaşımları, hareket veya sözlerde gözlenebilmektedir (İnceoğlu, 2010).

Örgütsel sinizmin negatif ve kötüleyme (aşağılayıcı, hor gören) yönelik davranış biçimleridir. Siniksel tutumları olanlar için en belirgin davranışsal eğilim, örgüte yönelik güçlü eleştirilerin ifadesidir. Bu tür yorumlar, kurumun doğruluk ve dürüstlükten geri kaldığı konusunda açık şekilde ifade edilmesi gibi de dile getirilebilir (Brandes, 1997). Örgütsel sinizmin davranış boyutunda sinik tutuma sahip işgörenler örgütlerini eleştirmektedirler. Eğer bu eleştiriler doğru yönetilebilirse örgütün gelişmesi ve ilerlemesi amacıyla itici bir güç olarak kullanılabilirdiği ifade edilebilir (Arslan, 2012).

Davranışsal boyut, organizasyonlarında sinir tutumlarda sergileyen personellerin, organizasyon bünyesindeki gelecekte yaşanacak eylemlerle ilgili kararsız öngörülerde bulunma eğilimi bulunmaktadır (Pelit, 2014).

Sinik davranışlara örnek olarak, çalışanların örgütle ilgili bir konu açıldığında birbirlerine anlamlı bakışmaları, aşağılayıcı bir biçimde gülümsemeleri, sırtmaları vb. gibi davranışlar verilebilir. Sinikler, örgütte gelecekte yapılacak olan faaliyetlerle ilgili planlara ilişkin kötümser, karamsar yaklaşımlar sergileme eğiliminde olurlar (Şirin, 2011). Bazı durumlarda personeller, organizasyonlar hususunda şikayet etme, eleştirme, alay etme gibi tutumlar sergileyebilirler (Pelit, 2014).

Örgütsel sinikte kişiler, örgütün hedefleriyle dalga geçebilir, misyon şekillerini tekrardan yazabilir ve alaycı yorumlar yapabilirler. Örgütsel siniklerin bu davranışları güvenlerinin ihanete uğramış olmasının sonucu olabilir (Brandes, 1997).

Davranışsal boyutta, duygusal ve bilişsel aşamalardan geçen personel, olumsuz duygular ve fikirlerini davranışlarına taşır ve olumsuz davranışlarda bulunur. Ayrıca sinik çalışanlar organizasyon içerisindeki değişimlere karşı da olumsuz tutumlar gözlenmektedir (Özgener, 2008).

#### **2.1.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları**

İleri seviyelere ulaştığı durumda örgütler ve çalışanlar açısından önemli kayıplara neden olabilmektedir (Pelit, 2014).

##### **2.1.4.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Açından Sonuçları**

Personelerde sinizmin, sinirsel ve duygusal bozukluklara neden olduğu; duygusal anlamda çöküş, öfke, hayal kırıklığı, dargınlık, uykusuzluk, depresyon ve zalim bir şekilde davranışlara sebep verdiği araştırmalarla belirlenmiştir (Brandes, 1997).

Bunun yanı sıra örgütsel sinizm personellerin ruh sağlığının yanı sıra, fiziksel sağlığını da negatif açıdan etkilemektedir. Sinik tutum, kalp ve damar rahatsızlıklarına neden olarak, bireyin yaşam kalitesini ve yaşam süresini de düşürmektedir. Personellerin hastalanması ile beraber verimliliğin düşmesi ve devamsızlık ve işe geç kalma hatta işi bırakma gibi davranışlar göze çarpmaktadır. Söz konusu durumlardaysa organizasyon ciddi zararlar görecektir. Bunun yanında sinik tutum sergileyen kişilerde alkol, uyuşturucu ve sigara kullanımı görülebilmekte, kilo alma, depresyona girme gibi sağlığın bozulduğuna dair neticelere de rastlanılmaktadır (Eaton, 2000).

Görüldüğü üzere, örgütlerde yaşanan sinizm, duygusal sorunlara neden olmasının yanında, personelde önem arz eden fizyolojik sorunlara da yol açabilmektedir. Örgütsel sinizmle birlikte çalışanlarda işe gelmeme, işten ayrılma, performans düşüklüğü gibi durumlar söz konusu olacak ve dolayısıyla örgüt açısından ciddi kayıplar da meydana gelebilecektir (Kalağan, 2009).

Sinizmin, organizasyonların verimlilik ve etkililiğini azaltan, önem arz eden boyutlarda manevi ve maddi kayıplara yol açabilen etkileri bulunmaktadır. Bu çerçevede iş tatmininin azalması, organizasyona olan bağlılığın düşmesi, dolandırıcılık, hırsızlık, sabotaj, örgütsel küçülmelere rastlanması, işi bırakma oranının artması, işgücü devri hızının azalması, personelin işine son verilmesi oranlarının artış göstermesi, örgüt performansında azalma ve işe yabancılaşma ya da oldukça geniş bir alana yayılmış olan örgütsel sinizm neticelerinden bahsetmek mümkündür (Andersson, 1996).

#### 2.1.4.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Sinizmin organizasyonlara yönelik negatif sonuçlarını; iş tatmininin azalması, organizasyona olan bağlılığın düşmesi, dolandırıcılık, hırsızlık, sabotaj, örgütsel küçülmelere rastlanması, işi bırakma oranının artması, işgücü devri hızının azalması, personelin işine son verilmesi oranlarının artış göstermesi, örgüt performansında azalma ve işe yabancılaşma ya da organizasyona duyulan güvenin azalması, tükenmişlik, olumsuz tutum sergilemedeki artışlar, organizasyonu küçümsemelerin daha sık yaşanması, değişim için sarf edilen çabada isteksiz olmak, personelin özgüveninin ve moralinin azalması, örgütteki lider ve yöneticilere hissedilen güvenilirliğin düşmesi, yöneticinin gösterdiği saygı ve iletişim eksikliği şeklinde sıralanabilir (Kalağan, 2009).

#### 2.2. Örgütsel Adalet Kavramı

Adalet kavramı örgütsel psikoloji, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında çalışmalarda bulunan konulardan biri olarak değerlendirilmektedir. Bunun altında adalet algısının kurumların fonksiyonlarını aktif şekilde gerçekleştirmelerinde önemli bir faktör olması yer almaktadır (Tan ve Çetin, 2011). Bunun yanı sıra adalet, eski medeniyetlerden bu yana toplumsal yaşamda insanların toplu şekilde yaşamlarını sürdürmelerini mümkün hale getiren en temel faktörlerden birisidir. Çünkü adalet olgusu toplumsal yaşamdaki dürüstlük, doğruluk, hukuk, hak gibi algıları kapsayan geniş bir çerçeveye hakimdir. Örgüt kapsamında da adalet olgusu, kurumun belirlenen amaçlara erişmesinde kurum üyelerinin huzurlu ve uyumlu bir şekilde faaliyetlerini devam ettirebilmeleri açısından son derece önemli olduğu değerlendirilmektedir (Ayık ve diğerleri, 2014).

Kavramsal açıdan ele alındığı zaman adalet “her hakkı ilgili hak sahibine verme ya da bir şeyi yerli yerine koyma” şeklinde tanımlanmaktadır. Yapılan tanımdan da anlaşılacağı gibi adalet kavramının temelini ilkeli, tarafsız ve eşit olma meydana getirmektedir. Bunun yanında adalet olgusu bireyin herhangi bir menfaat, yakınlık, önyargı ya da düşmanlık beslemeden dürüst ve doğru kararlar vermelerini gerektirmektedir (Hökelekli, 2009). Örgütsel adalet ise işgörenlerin kurumdaki iletişim, işlem, dağıtım ve işleyişe yönelik algılarını belirtmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010).



Kavramsal olarak örgütsel adalet anlayışının esas çıkış noktasını Adams'ın "Adalet Teorisi" oluşturmaktadır. Literatür kapsamında Adalet Teorisi'ni esas kabul eden ve adalet anlayışının kurum çalışanları yönelik etkisine dikkat çeken oldukça fazla akademik çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların esas odak noktasında kurum personellerinin verimliliklerine karşılık kurumdan kendileri için sağladıkları çıkarlarla, diğer kurum personellerinin sağladıkları çıkarları kıyaslayarak faaliyetlerini bu yönde şekillendirmeleri oluşturmaktadır (Yeniçeri ve diğerleri, 2009).

İşgörenler kurum bünyesinde kendi faaliyetleri sonucunda elde ettikleri kazanımlarla diğer kurumlardaki işgörenlerin benzer durumlarda sağladığı kazanımları kıyaslayarak, bu kıyaslamalar sonucunda kuruluşu, yöneticisi ve işiyle ilişkili tutumlar geliştirmektedirler. Böylelikle işgörenler kendi kurumları kapsamındaki adalet seviyesini algılayabilmektedirler. İşgörenler adalet algısına göre, ciddi sonuçlar yaratan tepkiler göstermekte, kuruma olan bağlarını azaltarak, işi bırakabilmektedirler (Cihangiroğlu, 2011).

### **2.2.1. Örgütsel Adaletin Önemi**

İnsanlar hayatlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde çalışarak harcarken, kuruma dair fikirlerinin kurumsal boyutunun yanı sıra bireysel sonuçları da yer almaktadır. İşgörenlerin kurum bünyesinde ihtiyaçlarının giderilememesi veya çalıştıkları kurumu ve işverenlerini adil bir biçimde değerlendirememesi durumunda; sorumluluk almaktan uzak durma, işten ayrılma, düşmanca tutumlarda bulunma, bedensel, sosyal ve ruhsal sorunlar gibi davranışsal durumların gelişmesine neden olmaktadır. Kurum bünyesinde verilen kararların işgörenlerce adil bir biçimde değerlendirilmemesi; işgörenlerin içinde yer aldığı kuruma yönelik; kişiler arası iletişim sorunlarını ise, işverenlere yönelik negatif tutum ve yaklaşımlar beslemelerine ortam yaratmaktadır. Bir başka deyişle adalet anlayışının kuruma yönelik yansımaları, işgörenlerin gerek tutum gerekse yaklaşımlarını etkilemektedir (İyigün, 2012).

Örgütsel adalet anlayışı, kurum bünyesinde adaletin yansımalarını göstermek adına kullanılan bir kavramdır. Bir diğer deyişle, örgütsel adalet, kurum kapsamında işgörenlerin iş yerinde ne düzeyde adil davranıldığı noktasındaki algılarını ve bu algının kurum bakımından diğer durumları nasıl etkilediğini içeren bir kavramdır. Bir kurumda işgörenlerin adalet algısına sahip olması demek işgörenlerin iş tatmini ve kurumun etkin bir şekilde çalışmalarını gerçekleştirebilmesi bakımından önemlidir

(İşcan ve Sayın, 2010). Buna karşılık çalışanlar çeşitli nedenlere bağlı olarak düşük örgütsel adalet algısına sahip olabilmektedirler. Örgütte kendisine adaletsiz davranıldığını düşünen çalışanlarda örgütsel sinizm görülmesi muhtemel bir sonuçtur.

Örgütsel yapı kapsamında işgörenlerin olumlu örgütsel adalet anlayışına sahip olmaları kurumlarında mutluluk, verimlilik ve başarı oranını artırmakta, işgörenler yüksek ve nitelikli performans ortaya koymakta, yönetici, kurum ve birimlere yönelik sempati ve güven duymaktadırlar. Buna karşın olumsuz örgütsel adalet algısı taşıyan işgörenler, düşük performans göstermekte, işe devamsızlık yapmakta, zamanla işlerine yabancılaşmakta ve çekmektedirler. Dolayısıyla örgütsel adalet ve bunun düzeyi iş tatmini, iş motivasyonu ve kurumsal başarının oluşmasında oldukça önemlidir (İyigün, 2012).

Örgütsel adalet alt boyutları arasında yer alan dağıtım adaleti özellikle çalışanların iş performansları ve verimliliklerin arttıran bir konu olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında çalışanların örgüt amaçlarını benimsemeleri ve yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde dağıtım adaletinin önemli bir unsur olduğu göze çarpmaktadır. Literatürde çalışanların dağıtım adaleti algılarının bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerinin ele alındığı bazı çalışmalarda da dağıtım adaletinin iş doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu rapor edilmiştir (Bakhshi ve diğerleri, 2009; Jafari ve Bidarian, 2012; DeConick, 2010).

Çalışanların kişisel amaçlarıyla kurum amaçlarının uyum sağlaması işgörenin performansının artmasında, işgücü devir hızının azalmasında, işgörenlerin örgütsel adalet seviyesi oldukça önem teşkil eden bir unsurdur. İşgörenlerin örgütsel adalet anlayışı geliştikçe kurumsal hedefleri benimsemeleri ve kurumla özdeş hale gelme oranları da artmakta, fedakârlık hisleri oluşmakta, işgörenler kurum bünyesinde sorumluluklarını etkin ve kendi istekleri ile gerçekleştirebilmektedirler. Buna karşın işgörenlerin örgütsel adalet anlayışlarının düşük oranda olması kişinin kuruma bağlılığına ve kurumla özdeşleşmesine engel olmaktadır. Örgütsel bağlılık oranının gelişmediği kurumlarda ise işgörenlerin kurumdan ayrılma ihtimalleri artmaktadır. Örgütsel adalet anlayışının gelişmemesiyle birlikte işgören devir hızının yükselmesi de örgütsel verim düzeyinde düşüşe neden olmaktadır (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

### 2.2.2. Örgütsel Adalet Alt Boyutları

Örgütsel adaletin geliştiği dönemlerde işgörenlerin örgütsel adalet anlayışları oluşurken kendilerine farklı kriterler belirlemekte ve bunları kendilerine karşı adil tutum sergilenip sergilenmediğini anlamak için kullanmaktadırlar. İşgörenlerin örgütsel adalet anlayışının şekil almasında yararlandıkları kriterler beraberinde örgütsel adalet boyutlarını da meydana getirmektedir. Temel anlamda örgütsel adalet etkileşimsel adalet, işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet şeklinde üç ayrı başlıkta ele alınmaktadır (Altinkurt ve Yılmaz, 2010; Kılıç ve Toker, 2020). Örgütsel adaleti meydana getiren söz konusu alt boyutlar aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

#### 2.2.2.1. Dağıtım Adaleti

Örgüt üyelerinin kurum bünyesindeki sonuçların adaletli oluşunu algılama oranları dağıtımsal adalet olarak ifade edilmektedir. Dağıtım adaleti temel anlamda işgörenlerin kurum bünyesinde yükselme ve ücret gibi konulara ilişkin gelişen durumları algılama biçimleridir (İçerli, 2010). Bir başka deyişle dağıtım adaleti örgütsel sonuçlara yönelik kurum çalışanlarının anladıkları adaleti anlatmaktadır (Li ve Cropanzano, 2009).

Örgüt üyeleri sağladıkları gelir, prim, sosyal olanaklar ve terfi gibi sonuçları adil algılayabilmelerinin yanı sıra kimi durumlarda adaletsiz olarak da algılayabilmektedirler. Ayrıca işgörenler bireysel şekilde sağladıkları değerlerle diğerlerinin sağladığı sonuçları kıyaslayarak kendilerini haksızlığa uğratıldığı düşüncesine kapılabilirler. Bu düşünce işgörenlerin kuruma dair davranış ve tutumlarını etkileyebilmekte ve alacakları kararları etkileyebilmektedir. Dolayısıyla dağıtım adaleti noktasında “işgörenlerin, dağıtılan kaynaklarda adil bir şekilde pay aldığı” fikrini benimsemeleri kurumsal olarak önemli bir konudur (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Bu nedenle örgüt kaynaklarının adil ve şeffaf bir biçimde dağıtılması gerekmektedir (Kılıç ve Toker, 2020). Dağıtım adaleti tarihsel süreçte de örgütsel adaleti meydana getiren önemli bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Nitekim, literatürde yer alan çalışmalarda örgütsel adaletin ortaya çıktığı ilk dönemlerde yapılan çalışmaların odak noktasında dağıtım adaletinin yer aldığı görülmektedir (Ponnu ve Chuah, 2010).

Adalet ve dağıtım kavramları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İnsanlar genellikle haklarının adil olarak dağıtılmasını insani ilişkilerde önemli bir

ölçüt kabul etmektedir. Dağıtımın adil olması hakkaniyet ilkesine uygunluğu beraberinde getirdiği gibi bazı araştırmacılar hakkaniyet kavramını adaletin zirvesi olarak görmektedir (Hökelekli, 2009). Bu noktada işgörenlerin dağıtımdan adaletli şekilde paylarına düşeni aldıklarını belirtmeleri dağıtımsal adalet anlayışlarının gelişmesine yardımcı olmaktadır. İşgörenlerin dağıtım adaleti anlayışlarının gelişmesi için dağıtım adaletinde üç ilkenin gerçekleştirilmesi önemlidir. Bunlar; ihtiyaç, eşit paylaşım (equality) ve eşitlik (equity) ilkesidir (Organ, 1988). Organ (1988), bu ilkelerin esas niteliklerini ve kapsamalarını şöyle açıklamıştır;

**Eşitlik kuralı:** Kurum bünyesinde dağıtımın, işgörenin sağladığı katkı düzeyine göre olmasını anlatmaktadır. Kurum kapsamında bir personel fazla mesai yaparak daha çok emek harcıyorrsa kısmi zamanlı çalışana kıyasla daha fazla ücret hak etmektedir. Kurum bünyesinde tüm koşulların eşit olduğu durumlarda işverenin ek mesai yapan çalışana yarı zamanlı çalışan işgörenden daha çok maaş vermesi kurumun bu durumda adalet algısını ortaya koymaktadır.

**Eşit paylaşım kuralı:** Kurumsal yapı kapsamında tüm işgörenlerin mevcut kişisel farklılıkları göz önünde bulundurulmadan ödüllere sahip olabilmeleri adına sunulan fırsat eşitliğidir. Söz gelimi, bir kurumda ustabaşı kadrosunda açılan iki kişilik boşluğuna İK uzmanı tarafından personel alımı için aynı yeterliliklerde her iki cinsiyetten ayrı ayrı ikişer kişilik başvuruda bulunan adayla mülakat gerçekleştirdiğini kabul ettiğimizde, bu mülakatın değerlendirme aşamasında İK uzmanının aynı yeterlilikte olmasına karşın, cinsiyetçi bir yaklaşımla seçimini erkek adaylardan yana yapması, başvuru yapan diğer iki kadın adayın işgören tercihinde eşitlik ilkesini göz ardı ettiği düşüncesini ortaya çıkaracaktır.

**İhtiyaç Kuralı:** Dağıtım örgütsel yapı kapsamında kişinin gereksinimi yönünde yapılmalıdır. Bir başka deyişle ekonomik durumu yüksek olmayanlar daha çok maaş almalıdırlar. Söz gelimi; bekar bir personelle karşılaştırıldığında iki çocuk sahibi bir işgörenin daha çok ücret alması gerekmektedir. Bunun tersine bir durumda iki çocuk sahibi kadında zamanla kurumun gereksinim kurallarını göz önünde bulundurmadığı düşüncesi ortaya çıkacaktır (Aktaran: Gürbüz ve Sani-Mert, 2009).

#### **2.2.2.2. Etkileşim Adaleti**

Etkileşim adaleti; işgörenlerin birbirleriyle olan ilişkileri veya yöneticilerin işgörenleriyle olan iletişimlerinde sergiledikleri davranış kalitesi, duyarlılık ve saygıyı

belirtmektedir. Beraberinde etkileşim adaleti, üst ve astlarla işgörenlerin birbiriyle olan ilişkilerinde dikkati çeken değer verme, dürüst davranma, itibar etme ve saygı gösterme gibi konulara yoğunlaşmaktadır (Demirkaya ve Şimşek-Kandemir, 2014). Bu kapsamda yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin karşılıklı itibar ve saygınlık çerçevesinde yürütülmesi etkileşim adaletinin temelini meydana getirmektedir (Tokgöz, 2011).

Kurum ve çalışanların, bunun yanı sıra çalışanların birbiriyle iletişiminin gelişmesi, etkileşimin niteliğinin ve sürekliliğinin gerçekleşmesi kurumsal olarak son derece önemlidir. Zira etkileşim adaleti kurumların birbirleri ile rekabet sağlayabilme becerilerinin gelişimine ve kurumsal anlamda değişikliklerin oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Etkileşim adaleti örgütsel yapı kapsamında bilgisel adalet ve bireylerarası adalet şeklinde ele alınmaktadır. Bireylerarası adalet; işverenlerin işgörelere karşı ortaya koydukları tutumlarda ölçülü ve itibarlı bir davranış ortaya koymaları anlamına gelmektedir. Bilgisel adalet ise faydalanılan kaynakların prosedürlerin dağıtılmasında ortaya koyulan adalet davranışını belirtmektedir. İşgörelerde bireyler arası adalet anlayışının oluşmasını ve gelişmesini etkileyen pek çok faktör bulunmakla birlikte, bunların başında yönetici tutumları gelmektedir. Dolayısıyla işgörelerin bireyler arası adalet anlayışlarının yüksek olması için yöneticilerin işgörelere karşı objektif davranış geliştirmeleri, tutum ve davranışlarında ahlaki esasları dikkate almaları gerektiği ifade edilmektedir (Deniz ve diğerleri, 2016).

Etkileşim adaleti algısının yüksek olması bireysel ve örgütsel açıdan birçok olumlu sonucu da beraberinde getirmektedir. Literatüre bu konuda yapılan çalışmalar incelendiği zaman etkileşim adaleti algısının yüksek olmasının çalışanlarda örgüte duyulan güveni olumlu yönde etkilediği, bunun temelinde etkileşim adaletinin çalışanlar ve örgüt arasındaki adaleti olumlu yönde etkilemesinin yattığı görülmektedir (Töremen ve Tan, 2010; Li ve Cropanzano, 2009).

### **2.2.2.3. Prosedür Adaleti**

Kurum bünyesinde karar alma aşamasındaki adalet anlayışı “prosedür adaleti” şeklinde ifade edilmektedir (Li ve Cropanzano, 2009). Prosedür adaleti algısının yüksek olması çalışanların karar alma süreçlerine yüksek düzeyde katıldıklarını göstermektedir. Bu durum çalışanların bireysel verimliliklerini ve psikolojik yapılarını

olumlu yönde etkilemektedir. Literatürde yer alan ve farklı meslek gruplarında yer alan çalışanlar üzerinde yürütülen araştırmalarda da çalışanların prosedür adaleti algılarının özellikle iş doyumlarını ve verimliliklerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Heponiemi ve diğerleri, 2007; Zeinabadi ve Salehi, 2011).

### **2.3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm İlişkisi**

Örgütsel adalet algısının yüksek olması çalışanların iş yaşamlarını olumlu yönde etkilerken, düşük örgütsel adalet algısı gerek çalışanlar gerekse de örgüt açısından birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Çalışanlar açısından ele alındığı zaman düşük örgütsel adalet algısı çalışanlarda örgütsel sinizm düzeyini arttırmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalarda elde edilen bulgular da çalışanlarda düşük örgütsel adalet algısının örgütsel sinizmi arttırdığını, bu kapsamda örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Efeoğlu ve İplik, 2011; Altınöz ve diğerleri, 2011; Özgen ve Turunç, 2017; Acaray, 2019; Yazıcıoğlu ve Özcan-Gençer, 2017). Literatürde bu konuda yapılan bazı araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir.

Kılıç ve Toker (2020) tarafından yapılan çalışmada örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, çalışma özel sektör kuruluşlarında çalışan 310 birey üzerinde yürütülmüştür. Çalışmanın sonunda örgütsel adaletin dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve prosedür adaleti alt boyutları ile örgütsel sinizm düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu, bu kapsamda düşük örgütsel adalet algısının yüksek örgütsel sinizme neden olduğu bulunmuştur.

Korkmaz-Orhan ve Ünüvar (2019) tarafından yapılan çalışmada konaklama işletmelerinde çalışan bireylerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, çalışma konaklama işletmelerinde hizmet veren 322 personel üzerinde yürütülmüştür. Çalışmanın sonunda örgütsel adalet düzeyinin örgütsel sinizm üzerinde önemli bir belirleyici olduğu, bu kapsamda örgütsel adalet algısının yüksek olmasının örgütsel sinizm algısını azalttığı tespit edilmiştir. Şamdan ve Atanur-Baskan (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, çalışmada örgütsel adalet algısı düştükçe öğretmenlerin meslek yaşamlarına yansıtılmakla beraber örgütsel sinizm düzeylerinin yükseldiği bulunmuştur.

Kanbur ve Canbek (2018) tarafından yapılan çalışmada algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Güvenlik personeli üzerinde yürütülen çalışmaya 518 polis memuru katılmıştır. Çalışmanın sonunda örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bunun yanında örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel destek algısının aracı rolü olduğu belirlenmiş, alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiği zaman örgütsel adaletin dağıtımsal ve etkileşim adaleti alt boyutlarının örgütsel sinizm üzerinde önemli birer belirleyici olduğu tespit edilmiştir.

Uludağ (2018) tarafından yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinde örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, çalışma ilkokullarda görev yapan 231 sınıf öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın sonunda sınıf öğretmenlerinde örgütsel adalet algısının yüksek olduğu, örgütsel sinizm düzeylerinin ise orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında örgütsel adalet algısı düşük olan öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olduğu, bu kapsamda örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Köybaşı ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerde örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, çalışma ilköğretim okullarında görev yapan 313 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel adaletin özellikle işlemsel ve dağıtımsal adalet alt boyutlarının örgütsel sinizm üzerinde önemli birer belirleyici olmadığı tespit edilmiştir.

Bölükbaşıoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerde örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, çalışmaya 18 farklı ilköğretim okulunda görev yapan 375 öğretmen katılmıştır. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, bunun yanında örgütsel adalet algısı yükseldikçe öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının azaldığı tespit edilmiştir.

Efeoğlu ve İplik (2011) tarafından yapılan çalışmada ilaç firmalarında çalışan bireylerde örgütsel adalet algısı alt boyutları ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki

ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, çalışma 66 ilaç satış temsilcisi üzerinde yürütülmüştür. Çalışmanın sonunda katılımcıların örgütsel adalet algıları düştükçe örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir biçimde yükseldiği bulunmuştur. Örgütsel adalet alt boyutları arasında yer alan işlemsel ve bilgisel adaletin örgütsel sinizmi, en fazla etkileyen unsurlar olduğu rapor edilmiştir.

### 3. MATERYAL VE METOT

#### 3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada betimsel yöntemlerden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, günümüzde ya geçmişte var olan bir durumu yansıtmayı amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Çalışmaya konu olan kişi ya da nesne, var olan koşullar içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Birden fazla değişkenin aralarındaki ilişkilerin incelendiği modele ilişkisel tarama modeli adı verilir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme, ilişkisel bir çözümlemeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır. İlişkisel çözümleme ise iki türlü yapılabilir. Bunlar: “korelasyon” türü ilişki ile “karşılaştırma” yoluyla elde edilen ilişkilerdir.

##### 3.1.1. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H2: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı düzeyleri cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H3: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H4: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı düzeyleri medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.



H5: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H6: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı düzeyleri eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H7: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri görev yaptıkları okul tipine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H8: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı düzeyleri görev yaptıkları okul tipine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H9: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri yönetici pozisyonunda görev yapma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H10: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı düzeyleri yönetici pozisyonunda görev yapma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H11: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H12: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı düzeyleri yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H13: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri haftalık egzersiz yapma sıklıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H14: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı düzeyleri haftalık egzersiz yapma sıklıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H15: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri yöneticilerin beden eğitimi dersine karşı algıladıkları görüşlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H16: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı düzeyleri yöneticilerin beden eğitimi dersine karşı algıladıkları görüşlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H17: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri öğretmenlerin beden eğitimi dersine karşı algıladıkları görüşlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H18: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı düzeyleri öğretmenlerin beden eğitimi dersine karşı algıladıkları görüşlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H19: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel adalet algısı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ilişki vardır

H20: Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel adalet algısı düzeylerini anlamlı düzeyde etkiler.

### 3.2. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu Tekirdağ ili Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet okullarında görev yapan Beden Eğitimi Öğretmenleri içerisinde seçkisiz (random) yöntemle belirlenen 150 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma grubuna ait betimsel istatistikler Tablo 3.1’de verilmiştir.

**Tablo 3.1. Araştırma Grubunun Demografik Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri**

Değişken		F	%
Cinsiyet	Kadın	53	35.3
	Erkek	97	64.7
Yaş grubu	20-29	22	14.7
	30-39	53	35.3
	40-49	57	38.0
	50-59	18	12.0
Medeni durum	Bekar	38	25.3
	Evli	112	74.7
Eğitim durumu	Lisans	108	72.0
	Lisansüstü	42	28.0
Mesleki kıdem	1-5	37	24.7
	6-10	32	21.3
	11-15	28	18.7
	16-20	15	10.0
	21+	38	25.3
Şu anki okullarındaki çalışma süresi	1-5	91	60.7
	6-10	46	30.7
	11-15	5	3.3
	16-20	5	3.3
Okul tipi	Tam gün	129	86.0
	Yarım gün	21	14.0
Egzersiz sıklığı	Haftada 1	29	19.3
	Haftada 2-3	58	38.7
	Haftada 4-5	18	12.0
	Her gün	13	8.7

	Hiçbir zaman	32	21.3
Yönetici pozisyonunda mı?	Evet	36	24.0
	Hayır	114	76.0
Yönetici beden eğitimi dersini yararlı görüyor mu?	Evet	35	23.3
	Hayır	47	31.3
	Kısmen	68	45.3
Diğer öğretmenler beden eğitimi dersini yararlı görüyor mu?	Evet	36	24.0
	Hayır	43	28.7
	Kısmen	71	47.3

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %35.3'ü kadın, %64.7'si erkek, %14.7'si 20-29 yaş grubunda, %35.3'ü 30-39 yaş grubunda, %38'i 40-49 yaş grubunda, %12'si 50-59 yaş grubunda, %25.3'sü evli, %74.7'si bekar, %24.7'sinin mesleki kıdemi 1.5 yıl, %21.3'ünün 6-10 yıl, %18.7'sinin 11-15 yıl, %10'unun 16-20 yıl, %25.3'ünün 21+ yıl, %60.7'sinin şu anki okulundaki çalışma süresi 1-5 yıl, %30.7'sinin 6-10 yıl, %3.3'ünün 11-15 yıl, %3.3'ünün 16-20 yıl, %2'sinin 21+ yıl, %86'sının çalıştığı okul tipi tam gün, %142'ünün yarım gündür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %19.3'ü haftada 1 gün egzersiz yaparken, %38.7'si haftada 2-3 gün egzersiz yapmakta, %12'si haftada 4-5 gün egzersiz yapmakta, %8.7'si her gün egzersiz yapmakta, %21.3'ü ise hiçbir zaman egzersiz yapmamaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %24'ü yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %23.3'ü yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü ifade ederken, %31.3'ü yararlı görmediğini ifade etmekte, %45.3'ü kısmen yararlı gördüğünü ifade etmekte, %24'ü diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü ifade ederken, %28.7'si yararlı görmediğini ifade etmekte, %47.3'ü ise kısmen yararlı gördüğünü ifade etmektedir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında bilgi toplamak için araştırmacı tarafından oluşturulan ve öğretmenlerin cinsiyet, yaş, egzersiz yapma sıklıkları gibi soruların sorulduğu form düzenlenmiştir.

İkinci bölümde ise Brandes ve diğ. (1997) tarafından geliştirilen, Akpolat (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan 13 maddelik "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde bir ölçek olup, 1 Hiç katılmıyorum, 5 Tamamen katılıyorum şeklinde yanıtlanmaktadır. Ölçeğin 3 adet alt boyutu bulunmaktadır.

Bunlar duygusal sinizm, bilişsel sinizm, davranışsal sinizm şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçek alt boyutlarının ve toplam puanının yorumlanması aritmetik ortalama üzerinden yapılmaktadır ve aritmetik ortalamalar 1-5 arasında değişebilmektedir. Puanın 1'e yakın olması örgütsel sinizm düzeyinin düşük olduğunu, puanın 5'e yakın olması örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Akpolat (2014)'ın yaptığı çalışmada ölçeğe ilişkin Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayıları duygusal sinizm alt boyutunda, 833 olarak bulunmuş, bilişsel sinizm alt boyutunda ,842 olarak bulunmuş, davranışsal sinizm alt boyutunda ,842 olarak bulunmuş, yapılan bu araştırmada ise duygusal sinizm alt boyutunda ,968 olarak bulunmuş, bilişsel sinizm alt boyutunda ,895 olarak bulunmuş, davranışsal sinizm alt boyutunda ,775 olarak bulunmuş, ölçeğin toplamında ise ,976 olarak bulunmuştur.

Üçüncü bölümde ise Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan 19 maddelik "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde bir ölçek olup, 1 Kesinlikle katılmıyorum, 5 Kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlanmaktadır. Ölçeğin 3 adet alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçek alt boyutlarının ve toplam puanının yorumlanması aritmetik ortalama üzerinden yapılmaktadır ve aritmetik ortalamalar 1-5 arasında değişebilmektedir. Puanın 1'e yakın olması örgütsel adalet algı düzeyinin düşük olduğunu, puanın 5'e yakın olması örgütsel adalet algı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Polat (2007)'ın yaptığı çalışmada ölçeğe ilişkin Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayıları dağıtımsal adalet alt boyutunda ,890 olarak bulunmuş, işlemsel adalet alt boyutunda ,950 olarak bulunmuş, etkileşimsel adalet alt boyutunda ,900 olarak bulunmuş, yapılan bu araştırmada ise dağıtımsal adalet alt boyutunda ,920 olarak bulunmuş, işlemsel adalet alt boyutunda ,947 olarak bulunmuş, etkileşimsel alt boyutunda ,967 olarak bulunmuş, ölçeğin toplamında ise ,933 olarak bulunmuştur.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Çalışma öncesinde Tekirdağ İl Milli Eğitim Müdürlüğünden, Valilik Makamından (Bkz. EK-4) ve Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan gerekli resmi izinler alınmıştır (Bkz. EK-5). Daha sonrasında öğretmenler ile zoom üzerinden görüşülüp gerekli açıklamalar yapılmış ve ölçek formları dağıtılmıştır. 20 dakikalık süre içerisinde gönüllülük esasına göre ölçek

formlarının doldurulması istenmiştir. Ölçekler araştırma grubuna 2019-2020 eğitim-öğretim yılında uygulanmıştır.

### **3.5. İstatistiksel Analiz**

Araştırmada demografik verileri değerlendirmek için frekans ve yüzde dağılımları analizi yapılmıştır. Araştırma problemlerinin analizin doğru yöntemlerle yapılabilmesi için verilerinin Skewness - Kurtosis değerlerine bakılarak normal dağılıma uygun olup olmadığı saptanmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiğini söylenebilmesi için Skewness – Kurtosis testi değerlerinin – 1 ile + 1 arasında olması gerekmektedir. Bütün ölçek alt boyutlarının Skewness – Kurtosis değerleri -1 ile +1 arasında olduğundan, verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin yüzde frekans değerlerini gösteren betimsel istatistik, Independent Samples T test, One Way ANOVA, Pearson moment korelasyon analizi ve değişkenlerin birbirini yordama biçimlerini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İstatistiki analizler SPSS 22.0 yazılımı kullanılarak yapılmıştır. Yapılan analizlerde istatistiki anlamlılık düzeyi  $p<0.05$  olarak alınmıştır.

#### 4. BULGULAR

**Tablo 4.1. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent Samples T Test)**

	Cinsiyet	n	X	ss	t	P	
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Kadın	53	2.57	1.11	-2.11	<b>.036*</b>
		Erkek	97	2.96	1.08		
	Duyuşsal	Kadın	53	2.05	1.13	-.37	.707
		Erkek	97	2.12	1.22		
	Davranışsal	Kadın	53	2.41	.92	-1.61	.109
		Erkek	97	2.68	.98		
Toplam	Kadın	53	2.36	.91	-1.59	.114	
	Erkek	97	2.62	.96			
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal	Kadın	53	3.48	1.07	.59	.551
		Erkek	97	3.36	1.18		
	İşlemsel	Kadın	53	3.64	1.18	1.53	.127
		Erkek	97	3.34	1.13		
	Etkileşimsel	Kadın	53	3.70	1.17	2.49	<b>.015*</b>
		Erkek	97	3.18	1.27		
Toplam	Kadın	53	3.60	1.08	1.53	.127	
	Erkek	97	3.31	1.13			

\*(p<0.05)

Tablo 4.1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve toplam örgütsel sinizm düzeyleri ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı (p>0.05), buna karşın erkek öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeyinin ( $\bar{x}$ =2.96) kadın öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeyinden ( $\bar{x}$ =2.57) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu (p<0.05) ve kadın öğretmenlerin etkileşimsel adalet algı düzeyinin ( $\bar{x}$ =3.70) erkek öğretmenlerin etkileşimsel adalet düzeyinden ( $\bar{x}$ =3.18) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu (p<0.05) tespit edilmiştir.

**Tablo 4.2. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent Samples T Test)**

		Medeni Durum	n	X	ss	t	P
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Bekar	38	2.56	1.13	-1.69	.93
		Evli	112	2.91	1.08		
	Duyuşsal	Bekar	38	1.84	1.11	-1.52	1.31
		Evli	112	2.18	1.20		
	Davranışsal	Bekar	38	2.32	.94	-1.94	.53
		Evli	112	2.68	.96		
Toplam	Bekar	38	2.27	.92	-1.95	.52	
	Evli	112	2.62	.95			
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal	Bekar	38	3.67	1.16	1.69	.092
		Evli	112	3.31	1.12		
	İşlemsel	Bekar	38	3.76	1.20	1.91	.058
		Evli	112	3.34	1.12		
	Etkileşimsel	Bekar	38	3.83	1.17	2.72	.007*
		Evli	112	3.20	1.25		
	Toplam	Bekar	38	3.74	1.14	2.12	.035*
		Evli	112	3.30	1.09		

\*(p<0.05)

Tablo 4.2 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve toplam örgütsel sinizm düzeyleri ile dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ( $p>0.05$ ), buna karşın bekar öğretmenlerin etkileşimsel adalet algı düzeyinin ( $\bar{x}=3.83$ ) evli öğretmenlerin etkileşimsel adalet algı düzeyinden ( $\bar{x}=3.20$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ( $p<0.05$ ) ve bekar öğretmenlerin toplam örgütsel adalet algı düzeyinin ( $\bar{x}=3.74$ ) evli öğretmenlerin toplam örgütsel adalet düzeyinden ( $\bar{x}=3.30$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ( $p<0.05$ ) tespit edilmiştir.

**Tablo 4.3. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent Samples T Test)**

		<b>Eğitim</b>	<b>n</b>	<b>X</b>	<b>ss</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
<b>Örgütsel Sinizm</b>	<b>Bilişsel</b>	Lisans	108	2.75	1.05	-1.41	.160
		Lisansüstü	42	3.03	1.23		
	<b>Duyuşsal</b>	Lisans	108	1.97	1.20	-2.11	<b>.036*</b>
		Lisansüstü	42	2.42	1.31		
	<b>Davranışsal</b>	Lisans	108	2.46	.88	-2.29	<b>.012*</b>
		Lisansüstü	42	2.91	1.12		
<b>Toplam</b>	Lisans	108	2.42	.87	-2.03	<b>.026*</b>	
	Lisansüstü	42	2.80	1.09			
<b>Örgütsel Adalet</b>	<b>Dağıtımsal</b>	Lisans	108	3.46	1.16	1.09	.276
		Lisansüstü	42	3.24	1.06		
	<b>İşlemsel</b>	Lisans	108	3.49	1.17	.69	.486
		Lisansüstü	42	3.34	1.10		
	<b>Etkileşimsel</b>	Lisans	108	3.41	1.22	.768	.444
		Lisansüstü	42	3.23	1.35		
	<b>Toplam</b>	Lisans	108	3.46	1.14	.874	.383
		Lisansüstü	42	3.29	1.07		

\*(p<0.05)

Tablo 4.3 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre bilişsel sinizm düzeyleri ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ( $p>0.05$ ), buna karşın lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeyinin ( $\bar{x}=2.42$ ) lisans mezunu öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeyinden ( $\bar{x}=1.97$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ( $p<0.05$ ), lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyinin ( $\bar{x}=2.91$ ) lisans mezunu öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyinden ( $\bar{x}=2.46$ ) daha yüksek olduğu ( $p<0.05$ ), lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin toplam örgütsel sinizm düzeyinin ( $\bar{x}=2.80$ ) lisans mezunu öğretmenlerin toplam örgütsel sinizm düzeyinden ( $\bar{x}=2.42$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ( $p<0.05$ ) tespit edilmiştir.



**Tablo 4.4. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Okul Tip Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent Samples T Test)**

	Okul Tipi	n	X	ss	t	P
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Tam Gün 129 Yarım 21 Gün	2,80 2,98	1,13 .90	-675	.501
	Duyuşsal	Tam Gün 129 Yarım 21 Gün	2,14 1,88	1,22 0,99	,914	,362
	Davranışsal	Tam Gün 129 Yarım 21 Gün	2,65 2,23	0,99 0,81	1,875	,063
	Toplam	Tam Gün 129 Yarım 21 Gün	2,55 2,41	0,99 0,71	,631	,529
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal	Tam Gün 129 Yarım 21 Gün	3,42 3,30	1,17 0,98	,449	,654
	İşlemsel	Tam Gün 129 Yarım 21 Gün	3,46 3,41	1,18 1,01	,192	,848
	Etkileşimsel	Tam Gün 129 Yarım 21 Gün	3,37 3,32	1,27 1,20	,170	,865
	Toplam	Tam Gün 129 Yarım 21 Gün	3,43 3,36	1,14 1,00	,278	,781

\*(p<0.05)

Tablo 4.4 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okul tipi değişkenine göre bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve toplam örgütsel sinizm düzeyleri ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ( $p>0.05$ ) tespit edilmiştir.

**Tablo 4.5. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yönetici Pozisyonu Olması Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent Samples T Test)**

		Yön. Poz.	n	X	ss	t	P
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Evet	36	4.94	1.00	1.04	.296
		Hayır	114	4.85	1.05		
	Duyuşsal	Evet	36	5.46	1.36	1.20	.229
		Hayır	114	5.32	1.51		
	Davranışsal	Evet	36	5.26	1.19	1.34	.181
		Hayır	114	5.12	1.29		
	Toplam	Evet	36	5.51	1.37	1.30	.192
		Hayır	114	5.36	1.46		
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal	Evet	36	4.94	1.00	1.77	.076
		Hayır	114	4.79	1.04		
	İşlemsel	Evet	36	5.38	1.40	.960	.338
		Hayır	114	5.27	1.48		
	Etkileşimsel	Evet	36	4.44	.61	2.01	<b>.045*</b>
		Hayır	114	4.33	.67		
	Toplam	Evet	36	5.50	1.38	.956	.339
		Hayır	114	5.39	1.45		

\*(p<0.05)

Tablo 4.5 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetici pozisyonunda olması değişkenine göre bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve toplam örgütsel sinizm düzeyleri ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ( $p>0.05$ ), buna karşın yönetici pozisyonunda olan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algı düzeyinin ( $\bar{x}=4.44$ ) yönetici pozisyonunda olmayan

öğretmenlerin etkileşimsel adalet algı düzeyinden ( $\bar{x}=4.33$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ( $p<0.05$ ) tespit edilmiştir.

**Tablo 4.6. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One Way ANOVA)**

	Yaş	N	$\bar{x}$	ss	p	Anlamlı fark	
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	20-29	22	2.83	1.11	,488	-
		30-39	53	3.00	1.11		
		40-49	57	2.67	1.16		
		50-59	18	2.80	.87		
	Duyuşsal	20-29	22	2.12	1.13	,197	-
		30-39	53	2.36	1.23		
		40-49	57	1.89	1.15		
		50-59	18	1.94	1.16		
	Davranışsal	20-29	22	2.86	1.04	,357	-
		30-39	53	2.64	.90		
		40-49	57	2.51	1.06		
		50-59	18	2.36	.69		
	Toplam	20-29	22	2.62	1.01	,325	-
		30-39	53	2.69	.95		
		40-49	57	2.38	.96		
		50-59	18	2.40	.78		
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal	20-29	22	3.47	.97	,785	-
		30-39	53	3.30	1.20		
		40-49	57	3.40	1.18		
		50-59	18	3.61	1.04		
	İşlemsel	20-29	22	3.59	1.17	,608	-
		30-39	53	3.30	1.14		
		40-49	57	3.46	1.22		
		50-59	18	3.67	.97		
	Etkileşimsel	20-29	22	3.61	1.15	,677	-
		30-39	53	3.25	1.29		
		40-49	57	3.33	1.34		
		50-59	18	3.50	1.00		
Toplam	20-29	22	3.55	1.06	,669	-	
	30-39	53	3.29	1.13			
	40-49	57	3.42	1.18			
	50-59	18	3.61	.97			

\*( $p<0.05$ )

Tablo 4.6 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve toplam örgütsel sinizm düzeyleri ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ( $p>0.05$ ) tespit edilmiştir.

**Tablo 4.7. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Egzersiz Sıklığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One Way ANOVA)**

	Egzersiz Sıklığı	n	$\bar{x}$	ss	P	Anlamlı fark	
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Haftada 1	29	2.86	1.10	.800	-
		Haftada2-3	58	2.80	1.16		
		Haftada 4-5	18	2.56	.96		
		Her gün	13	2.89	1.23		
		Hiçbir zaman	32	2.97	1.05		
	Duyuşsal	Haftada 1	29	2.18	1.26	.428	-
		Haftada2-3	58	1.96	1.14		
		Haftada 4-5	18	1.79	.85		
		Her gün	13	2.34	1.54		
		Hiçbir zaman	32	2.33	1.21		
	Davranışsal	Haftada 1	29	2.69	1.04	.171	-
		Haftada2-3	58	2.53	1.00		
		Haftada 4-5	18	2.27	.70		
		Her gün	13	2.30	.59		
		Hiçbir zaman	32	2.88	1.03		
	Toplam	Haftada 1	29	2.60	1.06	.434	-
		Haftada2-3	58	2.46	.95		
		Haftada 4-5	18	2.23	.71		
		Her gün	13	2.54	.88		
		Hiçbir zaman	32	2.75	.98		
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal	Haftada 1	29	3.08	.92	.461	-
		Haftada2-3	58	3.53	1.16		
		Haftada 4-5	18	3.49	1.10		
		Her gün	13	3.61	1.40		
		Hiçbir zaman	32	3.33	1.18		
	İşlemsel	Haftada 1	29	3.09	.97	.205	-
		Haftada2-3	58	3.64	1.18		
		Haftada 4-5	18	3.32	.97		
		Her gün	13	3.80	1.41		
		Hiçbir zaman	32	3.36	1.19		
Etkileşimsel	Haftada 1	29	2.84	1.13	.034*	2>1, 4>1	
	Haftada2-3	58	3.66	1.22			
	Haftada 4-5	18	3.20	1.08			
	Her gün	13	3.75	1.38			
	Hiçbir zaman	32	3.21	1.34			
Toplam	Haftada 1	29	3.03	.92	.174	-	
	Haftada2-3	58	3.61	1.13			
	Haftada 4-5	18	3.35	.98			

Her gün	13	3.73	1.13
Hiçbir zaman	32	3.32	1.17

\*(p<0.05)

Tablo 4.7 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin egzersiz sıklığı değişkenine göre bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve toplam örgütsel sinizm düzeyleri ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı (p>0.05), buna karşın haftada 2-3 kez ( $\bar{x}$ =3.66) ile her gün ( $\bar{x}$ =3.75) egzersiz yapan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algı düzeyinin haftada 1 kez ( $\bar{x}$ =2.84) egzersiz yapan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu (p<0.05) tespit edilmiştir.

**Tablo 4.8. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yöneticilerin Beden Eğitimi Dersini Yararlı Görme Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA)**

	Yönetici görüşü	n	$\bar{x}$	ss	p	Anlamlı fark	
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Evet	35	2.18	1.00	.000**	2>1, 2>3
		Hayır	47	3.41	1.09		
		Kısmen	68	2.75	.97		
	Duyuşsal	Evet	35	1.51	.84	.000**	2>1, 2>3
		Hayır	47	2.64	1.37		
		Kısmen	68	2.02	1.05		
	Davranışsal	Evet	35	2.25	.81	.050*	2>1, 3>1
		Hayır	47	2.75	1.12		
		Kısmen	68	2.65	.89		
Toplam	Evet	35	2.00	.76	.000**	2>1	
	Hayır	47	2.97	.99			
	Kısmen	68	2.50	.87			
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal	Evet	35	4.07	.83	.000**	1>2
		Hayır	47	2.90	1.20		
		Kısmen	68	3.40	1.06		
	İşlemsel	Evet	35	4.12	.88	.000**	1>2, 1>3
		Hayır	47	3.00	1.20		
		Kısmen	68	3.41	1.09		
	Etkileşimsel	Evet	35	4.05	.96	.000**	1>2, 1>3
		Hayır	47	2.93	1.34		
		Kısmen	68	3.30	1.19		
Toplam	Evet	35	4.09	.82	.000**	1>2, 1>3	
	Hayır	47	2.95	1.17			
	Kısmen	68	3.39	1.05			

\*(p<0.05) \*\* (p<0.01)

Tablo 4.8 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algısına göre yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı görme değişkenine göre bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve toplam örgütsel sinizm düzeyleri ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ( $p<0.05$ ) görülmektedir. Bilişsel sinizmde yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı görmediğini düşünen öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeyinin ( $\bar{x}=3.41$ ) yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.18$ ) ve kısmen yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.75$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Duyuşsal sinizmde yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı görmediğini düşünen öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeyinin ( $\bar{x}=2.64$ ) yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=1.51$ ) ve kısmen yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.02$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Davranışsal sinizmde yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı görmediğini düşünen öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyinin ( $\bar{x}=2.75$ ) yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.25$ ) ve kısmen yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.65$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Toplam örgütsel sinizmde yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı görmediğini düşünen öğretmenlerin toplam örgütsel sinizm düzeyinin ( $\bar{x}=2.97$ ) yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.0$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Dağıtımsal adalette yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen öğretmenlerin dağıtımsal adalet algı düzeyinin ( $\bar{x}=4.07$ ) yöneticilerin beden eğitimi dersini yararsız gördüğünü düşünen öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. İşlemsel adalette yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen öğretmenlerin işlemsel adalet algı düzeyinin ( $\bar{x}=4.12$ ) yöneticilerin beden eğitimi dersini yararsız gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=3.0$ ) ve kısmen yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=3.41$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Etkileşimsel adalette yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen öğretmenlerin etkileşimsel adalet algı düzeyinin ( $\bar{x}=4.05$ ) yöneticilerin beden eğitimi dersini yararsız gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.93$ ) ve kısmen yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=3.30$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Toplam örgütsel adalette yöneticilerin

beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen öğretmenlerin toplam örgütsel adalet algı düzeyinin ( $\bar{x}=4.09$ ) yöneticilerin beden eğitimi dersini yararsız gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.95$ ) ve kısmen yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=3.39$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.9. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Puanların Diğer Öğretmenlerin Beden Eğitimi Dersini Yararlı Görme Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA)**

		Öğretmen görüşü	n	$\bar{x}$	ss	p	Anlamlı fark
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Evet	36	2.47	1.07	<b>.000**</b>	<b>2&gt;1, 2&gt;3</b>
		Hayır	43	3.43	1.12		
		Kısmen	71	2.64	.97		
	Duyuşsal	Evet	36	1.81	.98	<b>.006**</b>	<b>2&gt;1, 2&gt;3</b>
		Hayır	43	2.58	1.35		
		Kısmen	71	1.95	1.11		
	Davranışsal	Evet	36	2.48	.82	.241	-
		Hayır	43	2.80	1.16		
		Kısmen	71	2.51	.89		
	Toplam	Evet	36	2.27	.85	<b>.001**</b>	<b>2&gt;1, 2&gt;3</b>
		Hayır	43	2.97	1.02		
		Kısmen	71	2.39	.87		
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal	Evet	36	3.77	1.02	<b>.005*</b>	<b>1&gt;2, 1&gt;3</b>
		Hayır	43	2.96	1.21		
		Kısmen	71	3.48	1.08		
	İşlemsel	Evet	36	3.84	.97	<b>.024*</b>	<b>1&gt;2</b>
		Hayır	43	3.13	1.23		
		Kısmen	71	3.44	1.15		
	Etkileşimsel	Evet	36	3.68	1.19	.117	-
		Hayır	43	3.09	1.40		
		Kısmen	71	3.36	1.17		
	Toplam	Evet	36	3.79	.98	<b>.017*</b>	<b>1&gt;2</b>
		Hayır	43	3.07	1.20		
		Kısmen	71	3.43	1.08		

\*(p<0.05) \*\*\*(p<0.01)

Tablo 4.9 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algısına göre diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı görme değişkenine göre davranışsal sinizm ile etkileşimsel adalet algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ( $p>0.05$ ), buna bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, toplam örgütsel sinizm düzeyi ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve toplam örgütsel adalet düzeyinin ise diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı görme değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ( $p<0.05$ ) görülmektedir. Bilişsel sinizmde diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı görmediğini düşünen öğretmenlerin bilişsel sinizm

düzeyinin ( $\bar{x}=3.43$ ) diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.47$ ) ve kısmen yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.64$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Duyuşsal sinizmde diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı görmediğini düşünen öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeyinin ( $\bar{x}=2.58$ ) diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=1.81$ ) ve kısmen yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=1.95$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Toplam örgütsel sinizmde diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı görmediğini düşünen öğretmenlerin toplam örgütsel sinizm düzeyinin ( $\bar{x}=2.97$ ) diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.27$ ) ve kısmen yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=2.39$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Dağıtımsal adalette diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen öğretmenlerin dağıtımsal adalet algı düzeyinin ( $\bar{x}=3.77$ ) diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı görmediğini düşünen ( $\bar{x}=2.96$ ) ve kısmen yararlı gördüğünü düşünen ( $\bar{x}=3.48$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. İşlemsel adalette diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen öğretmenlerin işlemsel adalet algı düzeyinin ( $\bar{x}=3.84$ ) diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı görmediğini düşünen ( $\bar{x}=3.13$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Toplam örgütsel adalette diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğünü düşünen öğretmenlerin toplam örgütsel adalet algı düzeyinin ( $\bar{x}=3.79$ ) diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı görmediğini düşünen ( $\bar{x}=3.07$ ) öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.



**Tablo 4.10. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Alt Boyut Puanları ve Toplam Puanları Arasındaki İlişkiler İle İlgili Pearson Korelasyon Analizi Bulguları**

		1	2	3	4	5	6	7	8	
Örgütsel Sinizm	1	Bilişsel r p	1	.749* * .000	.560* * .000	.845* * .000	-.910* * .000	-.557* * .000	-.560* * .000	-.577* * .000
	2	Duyuşsal r p	.749* * .000	1	.583* * .000	.902* * .000	-.533* * .000	-.543* * .000	-.504* * .000	-.555* * .000
	3	Davranışsal r p	.560* * .000	.583* * .000	1	.788* * .000	-.348* * .000	-.343* * .000	-.348* * .000	-.361* * .000
	4	Toplam r p	.910* * .000	.902* * .000	.788* * .000	1	-.562* * .000	-.567* * .000	-.539* * .000	-.585* * .000
Örgütsel Adalet	5	Dağıtımsal r p	-.557* * .000	-.533* * .000	-.348* * .000	-.562* * .000	1	.865* * .000	.804* * .000	.934* * .000
	6	İşlemsel r p	-.560* * .000	-.543* * .000	-.343* * .000	-.567* * .000	.865* * .000	1	.906* * .000	.980* * .000
	7	Etkileşimsel r p	-.529* * .000	-.504* * .000	-.348* * .000	-.539* * .000	.804* * .000	.906* * .000	1	.937* * .000
	8	Toplam r p	-.577* * .000	-.555* * .000	-.361* * .000	-.585* * .000	.934* * .000	.980* * .000	.937* * .000	1

\*\*p<0,01

Tablo 4.10 incelendiğinde, örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel adalet algısı arasında negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve toplam örgütsel sinizm ile dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel ve toplam örgütsel adalet algısı arasında negatif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu ( $p<0,01$ ), davranışsal sinizm ile dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel ve toplam örgütsel adalet algısı arasında negatif ve orta düzeyin altında anlamlı ilişki olduğu ( $p<0,01$ ) görülmektedir.

**Tablo 4.11. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: <i>Örgütsel Sinizm</i>		
	Beta	t	Sig.
Örgütsel Adalet	<b>-.497</b>	<b>20.751</b>	<b>0.000**</b>
R <sup>2</sup>		<b>.34.2</b>	
F		<b>76.868</b>	

\*\*p<0,01

Tablo 4.11 incelendiğinde kurulan regresyonun %1 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (p<0,01). R<sup>2</sup> değeri incelendiğinde bireylerin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm algıları üzerindeki değişimin yaklaşık %34.2'sinin bireylerin sahip oldukları örgütsel adalet algıları ile açıklandığı görülmektedir. Bireylerin sahip oldukları örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Beta: -.497). Buna göre bireylerin sahip oldukları örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

## 5. TARTIŞMA

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman örgütsel sinizm duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ile genel örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna karşılık öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre, erkek öğretmenlerde bilişsel sinizm düzeyinin kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde iş yaşamlarında erkek beden eğitimi öğretmenlerinin iş yüklerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olmasının, buna paralel olarak erkek beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik açıdan daha fazla yıpranmalarının yattığı düşünülebilir.

Araştırmada ulaşılan bulguların aksine yapılan bazı çalışma sonuçları örgütsel sinizm düzeyinin çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Boyalı (2011) tarafından banka çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada örgütsel sinizm ve iş tatmin düzeyi ile ilişkili demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, çalışmada kadın ve erkek çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Öztürk ve Kahraman (2015) tarafından yapılan araştırmada sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm düzeyini etkileyen unsurlar ele alınmış, çalışmada hem genel örgütsel sinizm düzeyinin hem de örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin bulguların çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çetinkaya (2014) tarafından yapılan çalışmada ise sağlık sektöründe çalışan bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, çalışmada cinsiyete göre ele alındığında çalışanların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri ile genel örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Ulsan (2019: 85) tarafından yapılan çalışmada da eğitimcilerin örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi amaçlanmış, çalışma üniversite personeli üzerinde yürütülmüş, çalışmanın sonunda kadın ve erkek çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Gün ve Baskan (2017) tarafından yapılan diğer bir çalışmada da öğretim elemanlarında örgütsel sinizm düzeyi ile ilişkili faktörler incelenmiş, çalışmada cinsiyet değişkenine göre karşılaştırma yapıldığı zaman kadın ve erkek öğretim elemanlarının genel

örgütsel sinizm düzeyleri ile bilişsel ve davranışsal sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre araştırmada elde edilen sonuçların literatür ile paralellik göstermemesinin temelinde araştırmaların farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yapılmasının, buna paralel olarak farklı meslek dallarında örgüt kültürü ve ikliminin birbirinden farklı olmasının yattığı düşünülebilir. Nitekim, örgütsel sinizm düzeyini etkileyen unsurların ele alındığı bazı çalışmalarda (Elçi ve Kul, 2017) örgüt kültürü ve örgüt iklimi değişkenlerinin çalışmalarda örgütsel sinizm düzeyini etkilediği rapor edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre ele alındığı zaman örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı, bu kapsamda evli ve bekar beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da örgütsel sinizm düzeyinin çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir. Bu konuda yapılan bir çalışmada evli ve bekar çalışmalarda hem genel örgütsel sinizm düzeyinin hem de duyuşsal sinizm düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Çetinkaya, 2014). Öğretim elemanlarında demografik değişkenlere göre örgütsel sinizm düzeyinin ele alındığı diğer bir çalışmada bekar ve evli öğretim elemanlarının hem genel örgütsel sinizm düzeylerinin hem de bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (Gün ve Baskan, 2017). Özel sektör çalışmalarda genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyini etkileyen unsurların ele alındığı diğer bir çalışmada evli ve bekar çalışmalarda hem genel sinizm hem de örgütsel sinizm düzeyinin benzerlik gösterdiği, bu kapsamda medeni durum değişkenine göre çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur (Karacaoğlu-Aslan, 2014).

Literatürde yer alan bazı çalışmalarda ise evli ve bekar bireylerin günlük hayat ve iş yaşamındaki sorumluluklarının birbirinden farklı olmasına paralel olarak örgütsel sinizm düzeylerinin bazı farklılıklar gösterdiği rapor edilmiştir. Üniversite personeli üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada bekar bireyler ile kıyaslandığı zaman evli çalışmalarda örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuş, bunun temel nedenlerinin başında evli bireylerin aile konusundaki sorumluluklarının fazla

olmasının, bu durumunda iş yaşamını daha yorucu bir hale getirmesinin yattığı belirtilmiştir (Uluslan, 2019).

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim düzeylerine göre örgütsel sinizm düzeyleri incelendiği zaman, bilişsel sinizm alt boyutuna ilişkin bulguların öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutu ile genel örgütsel sinizm düzeyinde ise lisans mezunu öğretmenler ile karşılaştırıldığı zaman lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerde sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerde eğitim düzeyinin yüksek olmasının örgütsel sinizmi arttıran bir unsur olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin lisans mezunu öğretmenler ile kıyaslandığı zaman lisansüstü mezun öğretmenler lehine yüksek olmasının temelinde eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin mesleki donanımlarının da yüksek olması nedeniyle iş yaşamından beklentilerinin de yüksek olmasının, buna karşılık iş yaşamından beklentilerinin yeterli düzeyde karşılanmamasının yattığı düşünülebilir. Bu alanda yapılan ve farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yürütülen araştırmalarda da örgütsel sinizm düzeyinin eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar lehine anlamlı farklılık gösterdiği rapor edilmiştir (Öztürk ve Kahraman, 2015).

Literatürde yer alan bazı araştırmalarda ise çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır (Çetinkaya, 2014). Özel sektör çalışanları üzerinde bu alanda yapılan bir çalışmada yaş gruplarına göre çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri karşılaştırılmış, araştırmada çalışanların genel sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (Karacaoğlu-Aslan, 2014).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul tipi değişkenine göre ele alındığı zaman örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuş, bu kapsamda yarım gün ve tam gün görev yapan öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Literatürde bu alanda yapılan çalışmaların genellikle öğretmenler üzerinde yürütülmediği görülmekle beraber, farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yürütülen çalışmalarda gerek çalışma süresi (mesleki kıdem) gerekse de günlük çalışma biçimi değişkenlerine göre çalışanların örgütsel sinizm

düzeylerinin farklılaşmadığı rapor edilmiştir (Turpoğlu ve Mercanlıoğlu, 2019; Çankaya, 2018). Bu sonucun ortaya çıkmasında çalışma süresinden ziyade örgütsel sinizm üzerinde belirleyici olan faktörlerin genellikle çalışma ortamı ile yakından ilişkili olmasının yattığı düşünülebilir. Bu konuda yapılan çalışmalarda da örgütsel sinizm düzeyi üzerinde iş ortamının önemli bir belirleyici olduğu belirtilmektedir (Sinan ve Kavas, 2016).

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda yönetici pozisyonunda bulunma durumlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri incelendiği zaman, örgütsel sinizm düzeyinin yönetici pozisyonunda bulunma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da farklı meslek kollarında yer alan çalışanlarda görev yapılan kurumlarda yönetici pozisyonunda çalışma durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır (Karacaoğlu-Aslan, 2014).

Yaş gruplarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri incelendiği zaman beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da örgütsel sinizm düzeyinin yaş grubu değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada örgütsel sinizmin düzeyinin çalışanların yaşları arttıkça düşüş gösterdiği görülmüş, buna karşılık yaş gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyi arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı bulunmuştur (Çetinkaya, 2014).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde okullarda gerek diğer branş öğretmenleri gerekse de yöneticiler ile olan ilişkilerin öğretmenlerin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemesinin yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan bazı çalışmalarda ise yaş arttıkça çalışanlarda örgütsel sinizm düzeyinin de yükseldiği bulunmuş, bunun temel nedenlerinin başında yaş ve mesleki çalışma yılı arttıkça çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin de yükselmesinin yattığı belirtilmiştir (Uluslan, 2019). Bu kapsamda yapılan bu çalışmada farklı yaş gruplarında yer almalarına karşılık, beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak mesleklerini sevmelerinin ve düşük mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olmalarının da örgütsel

sinizm düzeyinin yaş grubu değişkenine göre farklılık göstermemesine katkı sağladığı düşünülebilir.

Haftalık egzersiz yapma sıklığı değişkenine göre ele alındığı zaman beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin haftalık egzersiz yapma sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Egzersize katılımın özellikle psikolojik sağlık açısından olumlu sonuçları olduğu bilinmektedir. Farklı yaş gruplarında yer alan bireyler üzerinde egzersizin etkilerinin ele alındığı çalışmalarda da (Chekroud ve diğerleri, 2018; Taspınar ve diğerleri, 2014; Knapen ve diğerleri, 2014) egzersize katılımın psikolojik sağlığı olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Bu noktada egzersize katılım sıklığının yüksek olmasının örgütsel sinizm düzeyini azaltan bir unsur olması beklenmektedir. Buna karşılık yapılan bu çalışmada öğretmenlerin egzersiz yapma sıklıklarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde öğretmenlerin beden eğitimi ve spor alanında görev yapmaları nedeniyle egzersiz yapma sıklıkları birbirinden farklı olsa da spor ile iç içe bir yaşam tarzına sahip olmalarının, buna paralel olarak psikolojik sağlık düzeylerinin yüksek olmasının yattığı düşünülebilir.

Yöneticilerin beden eğitimi ve spor dersini yararlı görme durumlarına göre ele alındığı zaman yöneticilerin beden eğitimi ve sporu yararlı görmelerinin öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyini azaltan bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde diğer branş öğretmenlerinin beden eğitimi dersini yararlı görmelerinin de beden eğitimi öğretmenlerinde örgütsel sinizmi azaltan bir unsur olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasında gerek okul yöneticilerinin gerekse de diğer branş öğretmenlerinin beden eğitimi derslerinin yararlı olarak görmelerinin beden eğitimi öğretmenlerinin meslek yaşamlarında negatif durumlar ile daha az karşılaşmalarına katkı sağlamasının yattığı düşünülebilir. Literatürde bu alanda yapılan benzer çalışmalarda da (Kerse ve Karabey, 2017) bireyin meslek yaşamında karşılaştığı negatif durumların az olmasının örgütsel sinizm oluşumunu da azalttığı belirtilmektedir. Bunun yanında yöneticilerin ve diğer branş öğretmenlerinin beden eğitimi ve spor dersini yararlı bir ders olarak görmelerinin bu derse, dolaylı olarak da beden eğitimi öğretmenlerine değer verdiklerini göstermektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada (Görmen, 2017) bireyin meslek hayatında kendisine değer verilmesinin örgütsel sinizmi azaltan bir unsur olduğu belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel adalet algılarına ilişkin bulgular incelendiği zaman, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet alt boyutları ile genel örgütsel adalet algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna karşılık öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı görülmüş, kadın öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde örgütsel yapı içerisinde kadın personelin iletişim becerilerinin erkeklerden daha yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Yapılan bazı araştırmalarda da kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla örgütsel adalet algı düzeyinin daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmaya 179 kadın ve 151 erkek öğretmen katılmış, çalışmada genel örgütsel adalet algı düzeyi ile örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin kadın öğretmenler lehine yüksek olduğu bulunmuştur (Yıldız, 2015).

Literatürde gerek öğretmenler gerekse de farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yürütülen benzer çalışmalarda da kadın ve erkek çalışanların örgütsel adalet algılarının bazı farklılıklar gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel adalet algı düzeyinin bazı demografik değişkenlere göre incelendiği bir çalışmaya 306 sağlık çalışanı katılmış, araştırmada cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman kadın ve erkek personelin örgütsel adalet algı düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir (Deniz ve diğerleri, 2016). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen diğer bir çalışmada kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, erkek öğretmenlerde dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuş, gruplar arasındaki söz konusu adalet algısı farklılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir (Kılıç, 2013).

Yapılan bazı çalışmalarda ise örgütsel adalet algısının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulunduğu rapor edilmiştir. Bu konuda yapılan ve okul öncesi öğretmenleri üzerinde yürütülen bir çalışmaya 300 öğretmen dahil edilmiş, çalışmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algılarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (Turan, 2015).



Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre ele alındığı zaman etkileşim adaleti alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, elde edilen sonuçlara göre bekar öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde genel örgütsel adalet algısının da evli öğretmenler ile karşılaştırıldığı zaman bekar öğretmenler lehine yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık beden eğitimi öğretmenlerinin hem dağıtımsal hem de işlemsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

Literatürde yer alan çalışmalarda ise medeni durum değişkenine göre çalışanların örgütsel adalet algılarının anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir. Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada öğretmenlerin farklı sosyo-demografik özelliklerine göre örgütsel adalet algıları incelenmiş, medeni durum faktörüne bağlı olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının anlamlı düzeyde bir farklılık sergilemediği belirlenmiştir (Turan, 2015). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmaya 222 bekar ve 179 evli öğretmen katılmış, çalışmanın sonunda öğretmenlerin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının medeni durumlarına göre farklılaşmadığı, bu kapsamda evli ve bekar öğretmenlerde örgütsel adalet algı düzeyinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir (Kılıç, 2013).

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim düzeylerine göre ele alındığı zaman hem genel örgütsel adalet algılarının hem de örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığı, bu kapsamda lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerde örgütsel adalet algı düzeyinin benzerlik gösterdiği bulunmuştur. Literatürde bu alanda yapılan benzer çalışmalarda da öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir (Turan, 2015:). Kılıç (2013) tarafından ortaöğretim kurumlarında görev yapan branş öğretmenleri üzerinde yürütülen çalışmada öğretmenlerin işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarının eğitim düzeylerine (lisans ve lisansüstü eğitim) göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu kapsamda elde edilen sonuçların literatür ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Literatürde bu alanda yapılan ve farklı sektörlerde görev yapan bireyler üzerinde

yürütülen bazı araştırmalarda ise örgütsel adalet algısının öğrenim düzeyi değişkenine göre bazı farklılıklar gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır (Deniz ve diğerleri, 2016).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul tipi değişkenine göre ele alındığı zaman örgütsel adalet algılarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuş, bu kapsamda yarım gün ve tam gün görev yapan öğretmenlerde örgütsel adalet algısının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde yatan nedenlerin başında örgütsel adalet algısının okul tipinden ziyade okul iklimi, okul yöneticileri ve diğer branş öğretmenleri ile ilişkiler gibi konulardan daha fazla etkilenmesinin yattığı düşünülebilir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin okullarda yönetici pozisyonunda bulunma durumlarına göre ele alındığı zaman etkileşimsel adalet algılarının anlamlı farklılık gösterdiği, buna karşılık dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve genel örgütsel adalet algısının okullarda yönetici pozisyonunda bulunma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Etkileşimsel adalet alt boyutuna ilişkin farklılıklar incelendiği zaman, okullarda yöneticilik görevi bulunan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının herhangi bir yöneticilik görevi olmayan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde yöneticilik görevi olan öğretmenlerin eğitim ve öğretim işlerinde görev yerindeki diğer paydaşlar ile olumlu ilişkiler kurmasını yattığı düşünülebilir.

Yaş gruplarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin bulgular incelendiği zaman beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışma sonuçları da örgütsel adalet algısının çalışanlarda yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Özel okullar ile devlet okullarının ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada öğretmenlerin sosyo-demografik değişkenlere göre örgütsel adalet algılarının incelenmesi amaçlanmış, toplam 330 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet yaklaşımlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (Yıldız, 2015). Okul öncesi öğretmenlerinde farklı demografik değişkenlere göre örgütsel adalet algı düzeyinin ele alındığı diğer bir çalışmada da öğretmenlerin yaş gruplarına göre

örgütsel adalet algılarının farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Turan, 2015). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan branş öğretmenleri üzerinde yürütülen diğer bir çalışmada da öğretmenlerin işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir (Kılıç, 2013). Öğretmenlerde okul yöneticilerine güven düzeyi ve bazı demografik faktörlerin örgütsel adalet anlayışına etkilerinin ele alındığı başka bir çalışmada da yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde öğretmenlerde örgütsel adalet anlayışının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (Kılıçlar, 2011).

Haftalık egzersiz yapma sıklığı değişkenine göre ele alındığı zaman beden eğitimi öğretmenlerinin genel örgütsel adalet algı düzeyleri ile dağıtımsal ve işlemsel adalet algısı alt boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna karşılık öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının haftalık egzersiz yapma sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, haftada bir kez egzersiz yapan öğretmenler ile kıyaslandığı zaman haftada 2-3 kez ya da her gün egzersiz yapan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde spora katılımın sosyal gelişimi ve iletişim becerilerini arttırmasının (Butt ve diğerleri, 2016; Zekioğlu ve diğerleri, 2018), buna paralel olarak egzersiz yapma sıklığı yüksek olan öğretmenlerin sosyal yönleri daha güçlü olduğu için okul içerisinde diğer öğretmenler ve okul yöneticileri ile daha yakın ilişkiler kurmasının yattığı düşünülebilir.

Yöneticilerin beden eğitimi ve spor dersini yararlı görme durumlarına göre ele alındığı zaman yöneticilerin beden eğitimi ve sporu yararlı görmelerinin öğretmenlerde örgütsel adalet algısını bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde diğer branş öğretmenlerinin beden eğitimi dersini yararlı görmelerinin de beden eğitimi öğretmenlerinde örgütsel adalet algısını yükselten bir unsur olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasında beden eğitimi derslerini yararlı gören yöneticilerin ve diğer branş öğretmenlerinin beden eğitimi öğretmenleri ile meslek yaşamlarındaki ilişkilerinin olumlu olmasının yattığı düşünülebilir. Literatürde bu alanda yapılan çalışmalarda da (Kılıçlar, 2011) öğretmenlerin görev yerindeki diğer paydaşlar ile olumlu ilişkiler içinde olmalarının örgütsel adalet algısını olumlu yönde etkilediği rapor edilmiştir.

Araştırmada bağımlı değişkenler arasındaki korelasyon ve etkiler incelendiği zaman örgütsel adalet algısı alt boyutlarına ilişkin algı düzeyi ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Bunun yanında yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm düzeyinin negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu kapsamda beden eğitimi öğretmenlerinde örgütsel adalet algısı yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyinin de azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olmasının öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlara karşı olumlu tutumlar geliştirmelerine katkı sağladığı bilinmektedir. Bu kapsamda örgütsel adalet algısı yüksek olan öğretmenlerde olumsuz bir örgütsel davranış olan örgütsel sinizm düzeyinin düşük olmasının muhtemel bir sonuç olduğu söylenebilir. Literatürde bu alanda yapılan benzer çalışmalarda da örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Kılıç ve Toker, 2020; Korkmaz-Orhan ve Ünüvar, 2019; Kanbur ve Canbek, 2018; Efeoğlu ve İplik, 2011). Öğretmenler üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmış, çalışmada söz konusu değişkenler arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, bu bağlamda öğretmenlerde örgütsel adalet algısı yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyinin düştüğü tespit edilmiştir (Şamdan ve Atanur-Baskan, 2019).

Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile ilişkili unsurlar ele alınmış, toplam 231 öğretmenin katıldığı çalışmanın sonunda örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Uludağ, 2018). Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da (Köybaşı ve diğerleri, 2017; Bölükbaşıoğlu, 2013) öğretmenlerde dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algı düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyinin azaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

## 6. SONUÇ

Sonuç olarak, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algısının bazı demografik değişkenlere göre incelendiği bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim düzeyi, yönetici ve diğer branş öğretmenlerinin beden eğitimi dersini yararlı bulmaları değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna karşılık öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş grubu, haftalık egzersiz yapma sıklığı, okullarda yönetici pozisyonunda olma durumu, okul tipi (tam ya da yarım gün) ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Araştırmada elde edilen bulguların genel anlamda literatür ile paralellik gösterdiği görülmüş olup, yapılan bazı çalışma bulgularının literatür ile paralellik göstermediği tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile literatürde yer alan bulguların paralellik göstermemesinin temelinde araştırmaların farklı meslek gruplarında yer alan ve farklı örgüt kültürüne sahip kurumlarda yapılmasının yattığı düşünülmüştür.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin bulgular incelendiği zaman öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet, haftalık egzersiz yapma sıklığı, okul yöneticilerinin ve diğer branş öğretmenlerinin beden eğitimi ve spor dersini yararlı bulma durumu, okullarda yönetici pozisyonunda bulunma ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, buna karşın öğretmenlerin örgütsel adalet anlayışlarının eğitim düzeyi, yaş grubu ve okul tipi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Elde edilen sonuçların literatür ile paralellik gösterdiği görülmüştür.

Araştırmada demografik değişkenlere göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının incelenmesinin yanında, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki de ele alınmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş, bunun yanında örgütsel adaletin örgütsel sinizm düzeyini anlamlı derecede etkilediği tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki anlamlı ilişki ve etkinin negatif yönde olduğu bulunmuştur. Bu kapsamda öğretmenlerde örgütsel adalet algısı yükseldikçe örgütsel sinizmin azaldığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonucun literatür ile paralellik gösterdiği görülmüştür. Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olmasının temelinde örgütsel adalet algısı

yüksek olan öğretmenlerin kurumlarına karşı olumlu tutumlar geliştirmelerinin yattığı düşünülmüştür.



## **7. ÖNERİLER**

Araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Literatürde yer alan çalışmalarda genellikle sınıf öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının ve örgütsel sinizm düzeylerinin ele alındığı çalışmalar yer almakta olup, beden eğitimi öğretmenleri üzerinde bu konuda yapılan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bilindiği gibi örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm düzeyi öğretmenlerin meslek yaşamlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kapsamda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm düzeyi ile ilişkili faktörlerin ele alındığı yeni çalışmalar yapılabilir. Konuya ilişkin daha geniş kapsamlı bulgulara ulaşabilmek için daha büyük örneklem grupları ile benzer çalışmalar yürütülebilir.

2. Öğretmenlerin branşları gereği iş yoğunlukları birbirinden farklı olabilmektedir. Bunun yanında branşlarına göre öğretmenlerin gerek okul yönetimleri gerekse de diğer öğretmenler ile ilişkileri birbirinden farklı olabilmektedir. Bu noktada öğretmenlerde branş değişkenine göre örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm düzeyinin ele alındığı çalışmalar yapılabilir.

3. Demografik değişkenlerin yanında öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algıları görev yapılan kurumun örgüt iklimi ve örgüt kültüründen etkilenebilmektedir. Bunun yanında paydaşlar arasındaki ilişkilerin ve iletişimin etkinliği de örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm üzerinde belirleyici olabilmektedir. Bu kapsamda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde algılanan örgüt iklimi, örgüt kültürü ve örgütsel iletişim değişkenlerine göre örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm düzeyinin ele alındığı çalışmalar yapılabilir.

4. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen diğer bir unsur yönetici davranışlarıdır. Bu kapsamda öğretmenlerin algıladıkları yönetici davranışlarına (etik davranışlar, liderlik davranışı, mobbing vb.) göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm düzeylerinin ele alındığı çalışmalar yapılabilir.

## **KAYNAKLAR**

- ABRAHAM, R. 2000. Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Genetic, Social and General Psychology Monographs, 126(3): 269-292.
- ABRAHAM, R. 2004. Organizational Cynicism: Definitions, Bases and Consequences. New York: Melen Studies in Business,20.

- ACARAY, A. 2019. Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 24: 197-214.
- AL-ABRROW, H. 2018. The effect of perceived organisational politics on organisational silence through organisational cynicism: Moderator role of perceived support. *Journal of Management & Organization*, 1-20.
- ALTINKURT, Y., YILMAZ, K. 2010. Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(4): 463-484.
- ALTINÖZ, M., Çöp, S., KERVANCI, F., SEYFERT, B. 2011. Die beziehung zwischen der organisatorischen gerechtigkeitswahrnehmung und dem organisatorischen zynismus: eine studie In Den 4 Und 5 Sternehotels In Ankara. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(3): 29-54.
- ANDERSSON, L. M. 1996. Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relation*. 49: 1395-1418.
- ARSLAN, T. E. 2012. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1): 12-27.
- AYDIN, O. 2002. Davranış Bilimlerine Giriş. Ebver Özkalp. (Ed.). Tutumlar (üçüncü baskı) içinde, 279-295. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- AYIK, A., SAVAŞ-YALÇIN, M., YÜCEL, E. 2014. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2): 233-252.
- BAKSHİ, A., KUMAR, K., RANİ, E. 2009. Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9): 145-154.
- BOYALI, H. 2011. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerine Bir Uygulama. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- BOYALI, H. 2011. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.



- BÖLÜKBAŞIOĞLU, K. 2013. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- BRANDES, P. 1997. Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences, Doktora Tezi, University of Cincinnati, Ohio.
- BUTT, Z. I., RASHİD, K., MANSOOR, N., AKHTAR, T., SAEED, N., ADNAN, M. A. J. 2016. Effects of sports on social behavior of university students. *Science International*, 28(2): 1525-1529.
- CAN, H., AŞAN, Ö., AYDIN, E. M. 2006. Örgütsel Davranış. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- CHEKROUD, S. R., GUEORGUIËVA, R., ZHEUTLİN, A. B., PAULUS, M., KRUMHOLZ, H. M., KRYSTAL, J. H., CHEKROUD, A. M. 2018. Association between physical exercise and mental health in 1· 2 million individuals in the USA between 2011 and 2015: a cross-sectional study. *The Lancet Psychiatry*, 5(9): 739-746.
- CİHANGİROĞLU, N. 2011. Askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53(1): 9-16.
- 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, Afyon.
- ÇANKAYA, M. 2018. Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4): 288-306.
- ÇETİNKAYA, F. F., ÖZKARA, B. 2014. Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3): 72-91.
- DECONİNCK, J. B. 2010. The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12): 1349-1355.
- DELKEN, M. 2004. Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers, University Of Maastricht Faculty of Economics and Business Administration Department of Organization and Strategy, Limburg.

- DEMİRKAYA, H., KANDEMİR, A. Ş. 2014. Örgütsel adaletin boyutları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir işletme incelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2): 263-279.
- DENİZ, S., ÇİMEN, M., ÖZSARI, H. 2016. Sağlık kuruluşu çalışanlarının örgütsel adalet algısını belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 42: 329-343.
- DUMAN, B. 2004. *Attribution theory (katkı=anlam yükleme teorisinin) öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi*. 13. Ulusal Eğitim Kurultayı, 129-131. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- EATON, J. A. 2000. A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Unpublished Master Dissertation. Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- EDGAR, A., SEDGWICK, P. 2007. Kültürel Kuramda Anahtar Kavramlar. (Çeviri: M. Kardeşhan), İstanbul: Açılım Kitap Yayınevi.
- EFEÖĞLU, İ. E., İPLİK, E. 2011. Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- ELÇİ, M., KUL, B. 2017. Kamu çalışanlarının etik iklim algılarının örgütsel sinizm tutumları üzerindeki etkisi: kamu sektöründe bir uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1): 118-137.
- GÖKSU, T. 2012. Tutumlar. <http://turgutgoksu.com/fileUpload/ks7441/File/5tutum11.pdf>, erişim tarihi: 19.05.2019.
- GÖRMEN, M. 2017. Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15): 363-388.
- GÜL, H., AĞIRÖZ, A. 2011. Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2): 27-47.
- GÜN, F., BAŞKAN, G. A. 2016. Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe University Journal of Education*, 32(2): 361-379.
- GÜNEY, S. 2013. Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- GÜRBÜZ, S., MERT, İ. S. 2009. Örgütsel adalet ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik uygulaması kamuda görgül bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 42(3): 117-139.
- HELVACI, M. A. 2010. Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu., K. Yılmaz (ed.). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde*, Ankara: Pegem Akademi, ss. 383-397.
- HELVACI, M. A., ÇETİN, A. 2012. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). Uşak Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Uşak.
- HEPONIEMİ, T., ELOVAİNİÖ, M., LAİNE, J., PEKKARİNEN, L., ECCLES, M., NORO, A., SİNERVO, T. 2007. Productivity and employees' organizational justice perceptions in long-term care for the elderly. *Research In Nursing & Health*, 30(5): 498-507.
- HÖKELEKLİ, H. 2009. Adalet. *Dem Dergisi*, 2(5): 132-137.
- İÇERLİ, L. 2010. Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1): 67-92.
- İNCEOĞLU, M. 2010. Tutum Algı İletişim. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi,
- İŞCAN, Ö. F., SAYIN, U. 2010. Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4): 195-216.
- İYİĞÜN, N. Ö. 2012. Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21),49-64.
- JAFARİ, P., BİDARİAN, S. 2012. The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47: 1815-1820.
- JAMES, M. S. L. 2005. Antecedents and Cosequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School Systems. Unpublished Doctoral Dissertation. The Florida State University, Florida.
- KALAĞAN, G. 2009. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- KANBUR, E., CANBEK, M. 2018. Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerine etkisi: algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 36-57.

- KANTER, D. L., MİRVIS, P. H. 1991. Cynicism: The new America malaise. *Business and Society Review*, 57-61.
- KARACAOĞLAN, F. 2014. Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tez, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KARACAOĞLU, K., İNCE, F. 2012. Brandes, Dharwadkar ve Dean'in örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerliliği ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3, 77-92.
- KERSE, G., KARABEY, C. N. 2017. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4): 375-398.
- KILIÇ, S., Toker, K. 2020. Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Yaşar University*, 15(58): 288-303.
- KILIÇ, Ş. 2011. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri, Ankara.
- KILIÇ, Y. 2013. Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- KILIÇLAR, A. 2011. Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3): 23-36.
- KNAPEN, J., VANCAMPFORT, D., MORIEN, Y., MARCHAL, Y. 2015. Exercise therapy improves both mental and physical health in patients with major depression. *Disability and Rehabilitation*, 37(16): 1490-1495.
- KORKMAZ, B., ÜNÜVAR, Ş. 2019. Otel çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(3): 443-462.
- KÖKLÜ, N. 1995. Tutumların ölçülmesi ve likert tipi ölçeklerde kullanılan seçenekler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 28(2): 81-93.

- KÖYBAŞI, F., UĞURLU, C. T., ÖNCEL, A. 2017. Examining the relationship between teachers' organizational justice perceptions and organizational cynicism levels. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 18(9): 1-14.
- Lİ, A., Cropanzano, R. 2009. Do East Asians respond more/less strongly to organizational justice than North Americans? A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 46(5): 787-805.
- LUTHANS, F. 2010. *Organizational Behavior*, Boston: McGraw-Hill Inc.
- MANTERE, S., MARTINSUO, M. 2001. Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium, July 5-7, Lyon, France.
- MİMAROĞLU, H. 2008. Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- NAUS, A. J. A. M. 2007. *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. Unpublished Doctoral Dissertation, Maastricht University.
- NIEHOFF, B. P., MOORMAN, R. H. 1993. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3): 527 – 556.
- ORGAN, D. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.
- ÖRÜCÜ, E., ÖZAFŞARLIOĞLU, S. 2013. Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23): 335-358.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. 2004. Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(3): 181-202.

- ÖZGEN, F. Ö., TURUNÇ, Ö. 2017. Örgütsel adalet-sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü: eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2): 80-96.
- ÖZGENER, Ş., ÖĞÜT, A., KAPLAN, M. 2008. İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (ed.). Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar İçinde, 53-72, Ankara: İlke Yayınevi.
- ÖZKALP, E., KIREL, Ç. 2005. Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.
- ÖZKALP, E., KIREL, Ç. 2010. Örgütsel Davranış. Bursa: Ekin Basım.
- ÖZTÜRK, Z., KAHRAMAN, N. 2015. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14: 339-358.
- PELİT, N., PELİT, E. 2014. Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm. Ankara: Detay Yayıncılık.
- POLAT, S. 2007. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- PONNU, C. H., CHUAH, C. C. 2010. Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 4(13): 2676-2692.
- ROBBİNS, S. P. 2005. Organizational Behaviour (11th ed). NJ: Prentice Hall.
- ROBBİNS, S. P. 2013. Örgütsel Davranış, İ, ERDEM (ed.), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- SABUNUOĞLU, Z., TÜZ, M. 2001. Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- SHEA, L. 2009. The Cynic Enlightenment: Diagonos In The Salon. Baltimore: JHU Press.
- SİNAN, Y., KAVAS, E. 2016. Kurumlarda Örgütsel Sinizm: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (44): 1211, 1220.
- SUR, Ö. 2010. Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- ŞAMDAN, T., ATANUR-BAŞKAN, G. 2019. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47: 17-40.
- ŞİRİN, E. 2011. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TAN, Ö., ÇETİN, C. 2011. Performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algısının sistemden duyulan memnuniyet üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Öneri*, 9(35):1-13.
- TASPİNAR, B., ASLAN, U. B., AGBUGA, B., TASPİNAR, F. 2014. A comparison of the effects of hatha yoga and resistance exercise on mental health and well-being in sedentary adults: A pilot study. *Complementary Therapies in Medicine*, 22(3): 433-440.
- TINAZTEPE, C. 2012. Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 2012, s.3-63.
- TOKGÖZ, N. 2011. Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- TOKGÖZ, N., YILMAZ, H. 2008. Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2): 283-305.
- TÖREMEN, F., TAN, Ç. 2010. Eğitim örgütlerinde adalet: Kavramsal bir çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14: 58-70.
- TURAN, E.D. 2015. Okul Öncesi Eğitimi Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı İle İlişkisi (Adıyaman İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- TURAN, Ş. 2011. Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

- TURPOĞLU, R., MERCANLIOĞLU, A. Ç. 2019. Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi; Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Anesteziyoloji Bölümü Örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8: 785-806.
- TÜTÜNCÜ, Ö., KÜÇÜKUSTA, D. 2008. *Organizasyonlarda Bireyler, Davranış, Tutum ve Motivasyon*. 2. Uluslar arası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı, 15-16, İzmir.
- ULUDAĞ, T. 2018. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ULUSAN, H. 2019. Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- YAZICIOĞLU, İ., GENÇER, E. Ö. 2017. Örgütsel adalet algısının sinizm üzerine etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4): 106-119.
- YENİÇERİ, Ö., DEMİREL, Y., SEÇKİN, Z. 2009. Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1): 83-99.
- YILDIZ, H. 2015. Özel İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları:(Konya/Meram İlçesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Mevlâna Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ZEİNABADİ, H., SALEHİ, K. 2011. Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29: 1472-1481.
- ZEKİOĞLU, A., TATAR, A., OZDEMİR, H. 2018. Analysis of Sports and Social Skill Relation in a Non-Sportive Group. *Journal of Education and Training Studies*, 6(8): 108-115.



## EKLER

### EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

#### LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Aydın TUFAN tarafından yürütülen “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Tez Danışmanı

Aydın TUFAN  
Yüksek Lisans Öğrencisi

#### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaşınız : ( ) 20-29 ( ) 30-39 ( ) 40-49 ( ) 50-59
3. Medeni durum : ( ) Bekâr ( ) Evli
4. Eğitim durumu : ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
5. Mesleki kıdem : ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl  
( ) 21 yıl ve üzeri
6. Şuan ki okulda çalışma süreniz : ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl  
( ) 21 yıl ve üzeri
7. Okul tipi : ( ) Tam gün ( ) Yarım gün
8. Düzenli olarak egzersiz yapıyor musunuz? Yapıyorsanız ne sıklıkla yapıyorsunuz?
- : ( ) Evet, haftada bir kez egzersiz yapıyorum.  
( ) Evet, haftada 2 - 3 kez egzersiz yapıyorum.  
( ) Evet, haftada 4 - 5 kez egzersiz yapıyorum.  
( ) Evet, her gün düzenli olarak egzersiz yapıyorum.  
( ) Hayır egzersiz yapmıyorum.
9. Okullarda yönetici pozisyonunda görev aldınız mı?
- : ( ) Evet ( ) Hayır
10. Yöneticilerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğüne (önemsediğine) inanıyor musunuz?
- : ( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kısmen
11. Okuldaki diğer öğretmenlerin beden eğitimi dersini yararlı gördüğüne (önemsediğine) inanıyor musunuz?
- : ( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kısmen

## EK-2: ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİ

Örgütsel Sinizm Ölçeği		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kisimen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
		1	2	3	4	5
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

### EK-3: ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÖLÇEĞİ

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

## EK-4: TEKİRDAĞ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ANKET UYGULAMASI İZİNİ



T.C.  
TEKİRDAĞ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 43996270-44-E.10981954  
Konu : Anket Uygulaması

20/08/2020

### VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık Birimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 16/07/2020 tarih ve E.7994 sayılı yazısı.

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Birimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Aydın TUFAN'ın "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları ve Örgütsel Sınızm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasında, Müdürlüğümüze bağlı tüm resmi ortaokul ve liselerde görev yapan gönüllü beden eğitimi öğretmenlerine yönelik anket uygulama isteği, ilgi yazı ile Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Söz konusu araştırma uygulaması, Rehberlik ve Araştırma Merkezinin 14/08/2020 tarih ve 10635672 sayılı yazısı ile uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüz Değerlendirme Komisyonu tarafından anketin uygulanmasında bir sakınca görülmediği, yapılacak çalışmalar sonucunda hazırlanacak raporun Müdürlüğümüze gönderilmesinin uygun olacağı bildirilmiştir.

Bu kapsamda onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan anket sorularının eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, okul/kurum müdürünün koordinesinde ve kontrolünde, gönüllülük esas olmak kaydıyla, yukarıda belirtilen söz konusu öğretmenlerine yönelik, **Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2020/2 sayılı "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" konulu genelgesine** göre gerçekleştirilmesi, Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olurlarınıza arz ederim.

Ek:

- Uygulama Ölçekleri ve Yazıları (14 Sayfa)
- İl İnceleme Raporu (1 Sayfa)
- RAM Görüş Yazısı (1 Sayfa)

Adres: 100. Yıl Mh.İnci Sk.No:15 Süleymanpaşa/TEKİRDAĞ  
Elektronik Ađ: tekirdag.meb.gov.tr  
e-posta: stratejigelistirme59@meb.gov.tr

Bilgi için: N.BULUT -ŞEF  
Tel: 0 (282) 261 21 20  
Faks: 0 (282) 261 87 22

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0baf-780b-33bd-aec3-ac94 kodu ile teyit edilebilir.

**EK-5: ETİK KURUL ONAY KARARI**

T.C.  
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi  
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu  
KARARLAR

Toplantı Tarihi-Saati:2020-09-16 - 09.30

Toplantı Sayısı:T2020-500

Toplantı Yeri:Rektörlük Binası 9. Kat Toplantı Salonu

**KARAR - 6 :**

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Aydın TUFAN'ın tez konusu olan "*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları ile Örgütsel Sızım Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" isimli çalışması hakkında görüşüldü. İlgili mevzuatlara uygunluğu incelenerek mevcudan oybirliği ile uygun bulunarak onaylanmasına karar verilmiştir.

8

**EK-6: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ**

< Gelen ^ v

 **Tuba** 30.05.2020  
Kime: Aydın Tufan >

---

**Ynt: Ölçek Kullanım İzni**

Merhaba  
Ölçeğimizi kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.



2012 yılında geliştirdiğiniz "Örgütsel Sinizm Ölçeği"ni yüksek lisans araştırmamda kullanmak istiyorum.

Ölçeğinizi kullanabilir miyim?

Teşekkür ederim.

İyi çalışmalar.



**EK-7: ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ****Ynt: "Örgütsel Adalet Ölçeği"  
kullanım izni**

Değerli Araştırmacı,

İstediğiniz ölçme aracını kaynak göstererek elbette kullanabilirsiniz. Araştırmanızda başarılar dilerim. İyi günlerde kalın.

Sayın Polat,

Yüksek lisans tez çalışmamda veri toplamak amacıyla, sizin de izniniz olursa "Örgütsel Adalet Ölçeği" ni kullanmak istiyorum.

Ölçeğinizi kullanabilir miyim?

