



International Refereed Journal

Karaelmas Journal of Educational Sciences

Journal Homepage: ebd.beun.edu.tr

Examination of Level of Organizational Justice, Nepotism Behavior of School Principals and Organizational Cynicism According to Teachers' Perceptions in Schools: Zonguldak Province Case

İbrahim Uğur METİN¹

Received: 30 October 2020, Accepted: 23 November 2020

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the organizational justice at schools and the level of nepotism and organizational cynicism of school principals according to teachers' perceptions. The phase of the study consists of teachers working in Zonguldak province in the 2019-2020 education year. In the study, 235 teachers were determined using the stratified sampling method which is one of the non-random sampling methods. In this study, a descriptive research model was used. The data were obtained by using the "Organizational Justice Scale", "School Principals' Nepotism Behaviors Scale" and "Teachers Organizational Cynicism Scale". Descriptive statistical methods such as number, percentage, mean and standard deviation were used in the analysis of the data, and the t-test and ANOVA were used to analyze the data according to the research questions. As a result of the research, teachers' perception of organizational justice at school is at the level of (I agree), the level of nepotism behavior of school principals is (Never), and organizational cynicism is at the level of (undecided). Significant differences were found in the perception of organizational justice according to age, professional seniority, school level, school type and union status variables. On the other hand, at the level of organizational cynicism, a significant difference was observed according to age and professional seniority variable. There is a significant difference in favoritism behavior of school principals according to gender variable.

Keywords: Organizational Justice, Nepotism, Organizational Cynicism.

EXTENDED ABSTRACT

Purpose and Significance

Organizational justice is that rulers make positive decisions according to employees' perceptions. According to the perception of the employee, it is defined as the way of making and explaining the decisions by the rulers and the application forms for the distribution of organizational resources (İçerli, 2010: 69). Organizational justice is shaped by the perception of employees. Organizational justice is that employees have the perception that they are treated fairly instead, the rulers' thinks that the employees are treated fairly (Çelik, Tunç & Bilgin, 2014: 561). Although the main thing in public services is to treat people fairly and not to make privileges, the existence of deep-rooted relations in the society which can be said as kinship and family relationship, can sometimes put pressure on the rulers to deviate from bureaucratic rules and, sometimes, nepotism is seen as a virtue by the society (Aytaç, 2010: 91). Baydar (2004) states that ruling with unethical principles, can cause public employees to provide financial benefits for themselves, to support relatives or friends in line with the wishes of politicians or substance persons, bribery, conflict of interest, nepotism and corruption.

While Yavuz and Bedük (2016) used the phenomenon of cynicism to explain the negative attitudes and behaviors of the employee towards the workplace, these attitudes and behaviors start to be seen in other employees which means that the transition of cynicism from individualism to organizational cynicism has started in the workplace. Organizational cynicism is a term used to explain the negative feelings of employees towards the workplace and

¹ Master Student, Zonguldak Bülent Ecevit University, Faculty of Education, ibrahimugurmetin@gmail.com

cognitive, affective and behavioral aspects (Fettahlioğlu, 2015; 181). As a result of Ayhan's research on municipal employees, it was found that the cognitive and affective dimensions of organizational cynicism had a negative effect on the corporate reputation and sub-dimensions; it was decided that the existing relationship between organizational cynicism and corporate reputation was strong and meaningful as a result of the structural equation analysis applied in the study; and it is concluded that organizational cynicism is effective for corporate reputation (Ayhan, 2019).

Methodology

In this study, organizational justice, nepotism behaviors of school principals and organizational cynicism levels were investigated according to the perceptions of teachers working in schools, and in order to define whether there is a significant difference according to the teachers' gender, school level, professional seniority, and educational status, the most frequently used descriptive research type which can define a given situation completely and carefully was used in researches in the field of education and, the status has been investigated. Because, the descriptive method is a survey study. The data were obtained by using the "Organizational Justice Scale", "The Scale for Determining the Nepotism Behaviors of School Principals" and the "Organizational Cynicism Scale for Teachers". The sample of the study consists of 235 teachers working in kindergarten, primary school, middle school and high school. The data in this study were analyzed with the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 20.0 program. Descriptive statistical methods such as number, percentage, mean and standard deviation were used in the analysis of the data.

Results

When the findings were examined, it was seen that teachers perceived school rulers in the dimensions of organizational justice ($\bar{x} = 3.80$; I agree), organizational cynicism ($\bar{x} = 2.62$: indecisive) and nepotism ($\bar{x} = 1.48$; Never). Accordingly, the ranges to which the scores correspond, indicate the differences in the sub-dimensions. When the sub-dimensions of organizational justice are examined, the highest average interactional justice was realized as ($\bar{x} = 4.08$), and the lowest average transactional justice as ($\bar{x} = 3.69$). When the organizational cynicism sub-dimensions are examined, it is seen that the decisions of the employees at the highest level are their participation in the practices as ($\bar{x} = 4.18$), and the negative attitude towards the school as ($\bar{x} = 1.73$) at the lowest level. The highest rate of nepotism perceptions is defined as ($\bar{x} = 1.51$) in nepotism and, the lowest level of nepotism of opposite gender as ($\bar{x} = 1.43$). As a result of the analysis, there was a significant difference in the overall score of organizational nepotism according to the gender variable ($t = -2.13$; $p = .03$) and there was no significant difference in organizational justice general score ($t = -.61$; $p = .54$) and in organizational cynicism general score ($t = -.20$; $p = .83$). When the sub-dimensions of organizational justice, organizational cynicism and nepotism are analyzed according to the gender of teachers, a significant difference was determined in sub-dimension of nepotism as ($t = -2.16$; $p = .03$), in political nepotism sub-dimension as ($t = -2.45$; $p = .02$) and in opposite sex nepotism sub-dimension as ($t = -2.13$; $p = .03$).

Discussion and Conclusions

When it is investigated whether the school level where teachers work, their age and the type of faculty they graduated from and the years they have spent in the profession cause a significant difference in organizational cynicism levels or not, a significant difference was found in the affective and behavioral withdrawal from the institution sub-dimension according to the organizational cynicism level, age and professional seniority independent variable. There is no significant difference according to the independent variable of the school level and the faculty graduated from. The situation that the Teachers' cynical behavior in the sub-dimension of affective and behavioral withdrawal from the institution they work, can be thought that less or more years in the profession affect teachers' perceptions positively or negatively according to age and professional seniority. When the level of nepotism of school principals was analyzed according to the school level, age, graduated faculty and professional seniority independent variables, no significant difference was found. In the school principals' perceptions of nepotism behavior according to teachers' educational status, a significant difference was found in the sub-dimensions of family nepotism, political nepotism and opposite gender nepotism.

Öğretmen Algılarına Göre Okullarda Örgütsel Adalet, Okul Müdürlerinin Kayırmacılık Davranışı İle Örgütsel Sinizm Düzeyinin İncelenmesi: Zonguldak İli Örneği

İbrahim Uğur METİN¹

Başvuru Tarihi: 30 Ekim 2020, **Kabul Tarihi:** 23 Kasım 2020

ÖZET

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin cinsiyet, çalıştıkları okulun kademesi, mesleki kıdem ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmanın evrenini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında, Zonguldak ilinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmada 235 öğretmen seçkisiz olmayan (non-random) örneklem yöntemlerinden tabakalı örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Bu çalışmada betimsel bir araştırma modeli kullanılmıştır. Veriler "Örgütsel Adalet Ölçeği", "Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarını Belirleme Ölçeği" ve "Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiksel metotlar kullanılmış; verilerin araştırma sorularına göre analiz edilebilmesi için t-testi ve ANOVA uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin okuldaki örgütsel adalet algısının (Katılıyorum) düzeyinde yüksek olduğu; okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı düzeylerinin (Hiçbir zaman), örgütsel sinizm ise (kararsızım) düzeyindedir. Örgütsel adalet algısı, örgütsel sinizm ve kayırmacılık davranışlarına göre bazı değişkenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Kayırmacılık, Örgütsel Sinizm.

1. Giriş

Örgütsel adalet, çalışanların algılarına göre yöneticilerin olumlu kararlar almasıdır. Çalışan algısına göre yöneticiler tarafından kararların alınma ve açıklanma şekli ile örgütsel kaynakların dağıtılmasına yönelik uygulama biçimleri olarak tanımlanır (İçerli, 2010: 69). Örgütsel adalet, çalışanların algısıyla şekillenmektedir. Örgütsel adalet, çalışanların kendilerine adil davranıldığı algısına sahip olmasıdır, yöneticinin çalışanlara adil davrandığını düşünmesi değildir (Çelik, Tunç ve Bilgin, 2014:561). Korkut (2019) örgütsel adalet genelde yapısal olarak çalışanın subjektif değerlendirmelerini esas alır. Çalışan, kendi bakış açısı ile yönetimin kaynakları kullanması, yaptığı yönetsel uygulamalar ve kişiler arası ilişkileri; diğer çalışanları da göz önünde bulundurarak değerlendirir, vardığı neticelere göre tutum ve davranışlarını biçimlendirir. Adaletin sağlandığı çalışma ortamlarında, çalışanlar üstlerinin davranışlarını eşit, ahlaka uygun, akılcı bulurlar, çalışanların çalışma ortamlarındaki yöntemlerin ve işlemlerin adalete uygunluk düşünceleri çalışanların kurumlarına duydukları bağlılık ve inancı değiştirecektir (Eker, 2006: 5). Adams'ın Eşitlik Teorisine göre çalışanlar örgüte sağladıkları katkı ile, örgütün kendilerine sağladığı faydayı; farklı bir örgütte benzer veya aynı işleri yapan çalışanların elde ettikleri fayda ile mukayese ederek bir sonuca varırlar, neticede örgüt yönetiminin ne kadar adil olduğu hakkında karar verirler (Yeniçeri, Özcan-Demirel, Yavuz-Seçkin, Zeliha, 2009:84).

Uysal (2014) genel liselerde çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine yaptığı çalışma neticesinde elde edilen verilere göre; örgütsel adalet algılarının orta düzeyde olduğunu ancak işlemsel adalet alt boyutunda örgütsel adalet algılarının en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Taşdan ve arkadaşları 2006 yılında yaptıkları çalışmada; sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını belirlemek için yaptıkları araştırma sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okulda araç, gereç kaynak ve her türlü dağıtımın, dağıtımcı adalet kavramı içerisinde değerlendirildiğinde, okul yönetimi tarafından tam da yerine getirilmediği görülmektedir (Taşdan, Oğuz ve Kantos, 2006). Diğer bir çalışmada araştırmacı, temel eğitim öğretmenlerinin algılarından yola çıkarak örgütsel adalet ve örgütsel sinizmi incelemiştir; örgütsel adalet algı düzeylerinin genel, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutunda olumlu yönde yüksek olduğunu; algılara göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında olumsuz yönde çok güçlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Öğretmenlerin okullarda çalıştıkları süre ile

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Ereğli Eğitim Fakültesi, ibrahimugurmetin@gmail.com

mesleki kıdem değişkenlerine göre, örgütsel adalet algıları bakımından anlamlı bir fark görünmezken; çalıştıkları okulun türü, okul kademesi, eğitim durumları ve branşları, yaş, cinsiyet ile medeni durumlarına göre anlamlı farklılaşma görülmüştür (Şamdan, 2019).

Türk Dil Kurumu tarafından hazırlanan sözlükte kayırmacılık “belli bir birey, küme, düşünce ya da uygulamayı, bir başkasıyla karşılaştırıp aralarında bir seçim yapmak gerektiğinde, nesnellikten uzaklaşıp yan tutma” olarak tanımlanmaktadır. Adam kayırmacılığı için halk arasında “torpil” ve “dayının olması” gibi ifadeler kullanılmaktadır. Kamu hizmetlerinde asıl olan kişilere adil davranmak ve ayrıcalık tanımamak olduğu halde, toplumda köklü bağların bulunması ki bunlar akrabalık ve ailevi bağlar olarak söylenebilir; bazen bürokratik kurallardan sapılması yönünde yönetime baskı oluşturabilir, kimi zaman toplum tarafından yakınların kayırılması bir fazilet olarak görülür (Aytaç, 2010: 91). Baydar (2004) gayri ahlaki, etik dışı ilkeler ile gerçekleşen bir yönetim, kamu çalışanlarının kendileri için maddi menfaat sağlamalarına, siyasi veya nüfus sahibi kişilerin istekleri doğrultusunda akraba veya arkadaşlara yardımcı olma durumlarının ortaya çıkmasına, rüşvet, menfaat çatışması, nepotizm ve yolsuzluk gibi durumlara sebep olabilmektedir.

Solmaz (2014) tarafından yapılan çalışmada; kayırmacılığın örgütsel adalet algılaması üzerindeki etkisini açıklanmaya çalışılmış, kayırmacılığın örgütsel adalet algılamasını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada örgütsel adalet algısının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş ve örgütsel adalet algısı ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Akyol’un (2018) Diyarbakır’ da yaptığı çalışmada; ortaokullarda görevli öğretmenlerin kendi okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışına ilişkin algılarının nasıl bir dağılım gösterdiğini araştırmış, öğretmenlerin algılarına göre en yüksek ortalama ile öğretmenlerin haftalık ders programlarının hazırlanması, ders dağıtımının planlanması ve öğretmenlerin şikâyetlerinin dikkate alınmasında okul yöneticilerinin “Bazen” düzeyinde kayırmacılık yaptıkları. Öğretmenler arasında, memleketleri, branşları ve cinsiyetlerine göre ise “Nadiren” kayırmacılık yaptıkları düzeyindedir. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, kıdemlerine ve herhangi bir sendikaya üye olmasına göre, kayırmacılığa ilişkin algıları arasında anlamlı fark olmadığı ancak öğretmenlerin buldukları okulun büyüklüğüne göre kayırmacılığa ilişkin algıları arasında tüm boyutlarda ve tüm ölçekte anlamlı fark olduğu saptanmıştır.

Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphecilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” manası daha güçlüdür (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoglu,2007). Yavuz ve Bedük (2016) sinizm olgusu, çalışanın bireysel olarak çalıştığı yere yönelik olumsuz tutum ve davranışlarını açıklamak için kullanılırken, bu tutum ve davranışlar diğer çalışanlarda da görülmeye başladığında; o iş yerinde sinizmin bireysellikten, örgütsel sinizme geçişinin başladığı anlamına gelmektedir.

Ayhan’ın (2019) belediye çalışanları üzerinde yaptığı araştırmanın neticesinde örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarının kurumsal itibar ve alt boyutları üzerinde olumsuz bir etkiye neden olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada uygulanan yapısal eşitlik analizi neticesinde örgütsel sinizm ve kurumsal itibar arasında var olan ilişkinin güçlü ve anlamlı olduğuna karar verilmiş; örgütsel sinizmin ise kurumsal itibar için etkili olduğu kanısına ulaşılmıştır. Özgen ve Turunç’a (2017) göre, çalışanların örgütsel adaletle yönelik pozitif algı düzeyleri yükseldikçe, çalıştıkları örgüte dönük sinik tutum gösterme eğilimleri azalmaktadır. Efeoğlu ve İplik (2011), çalışanların örgüte yönelik tutumlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen adalet algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada; çalışanların örgütsel adalet algıları pozitif yönde yükseliş gösterirken, örgütsel sinizm tutumlarının negatif yönde ilerlediğini tespit etmişlerdir. Kalağan ve Güzeller (2010), öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile mesleki kıdemleri, branşları, eğitim durumları, görev yaptıkları okulun türü, öğretmenlik mesleğini seçme sebepleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel adalet (İşcan ve Sayın, 2010; Korkut, 2019; Yılmaz ve Polatçı, 2018) kayırmacılık davranışı (Karademir, 2016; Özdemir, 2019) ve örgütsel sinizme (İpek, 2019; Tiryaki, 2019; Yazıcıoğlu, 2019) ilişkin çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu üç değişkenden ikisini birlikte içeren çalışmalar olmasına rağmen, hepsinin birbirleriyle ilişkisini ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna göre, öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet ve okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi amaçlanarak ilgili literatüre bir katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet ve okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizm ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet ve okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet ve okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizm düzeyleri mesleki kıdem ve okul kademesine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

2. Yöntem

Bu araştırmada okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel adalet, okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin tespit edilmesi betimsel tarama modelinden yararlanılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet ve okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizm düzeyleri tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet ve okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem ve okul kademesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

2.1. Çalışma Grubu

Çalışmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında Zonguldak ilinde bulunan, 645 farklı okulda çalışan 7.292 öğretmendir. Araştırmanın örneklemini anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 235 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmadaki katılımcılar, seçkisiz olmayan (non-random) yöntemlerden tabakalı örneklem yöntemiyle belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişkenler	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	150	63,8
	Erkek	85	36,2
Okul Kademesi	Okul öncesi	13	5,5
	İlkokul	57	24,3
	Ortaokul	111	47,2
	Lise	54	23
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	19	8,1
	6-10 yıl	38	16,2
	11-15 yıl	46	19,6
	16-20 yıl	60	25,5
	21 ve üstü	72	30,6
Eğitim Durumu	Lisans	207	88,1
	Lisansüstü	28	11,9

Katılımcıların 150' si kadınlardan (%63,8), 85' i ise erkeklerden (%36,2) oluşmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre okulöncesinde çalışan 13 (%5,5), ilkokulda çalışan 57 (%24,3), ortaokulda çalışan 111 (%47,2), liselerde çalışan 54 (%23) öğretmen bulunmaktadır. Mesleki kıdemlerine göre 1-5 yıl görev yapmış olan öğretmen sayısı 19 (%8,1), 6-10 yıl için 38 (%16,2), 11-15 yıl için 46 (%19,6), 16-20 yıl için 60 (%25,5) ve 20 ve üstü için 72 (%30,6) öğretmen olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumlarına göre 207 (%88,1) lisans mezunu ve 28 (%11,9) lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını ölçmek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, toplam 19 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar: Dağıtımsal adalet (1, 2, 3, 4, 5, 6.madde), işlemsel adalet (7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19. madde) ve etkileşimsel adalet (12, 13, 14, 15.

madde) şeklinde sınıflandırılmıştır. Madde yüklerinin ,411 ile ,931 arasında olduğu saptanmıştır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranının ise %69 olduğu görülmüştür. Polat (2007) ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısını $\alpha=.96$; örgütsel adaletin alt boyutları için ise dağıtımsal adalet $\alpha=.89$, işlemsel adalet $\alpha=.95$ ve etkileşimsel adalet boyutunda $\alpha=.90$ olarak hesaplamıştır. Bu çalışmada aynı ölçek için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=.96$ olarak hesaplanmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutlarında ise dağıtımsal adalet $\alpha=.88$, işlemsel adalet $\alpha=.95$ ve etkileşimsel adalet $\alpha=.92$ olarak hesaplanmıştır.

Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçek dört alt faktörden oluşmaktadır. Birinci faktör içerisinde 7 madde bulunmaktadır. Bu maddeler genel olarak "Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal ve Davranışsal) Uzaklaşma" başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %38'ini açıklamaktadır. İkinci faktörde 9 madde bulunmaktadır. Bu maddeler genel olarak "Performansı Düşüren Etkenler" başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %8'ini açıklamaktadır. Üçüncü faktör 5 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler "Okula Karşı Olumsuz Tutum" başlığı ile isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %8'ini açıklamaktadır. Dördüncü faktör 4 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeleri "Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı" başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %5'ini açıklamaktadır. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı birinci faktör için .86'dır. Faktör yük değerlerinin .50 ve üzerinde, maddelerin ortak faktör varyanslarının .35- .69 arasındadır. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ikinci faktör için .88'dir. Faktör yük değerleri .50 ve üzerinde, ortak faktör varyansının .43-.63 arasındadır. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı üçüncü faktör için .85'tir. Faktör yük değerleri biri hariç .60'ın üzerinde ve ortak faktör varyansının .35-.79 arasındadır. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı dördüncü faktör için .68'dir. Faktör yük değerleri biri hariç .60'ın üzerinde ve ortak faktör varyansı .32-.74 arasındadır.

Demirbilek (2018) tarafından geliştirilen "Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarını belirleme ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçekte yer alan her madde, bütün kayırmacılık türleri için puan değeri olarak "1 = Hiçbir Zaman", "2 = Nadiren", "3= Bazen", "4 = Çoğu Zaman", "5 = Her Zaman" seçeneklerinden oluşan, Likert tipi bir ölçek üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçekte akraba, eş-dost, siyasi-politik ve cinsiyet kayırmacılığı olarak dört faktörü mevcuttur. Cronbach Alpha katsayısı akraba faktörü için $\alpha=.95$, eş-dost faktörü için $\alpha=.94$, siyasi-politik faktörü için $\alpha=.96$ ve cinsiyet faktörü için $\alpha=.96$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin her bir kayırmacılık türünden alınabilecek minimum puan değeri "10", maksimum alınabilecek puan değeri "50" dir. Ölçekten alınacak puanlarını artması okul müdürünün kayırmacı davranışlarını daha fazla sergilediğine ilişkin öğretmen algısını, düşmesi okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarını daha az sergilediğine ilişkin öğretmen algısını yansıtmaktadır.

2.3. Verilerin Analizi

Bu çalışmadaki veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 20.0 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiksel metotlar kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ve örgütsel sinizm ile bunların alt boyutlarına ait değişkenlere ilişkin algı düzeylerini saptamak için aritmetik ortalamaya bakılmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00-1.79 "çok düşük", 1.80-2.59 "düşük", 2.60-3.39 "orta", 3.40-4.19 "yüksek", 4.20-5.00 aralığı ise "çok yüksek" olarak değerlendirilmiştir (Polat, 2007). Örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel kayırmacılık davranışlarının cinsiyet ve eğitim durumları değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi analizi kullanılmıştır. Örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel kayırmacılık davranışlarının mesleki kıdem ve okul kademesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

3. Bulgular

Araştırmada okullarda görevli öğretmenlerin algularına göre örgütsel adalet, okul yöneticilerinin örgütsel kayırmacılık davranışı ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri incelenmiştir. İlgili değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Kayırmacılık Davranışı ile Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Grup	Değişkenler	Min	Max	\bar{x}	S
Örgütsel adalet	Dağıtımsal adalet	1,00	5,00	3,76	,91
	İşlemsel adalet	1,00	5,00	3,69	1,01
	Etkileşimsel adalet	1,00	5,00	4,08	,95
	Örgütsel adalet genel puanı	1,00	5,00	3,80	,91
Örgütsel sinizm	Kurumdan uzaklaşma	1,00	5,00	2,24	,88
	Performansı düşüren etkenler	1,00	5,00	2,72	,96
	Okula karşı olumsuz tutum	1,00	5,00	1,73	,82
	Çalışanların kararları, uygulamalara katılım	1,00	5,00	4,18	,68
	Örgütsel sinizm genel puanı	1,20	4,96	2,62	,62
Kayırmacılık	Akraba kayırmacılığı	,90	5,00	1,49	,90
	Eş dost kayırmacılığı	,90	5,00	1,51	,97
	Siyasi kayırmacılık	1,00	5,00	1,49	,97
	Karşı cins kayırmacılığı	1,00	5,00	1,43	,96
	Kayırmacılık genel puanı	,98	5,00	1,48	,91

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin okul yöneticilerini örgütsel adalet ($\bar{x} = 3.80$; Katılıyorum), örgütsel sinizm ($\bar{x} = 2.62$; Kararsızım) ve kayırmacılık ($\bar{x} = 1.48$; Hiç bir zaman) boyutlarında algıladıkları görülmüştür. Buna göre, puanların karşılık geldiği aralıklar alt boyutlardaki farklılıkları belirtmektedir. Örgütsel adaletin alt boyutları incelendiğinde en yüksek ortalama etkileşimsel adaleti ($\bar{x} = 4.08$), en düşük ortalama ise işlemsel adaleti ($\bar{x} = 3.69$) olarak belirlenmiştir. Örgütsel sinizm alt boyutları incelendiğinde, en yüksek düzeyde; çalışanların kararları, uygulamalara katılımı ($\bar{x} = 4.18$), en düşük düzeyde ise; okula karşı olumsuz tutum ($\bar{x} = 1.73$) olduğu görülmektedir. Kayırmacılık algılarında en yüksek; eş dost kayırmacılığı ($\bar{x} = 1.51$), en düşük düzey ise karşı cins kayırmacılığı ($\bar{x} = 1.43$) şeklinde saptanmıştır.

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği araştırılarak analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Kayırmacılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Test Analiz Değerleri

Grup	Değişkenler	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	t	p
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal adalet	Kadın	150	3,71	0,92	-1,33	0,19
		Erkek	85	3,87	0,87		
	İşlemsel adalet	Kadın	150	4,11	0,91	0,65	0,52
		Erkek	85	4,03	1,02		
	Etkileşimsel adalet	Kadın	150	4,11	0,91	0,65	0,52
		Erkek	85	4,03	1,02		
	Örgütsel adalet genel puanı	Kadın	150	3,77	0,91	-0,61	0,54
		Erkek	85	3,84	0,91		
	Kurumdan uzaklaşma	Kadın	150	2,24	0,86	0,10	0,92
		Erkek	85	2,23	0,91		
Performans düşüren etkenler	Kadın	150	2,77	0,95	-0,14	0,89	
	Erkek	85	2,73	0,99			
Olumsuz tutum	Kadın	150	1,68	0,76	-1,48	0,14	

Örgütsel Sinizm	Erkek	85	1,84	0,89			
	Kadın	150	4,22	0,67			
	Çalışanların kararları uygulamalara katılım	Erkek	85	4,11	0,70	1,24	0,21
Örgütsel sinizm genel puanı	Kadın	150	2,61	0,60			
	Erkek	85	2,63	0,64	-0,20	0,83	
Kayırmacılık	Akraba kayırmacılığı	Kadın	150	1,39	0,75		
		Erkek	85	1,65	1,10	-2,16	0,03*
	Eş dost kayırmacılığı	Kadın	150	1,45	0,86		
		Erkek	85	1,62	1,13	-1,32	0,19
	Siyasi kayırmacılık	Kadın	150	1,37	0,80		
		Erkek	85	1,69	1,19	-2,45	0,02*
Karşı cins kayırmacılığı	Kadın	150	1,33	0,81			
	Erkek	85	1,62	1,16	-2,27	0,03*	
Kayırmacılık genel puanı	Kadın	150	1,39	0,76			
	Erkek	85	1,65	1,12	-2,13	0,03*	

* p<.05

Analiz sonucunda, cinsiyet değişkenine göre, örgütsel kayırmacılık genel puanında anlamlı bir farklılık görülürken ($t = -2.13$; $p = .03$), örgütsel adalet genel puanında ($t = -.61$; $p = .54$) ve örgütsel sinizm genel puanında ($t = -.20$; $p = .83$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve kayırmacılık alt boyutları analiz edildiğinde, sadece kayırmacılığın; akraba kayırmacılığı alt boyutu ($t = -2.16$; $p = .03$), siyasi kayırmacılık alt boyutunda ($t = -2.45$; $p = .02$) ve karşı cins kayırmacılığı alt boyutunda ($t = -2.13$; $p = .03$) anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çalışmanın ikinci alt problemde öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizmin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği araştırılmış olup, analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Kayırmacılık Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Test Analiz Değerleri

Grup	Değişkenler	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	t	p
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal adalet	Lisans	207	3,79	0,88		
		Lisansüstü	28	3,58	1,06	1,66	0,25
	İşlemsel adalet	Lisans	207	4,11	0,92		
		Lisansüstü	28	4,89	1,2	1,16	0,25
	Etkileşimsel adalet	Lisans	207	4,11	0,92		
		Lisansüstü	28	4,89	1,2	1,16	0,25
Örgütsel adalet genel puanı	Lisans	207	3,82	0,88			
	Lisansüstü	28	3,61	1,12	1,13	0,26	
Örgütsel Sinizm	Kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	Lisans	207	2,24	0,88		
		Lisansüstü	28	2,23	0,9	0,07	0,94
	Performans düşüren etkenler	Lisans	207	2,72	0,93		
		Lisansüstü	28	2,74	1,16	-0,16	0,88
	Okula karşı olumsuz tutum	Lisans	207	1,75	0,82		
		Lisansüstü	28	1,6	0,76	0,96	0,34
Çalışanların kararları uygulamalara katılım	Lisans	207	4,2	0,68			
	Lisansüstü	28	4,13	0,7	0,4	0,7	
Örgütsel sinizm genel puanı	Lisans	207	2,62	0,61			
	Lisansüstü	28	2,6	0,64	0,18	0,87	

Kayırmacılık	Akraba kayırmacılığı	Lisans	207	1,4	0,78	-2,61	0,02*
		Lisansüstü	28	2,1	1,38		
	Eş dost kayırmacılığı	Lisans	207	1,44	0,87	-2,15	0,04*
		Lisansüstü	28	2,03	1,41		
	Siyasi kayırmacılık	Lisans	207	1,41	0,84	-2,33	0,03*
		Lisansüstü	28	2,09	1,5		
	Karşı cins kayırmacılığı	Lisans	207	1,35	0,83	-2,32	0,03*
		Lisansüstü	28	2,03	1,5		
	Kayırmacılık genel puanı	Lisans	207	1,4	0,79	-2,38	0,03*
		Lisansüstü	28	2,06	1,43		

* p<.05

Analiz sonucunda, eğitim durumu değişkenine göre; örgütsel kayırmacılık genel puanında ($t = -2.38$; $p = .03$), örgütsel kayırmacılık alt boyutları olan akraba kayırmacılığı ($t = -2.61$; $p = .02$), eş dost kayırmacılığı ($t = -2.15$; $p = .04$), siyasi kayırmacılık ($t = -2.33$; $p = .03$), karşı cins kayırmacılığı ($t = -2.32$; $p = .03$) boyutlarında anlamlı bir farklılık görülürken, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

Tablo 5'te üçüncü alt probleminde öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizmin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği incelenerek analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5

Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Kayırmacılık Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Değerleri

Grup	Değişkenler	Kareler toplamı	F	Sig.	Fark	
Örgütsel adalet	Dağıtımsal adalet	Gruplar arası	8,64	2,7	0,031*	5>1, 4>1
		Gruplar içi	183,78			
	İşlemsel adalet	Gruplar arası	8,38	2,1	0,081	
		Gruplar içi	229,19			
	Etkileşimsel adalet	Gruplar arası	3,35	0,92	0,453	
		Gruplar içi	209,34			
	Örgütsel adalet genel puanı	Gruplar arası	6,7	2,07	0,085	
		Gruplar içi	185,73			
Örgütsel sinizm	Kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	Gruplar arası	7,53	2,51	0,046*	1>5
		Gruplar içi	172,45			
	Performans düşüren etkenler	Gruplar arası	2,83	0,76	0,55	
		Gruplar içi	212,95			
	Okula karşı olumsuz tutum	Gruplar arası	5,56	2,13	0,078	
		Gruplar içi	150,01			
	Çalışanların kararları uygulamalara katılım	Gruplar arası	2,27	1,23	0,298	
		Gruplar içi	105,65			
	Örgütsel sinizm genel puanı	Gruplar arası	2,53	1,69	0,153	
		Gruplar içi	86,2			
Kayırmacılık	Akraba kayırmacılığı	Gruplar arası	5,29	1,66	0,16	
		Gruplar içi	183,23			
	Eş dost kayırmacılığı	Gruplar arası	5,84	1,58	0,18	
		Gruplar içi	212,2			
	Siyasi kayırmacılık	Gruplar arası	4,49	1,2	0,312	
		Gruplar içi	214,98			
	Karşı cins kayırmacılığı	Gruplar arası	3,46	0,94	0,44	
		Gruplar içi	210,97			
	Kayırmacılık genel puanı	Gruplar arası	4,7	1,42	0,227	
		Gruplar içi	189,99			

1= 1-5 yıl, 2= 6-10 yıl, 3= 11-15 yıl, 4= 16-20 yıl, 5= 20 yıl ve üstü.

Çalışmada öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizmin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin mesleki kıdem bağımsız değişkenine göre Anova değerleri incelendiğinde, sadece dağıtımsal adalet alt boyutunda 1-5 yıl kıdem yılına göre 16-20 yıl ile 20 yıl ve üstü kıdem yılları lehine ($F = 2.51$; $p = .031$) anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna ek olarak örgütsel sinizmin kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma alt boyutunda 20 yıl ve üstü kıdem yıllarına göre 1-5 yıl kıdem yılı lehine ($F = 2.70$; $p = .046$) anlamlı bir farklılık görülmüştür. Diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$).

Tablo 6'da üçüncü alt probleminde öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizmin okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği araştırılmış olup, ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 6

Örgütsel Sinizm Okul Kademesi Değişkenine Göre Anova Testi Değerleri

Grup	Değişkenler	Kareler toplamı	F	Sig.	Fark	
Örgütsel adalet	Dağıtımsal adalet	Gruplar arası	3,11	1,3	1,266	
		Gruplar içi	189,3			
	İşlemsel adalet	Gruplar arası	1,64	0,5	0,658	
		Gruplar içi	235,93			
	Etkileşimsel adalet	Gruplar arası	7,19	2,7	0,047*	4>1
		Gruplar içi	205,5			
	Örgütsel adalet genel puanı	Gruplar arası	2,77	1,1	0,339	
		Gruplar içi	189,65			
Örgütsel sinizm	Kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	Gruplar arası	0,54	0,2	0,874	
		Gruplar içi	179,41			
	Performans düşüren etkenler	Gruplar arası	0,22	0,1	0,972	
		Gruplar içi	215,56			
	Okula karşı olumsuz tutum	Gruplar arası	1,52	0,8	0,519	
		Gruplar içi	154,05			
	Çalışanların kararları uygulamalara katılım	Gruplar arası	0,78	0,6	0,639	
		Gruplar içi	1077,1			
	Örgütsel sinizm genel puanı	Gruplar arası	0,14	0,1	0,949	
		Gruplar içi	88,6			
Kayırmacılık	Akraba kayırmacılığı	Gruplar arası	1,9	0,8	0,504	
		Gruplar içi	186,62			
	Eş dost kayırmacılığı	Gruplar arası	1,11	0,4	0,757	
		Gruplar içi	216,92			
	Siyasi kayırmacılık	Gruplar arası	2,7	1	0,414	
		Gruplar içi	216,77			
	Karşı cins kayırmacılığı	Gruplar arası	2,62	1	0,416	
		Gruplar içi	211,81			
	Kayırmacılık genel puanı	Gruplar arası	1,84	0,7	0,533	
		Gruplar içi	192,85			

1= Okul Öncesi, 2= İlkokul, 3= Ortaokul, 4= Lise

Çalışmadaki katılımcıların algılarına göre, okullarda örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizmin okul kademesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin mesleki kıdem bağımsız değişkenine göre Anova değerleri incelendiğinde, sadece etkileşimsel adalet alt boyutunda okul öncesine göre lise lehine ($F = 2.70$; $p = .047$) anlamlı bir fark bulunmuştur. Diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$).

4. Sonuçlar ve Tartışma

Bu çalışmada Zonguldak ilinde farklı tür ve kademedeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre; örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ve okullardaki örgütsel sinizm düzeyleri araştırılmıştır. Elde edilen bulgular öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem ve okul kademesine göre değerlendirilmiştir. Çalışmada ayrıca ilgili değişkenlerin düzeylerine ilişkin ortalamalar da incelenmiştir.

Öğretmen algılarına göre okullarda örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ve örgütsel sinizm ne düzeyde olduğu araştırılmış, bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin okuldaki örgütsel adalet algısının (Katılıyorum) düzeyinde, yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum Polat (2007), Şamdan (2019) ve Demirbilek'in (2018) araştırmaları ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin okulda adil bir yönetim anlayışı içerisinde oldukları söylenebilir. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin kayırmacılık davranışını (Hiç bir zaman) düzeyindedir, bu veriye göre okul müdürlerinin kayırmacı tutum ve davranışlarının olmadığını söylenebiliriz. Öğretmenlerin okuldaki örgütsel sinizm düzeylerinin (Kararsızım), orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu veri bize öğretmenlerin orta düzeyde de olsa sinik tutum ve davranışlar içerisinde olabildiğini gösterir. Okul müdürlerinin okul kaynaklarını adil bir şekilde dağıtması, karar ve dağıtım sürecine öğretmeni dâhil etmesi, ders saati dağılımlarını, haftalık ders planlarını ve görevlendirmeleri öğretmenlerle birlikte planlaması, kayırmacı davranış ve tutumlar içinde olmaması, öğretmenlerin algılarında olumlu yönde etkileyebilir (Demirdağ, 2016; Altuntas, Demirdağ, & Ertem, 2020). Örgütsel adaletin var olduğu okullarda, öğretmenlerin sinik tutum ve davranışlar göstermeyeceği, örgütsel iklimin iyi olacağı, dolayısıyla okulda verimliliğin artacağı söylenebilir.

Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık görülmezken; sendikal durum değişkenine göre örgütsel adalet genel puanında anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Yoldaş (2018) çalışmasında; bu araştırmadaki bulguların aksine öğretmenlerin örgütsel adalet algısının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir biçimde farklılaştığını bulmuştur. Bu durum bize okullardaki örgütsel adalet algısının cinsiyete göre farklılıklar gösterebileceğini, okul müdürlerinin öğretmenlerin ders programları, görev dağılımları, karar alma süreçleri ile okul kaynaklarının adil dağıtılması ve iletişim gibi hususunda farklı tutum ve davranışlar içinde olduğunu, cinsiyete göre farklı algılandığını söyleyebilir (Demirdağ, 2017). Örgütsel kayırmacılık genel puanında anlamlı bir farklılık vardır. Kayırmacılığın ayrıca akraba kayırmacılığı, siyasi kayırmacılık ve cinsiyet kayırmacılığı alt boyutları incelendiğinde anlamlı bir farklılık meydana geldiği görülmektedir. Demirbilek (2018) çalışmasında; öğretmenlerin kayırmacılığın kronizm, cinsiyet kayırmacılığı ve nepotizm türlerine ilişkin algılarında, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmuştur.

Araştırmada, öğretmen algılarına göre okullarda örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ve örgütsel sinizm eğitim durumlarına göre incelendiğinde sadece okul müdürlerinin kayırmacılık davranışlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Lisans derecesine sahip öğretmenler yüksek lisans derecesine sahip olan öğretmenlere göre genel olarak müdürlerin kayırmacı bir tutum sergilediklerini belirtmişlerdir. Okullarda çalışan öğretmenlerin yoğun olarak lisans derecesine sahip olduğu düşünüldüğünde bu durumun birçok okulda bir sorun olduğu ortaya çıkmaktadır (Aytaç, 2010). Okul müdürlerinin bu yaklaşımları okulda olumsuz bir kültürün oluşmasına aracılık etmesi kaygı verici bir durumdur (Baydar, 2004). Okulların bağlı olduğu Milli Eğitim Müdürlükleri okullara ilişkin gerekli denetimleri artırmak ve etkili çözümler bulmak suretiyle bu problemleri ortadan kaldıracırlar (Akyol, 2018; Demirdağ & Khalifa, 2020).

Katılımcıların algılarına göre, okullarda örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizm mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde sadece örgütsel adaletin dağıtımsal adalet boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çıkan sonuçlar birbirini destler özelliindedir. Okuldaki iş görenler dağıtımsal adalet bağlamında verilen teşvikler, yapılan terfiler ve dağıtılan ödüller adaletli dağıtılmadığı zaman okula ilişkin aidiyet düzeyleri azaldığı gibi örgütten uzaklaşma hissini de taşımaya başlarlar (İçerli, 2010; Korkut, 2019). Bu durumların olduğu bir okulda bireylerin olumlu bir iklimde çalışmaları oldukça güç olabileceği gibi, bireyler bir an önce derslerini bitirip okuldan kaçma eğiliminde olurlar (Şamdan, 2019; Uysal, 2014). Böyle öğretmenler barındıran okullarda öğrencileri memnun etme (Ertem & Demirdağ, 2020), derse adapte etme ve eleştirel yönlerini ortaya koyma (Demirdağ, 2019) gerçeklikten uzak olacaktır.

Araştırmadaki öğretmenlerin algılarına göre, okullarda örgütsel adalet, okul müdürlerinin kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizm okul kademesine göre incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar sadece örgütsel adaletin etkileşimsel adalet alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Bu sonuçtan hareketle katılımcılar, okul yönetiminin öğretmenleri yeterli düzeyde önemsemediğini ortaya koymuştur. Özellikle karar alma süreçlerine dahil edilmeyen veya yönetim tarafından yeterince önemsenmeyen iş görenler belli bir süre sonra kendilerini okulda tamamen izole ederek motivasyon düşüklüğü yaşarlar. Kendisine yeterince saygı gösterilmediğini düşünen öğretmenler okul idaresine karşı cephe alarak verilen görevleri yapma konusunda isteksiz davranırlar. Böyle durumların yaşandığı okullarda öğretmenin motive olması ve öğrencilerini güdülemesi gerçekten uzak bir hal alacaktır.

Kaynaklar

- Akyol, Z. (2018). *Ortaokul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Altuntas, B., Demirdağ, S. & Ertem, H. Y. (2020). Velilerin algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Academia Journal of Educational Research*, 5(2), 65-80.
- Ayhan, G. (2019). *Örgütsel sinizmin kurumsal itibara etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, Ö. (2010). *Bürokratik kayırmacılık: Enformel bağlayıcılıkların yönetim ilişkilerine etkisi*, R. Erdem (Ed.), Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık (s. 85-109). İstanbul: Beta Yayınları.
- Baydar, T. (2004). *Yönetim etiği açısından İngiltere' deki kamu yönetimi uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, M., Turunç, Ö. & Bilgin, N. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.
- Demirbilek, N. (2018). *Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demirdağ, S. (2016). İlkokul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki: Ücretli öğretmen görüşleri. *Journal of Turkish Studies*, 11(3), 879-894.
- Demirdağ, S. (2017). Ücretli öğretmen algılarına göre ilkökul yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 132-153.
- Demirdağ, S. (2019). Critical thinking as a predictor of self-esteem of university students. *Alberta Journal of Educational Research*, 65(4), 305-319.
- Demirdağ, S. & Khalifa, M. (2020). The Effects of westernization efforts on the Turkish education system. *International Journal of Educational Research Review*, 5(3), 165-177.
- Efeoğlu, İ. E. & İplik, 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.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erdost, E., Karacaoğlu, H. K. & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye' deki bir firmada test edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, s.514- 524.
- Ertem, H. Y. & Demirdağ, S. (2020). Life satisfaction of international students in Turkey: A content analysis study (Türkiye'deki uluslararası öğrencilerin yaşam doyumunu: Bir içerik analizi çalışması). *Route Educational Social Science Journal*, 7(9), 310-319.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İşcan, Ö. F., Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4).
- İpek, Ç. (2019). *Örgütlerde sinizm ve performans etkileşimi*. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Kalağan, G., Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkut, A.(2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- 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(5), 527-556.

- Özdemir, İ. H. (2019). *Okul yönetimindeki kayırmacılığın örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin öğretmen algılarına göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- 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).
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Sağır, T., Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences [Online]*, 9(2), 1094-1106.
- Solmaz, G. (2014). *Örgütlerde kayırmacılığın örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Şamdan, T. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşdan, M., Oğuz, E. & Kantos, Z. E. (2006). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 100.
- Tiryaki, P. (2019). *Bedен eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Uysal, M. (2014). *Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları (Altındağ ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yavuz, A. & Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.
- Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum içi etkin iletişim ortamı örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeniçeri, Ö.,-Demirel, Y. & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 83-99.
- Yılmaz, H., Polatçı, S. (2018). Örgütsel adalet algısı ve personel güçlendirmenin iş performansına etkisi: Örgütsel sinizmin rolü. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 286-308.
- Yoldaş, A. (2018). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine etkilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.