



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN SOSYAL ADALET
LİDERLİĞİ DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Merve GÜREL

**Danışman
Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ**

**RİZE
2022**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında, Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ danışmanlığında, Merve GÜREL tarafından hazırlanan *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışları ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* adlı bu tez çalışması 29/06/2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Unvanı, Adı Soyadı

İmza

Başkan

:

Doç. Dr. Mehmet OKUTAN

Üye

:

Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ

Üye

:

Prof. Dr. Cem TUNA

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışları ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabilecek bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.

29/06/2022

Merve GÜREL

ÖN SÖZ

Bu araştırmada Rize ilinde bulunan ilkokul ve ortaokul kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Eğitim hayatım boyunca beni destekleyen, üzerimde emeği olan pek çok kişi oldu. Okul hayatım kendi isteğim ile küçük bir yaşta başladı, okumayı seven hırslı bir öğrenci oldum. Başta ilkokul öğretmenlerim olmak üzere bu yaşma gelene kadar üzerimde emeği geçen *bütün öğretmenlerime* teşekkür ediyorum bana iyi bir rol model olarak bu mesleği seçmeme vesile oldukları için. Her zaman hayalleri olan bir çocuktum, öğretmenlik mesleği hayallerimden sadece bir tanesiydi. Bu mesleği seçtiğim, çocukların masum kalplerine dokunabildiğim ve saf sevgilerine sahip olabildiğim için çok mutluyum. Yüksek lisans eğitimim boyunca farklı derslerden pek çok bilgi edinerek kendimi geliştirdim bunun için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında görev yapan *değerli hocalarıma* teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenim hayatım boyunca üzerimde emeği geçen, bana destek ve yol gösterici olan ve tez yazım sürecinde bilgi birikimiyle bana yardımcı olan değerli hocam *Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ*'ye sonsuz teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan anneme, kardeşlerime ve adını buraya yazamadığım pek çok arkadaşına maddi ve manevi destekleri için teşekkür ederim. Son olarak bugünlerimi görmesini çok istediğim rahmetli babam Hüseyin GÜREL'e üzerimde emekleri için sonsuz teşekkür ederim.

Merve GÜREL

2022/RİZE

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN.....	II
ÖN SÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
ÖZET	VII
ABSTRACT.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
1.1.Sosyal Adalet Liderliği	8
1.1.1. Adalet Kavramı ve Adaletin Tanımı.....	8
1.1.2. Sosyal Adalet Kavramı	9
1.1.3. Liderlik.....	12
1.1.4. Liderlik Kavramı ve Liderliğin Tanımı	12
1.1.5. Liderlik Özellikleri	13
1.1.6. Liderlik Türleri	15
1.1.7. Sosyal Adalet Liderliği	18
1.1.8. Eğitim Alanında Sosyal Adalet Liderliği.....	20
1.2.Örgütsel Sinizm	23
1.2.1. Örgüt Kavramı	24
1.2.2. Sinizm Kavramı	25
1.2.3. Örgütsel Sinizm Kavramı	27
1.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları	30
1.2.5. Örgütsel Sinizme Sebep Olan Faktörler	32
1.2.6. Örgütsel Sinizmin Etkileri	36
1.2.6.1. Bireysel Açından Örgütsel Sinizmin Sonuçları	37
1.2.6.2. Örgütsel Açından Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	37

1.2.7. Örgütsel Sinizm ile Başa Çıkma Yöntemleri.....	41
1.3.İlgili Çalışmalar	42
1.3.1. Sosyal Adalet Liderliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar	42
1.3.1.1.Sosyal Adalet Liderliği ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar ...	42
1.3.1.2.Sosyal Adalet Liderliği ile ilgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar..	44
1.3.2.Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	45
1.3.2.1.Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	45
1.3.2.2.Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	47
2. YÖNTEM VE BULGULAR	49
2.1. Yöntem.....	49
2.1.1. Araştırmanın Modeli.....	49
2.1.2. Evren ve Örneklem	49
2.1.2.1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri.....	50
2.1.3. Veri Toplama Araçları	51
2.1.3.1. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu	51
2.1.3.2. Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği- Öğretmen Formu	51
2.1.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	52
2.1.3.4. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Analizi	52
2.1.3.4.1.Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formunun Doğrulayıcı Faktör Analizi	53
2.1.3.4.2. Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formunun Güvenirlik Analizi.....	54
2.1.3.4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi	54
2.1.3.4.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Güvenirlik Analizi	56
2.1.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	56
2.2. Bulgular ve Yorumlar	58
2.2.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışları.....	58
2.2.1.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarının Boyut Bazında Değerlendirilmesi.....	58

2.2.1.2. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarının Değerlendirilmesi.....	59
2.2.1.3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarına İlişkin Algıları.....	60
2.2.1.4. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarına İlişkin Algıları.....	61
2.2.1.5. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarına İlişkin Algıları.....	63
2.2.1.6. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarına İlişkin Algıları.....	63
2.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri	66
2.2.2.1.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Boyut Bazında Değerlendirilmesi.....	66
2.2.2.2.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Değerlendirilmesi	66
2.2.2.3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısında Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....	68
2.2.2.4. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısında Örgütsel Sinizm Düzeyleri	68
2.2.2.5. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısında Örgütsel Sinizm Düzeyleri	70
2.2.2.6. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Açısında Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....	70
2.2.3. Sosyal Adalet Liderliği ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	72
2.2.4. Sosyal Adalet Liderliğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	74
3. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	76
3.1. Sonuç ve Tartışma	76
3.2. Öneriler	82
KAYNAKÇA.....	84
EKLER.....	96
ETİK KURUL KARARI	101

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Tez Türü : Yüksek Lisans Tezi
Danışman : Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ
Hazırlayan : Merve GÜREL
Yıl : 2022
Sayfa Sayısı : 114

ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN SOSYAL ADALET LİDERLİĞİ DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Korelasyonel araştırma modelinde tasarlanan bu araştırmanın evrenini 2021- 2022 eğitim-öğretim yılında Rize il merkezi ve ilçelerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise evrenden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen Rize il merkez ve ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan 316 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere göre öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranış ve tutumlarının "çoğunlukla katılıyorum" düzeyinde; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin "katılmıyorum" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği stili ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca sosyal adalet liderliğinin alt boyutları olan destek, eleştirel bilinç ve katılımın örgütsel sinizmin anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Okul Müdürü, Sosyal Adalet Liderliği, Örgütsel Sinizm

Recep Tayyip Erdogan University Graduate Education Institute

Department : Educational Sciences

Thesis Type : Master's Thesis

Supervisor : Assoc. Dr. Gökhan KAHVECİ

Author : Merve GÜREL

Year : 2022

Pages : 114

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SYNISM AND SOCIAL JUSTICE LEADERSHIP BEHAVIOR OF PRIMARY SCHOOL MANAGERS

The main purpose of this research is to determine the relationship between the social justice leadership behaviors of school principals and the level of organizational cynicism of teachers according to teachers' opinions. The universe of this research, which was designed in a correlational research model, consists of teachers working in Rize city center and districts in the 2021-2022 academic year. The sample of the study consists of 316 teachers working in primary and secondary schools in the city center and districts of Rize, selected by random sampling method from the population. Social Justice Leadership Scale-Teacher Form, Organizational Cynicism Scale and Personal and Professional Information Form were used as data collection tools in the research. According to the data obtained from the research, according to the teachers' opinions, the social justice leadership behaviors and attitudes of the school principals are at the "mostly agree" level; It has been determined that teachers' organizational cynicism levels are at the level of "I do not agree". In the study, it was determined that there was a moderately significant negative relationship between the social justice leadership style of school principals and the organizational cynicism levels of teachers, according to teachers' opinions. In addition, it was concluded that support, critical awareness and participation, which are the sub-dimensions of social justice leadership, are significant predictors of organizational cynicism.

Keywords: Teacher, School Principal, Social Justice Leadership, Organizational Cynicis

KISALTMALAR

ed.	:	Editör
RTEÜ	:	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
TDK	:	Türk Dil Kurumu
vb.	:	Ve benzeri
vs.	:	Vesaire
yy.	:	Yüzyıl



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenler açısından dağılımı	50
Tablo 2. Sosyal adalet liderliği ölçeği-öğretmen formunun toplamına ve boyutlarına yönelik hesaplanan güvenirlik katsayıları.....	54
Tablo 3. Örgütsel sinizm ölçeğinin toplamına ve boyutlarına yönelik hesaplanan güvenirlik katsayıları	56
Tablo 4. Sosyal adalet liderliğinin boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri.....	58
Tablo 5. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ölçeğindeki maddelere katılma düzeylerine yönelik ortalama ve standart sapma değerleri	59
Tablo 6. Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmen cinsiyetine göre değişimini gösteren T-testi sonuçları	61
Tablo 7. Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmen yaş değişkenine göre değişimini gösteren Anova sonuçları	62
Tablo 8. Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmen branşına göre değişimini gösteren T-testi sonuçları.....	63
Tablo 9. Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmenin hizmet süresi değişkenine göre değişimini gösteren Anova sonuçları	65
Tablo 10. Örgütsel Sinizmin boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri.....	66
Tablo 11. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki maddelere katılma düzeylerine yönelik ortalama ve standart sapma değerleri.....	67
Tablo 12. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişimini gösteren T-testi sonuçları.....	68
Tablo 13. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre değişimini gösteren Anova sonuçları.....	69
Tablo 14. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branş değişkenine göre değişimini gösteren T-testi sonuçları.....	70
Tablo 15. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre değişimini gösteren Anova sonuçları.....	71

Tablo 16. Sosyal adalet liderliğini oluşturan boyutlar ile örgütsel sinizmi oluşturan boyutlar arasındaki ilişkiye ait korelasyon tablosu	73
Tablo 17. Örgütsel sinizmin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	75



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Sosyal adalet liderliği ölçeği-öğretmen formuna ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi	53
Şekil 2. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi.....	55



GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumuna, araştırmanın genel ve alt amaçlarına, önemine, varsayımlarına, kapsam ve sınırlılıklarına ve araştırmada geçen tanımlamalara yer verilmiştir.

Araştırmanın Problem Durumu

Toplumsal hayatın pek çok alanında adalet kavramı karşımıza çıkmakta ve adalet kavramının temelinde eşitlik yer almaktadır. Adaletsizlik genel anlamda hakların göz ardı edilmesi veya kişilere verilen hakların başkaları tarafından kullanılmasına göz yumulması şeklinde tanımlanmaktadır (Polat, 2007). İnsanlar yaratılışları gereği sosyal varlıklardır ve pek çok topluluk içerisinde yer alır. Toplum içerisinde var olan bütün bireylerin din, dil, ırk, kültür, cinsiyet gibi özelliklerine bakılmadan seçim, karar alma gibi pek çok konuda eşit olması gerekmektedir. Toplum içerisinde herkesin eşit haklara sahip olması toplumsal adaletin temelini atılması için önemlidir (Sunall, 2011). Sosyal adalet kavramının tanımı her alanda farklı açılardan incelenmiş ve farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bütün bu tanımların temelinde toplumda bulunan bireylerin var olan ihtiyaçlarını, ilgilerini karşılamak ve eşit hak ve fırsatlara sahip olmasını sağlamak vardır (Arslan, 2019). Eğitimde sosyal adalet daha çok sonuçlar üzerinde eşitlik sağlamaya yönelik gerçekleştirilen süreçleri kapsamaktadır. Eğitimde din, dil, ırk, cinsiyet vb özellikler fark etmeksizin her öğrenciye eşit fırsatların sunulması ve bu sayede dezavantajlı öğrencilerin olanaklarının güçlendirilmesi eğitimde sosyal adaletin sağlanması için gerekli olan eylemlerdendir (Tomul, 2009).

Eğitim insanların kabul gören temel haklarından biridir ve bu hakkın güven altına alınması çeşitli ulusal ve uluslararası sözleşme ve belgeler ile sağlanmaktadır. Bu sözleşme ve belgelerde tüm öğrencilere eşit eğitim fırsatının sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır. (Ural, 2012). Çeşitli sebeplerden dolayı iç ve dış göçlerin artmasıyla ülkeler ve topluluklarda farklı kültür, din, inanç, gelenek sahibi bireyler bir arada yaşamaktadır. Bu durum sosyal bir örgüt olan okullarda da kendini göstermekte ve okullarda sosyal adaletin sağlanması zorlaşmaktadır (Kondakçı, Kurtay, Oldaç ve Şenay, 2016). Okul örgütlerinde liderlik yapan kişilerin sosyal adaletin sağlanmasını önemsemesi ve sosyal adalet liderliği davranışlarını

benimsemesi öğrencilerin eşit bir şekilde eğitimden yararlanmasını sağlayacaktır. Okullarda sosyal adaletin sağlanması eğitimde eşitliğin yanında bireylere eşit fırsatlar sunmasıyla toplumun sosyo-ekonomik düzeyine ve çocuklara sosyal adaleti sağlayarak iyi bir rol model olmasıyla toplumun refah seviyesine katkı sağlayacaktır (Gören, 2019). Sosyal adalet liderliğini benimsemiş okul liderleri öğrenciler arasında eşitsizliğe neden olan durumların farkındadır ve okulun vizyonu, inançlarını ve uygulamalarını bu eşitsizlikleri gidermek üzerine tasarlar (Börü, 2019). Bu okul müdürleri dezavantajlı ve bazı özellikler bakımından azınlıkta kalan öğrencilerin eğitim olanaklarından diğer akranları ile eşit şekilde faydalanmasını sağlamayı ve bu düşüncüyü örgütte bulunan diğer kişilere benimsetmeyi amaçlar (Theoharis, 2008). Sosyal adalet liderleri öğrencilerin ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarından daha fazla önemser ve bu doğrultuda hareket ederler. Bu liderler okulda gerçekleştirilen bütün faaliyetler kapsamında eşitsizlikten ve adaletsizlikten kaçınırlar (Özdemir, 2017).

Alanyazın incelendiğinde sosyal adalet liderliğine ilişkin yapılan araştırmalarda daha çok kavram üzerinde yoğunlaşıldığı (Gewirtz, 1998; Gewirtz ve Cribb, 2002; Hytten ve Bettez, 2011), sosyal adalet liderliği stili uygulamalarında müdürlerin karşılaştığı zorlukların tespit edildiği (Theorasis, 2007), sosyal adalet lideri yetiştirme sürecinin araştırıldığı (Furman, 2012) ve sosyal adalet liderliği uygulamalarının özellikleri üzerinde durulduğu görülmektedir (Torrance ve Forde, 2015). Ülkemizde Özdemir ve Küçük'ün (2015), okul yöneticilerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının ölçülmesine yönelik bir ölçek geliştirdiği ve sosyal adalet liderliği kavramının okula yönelik tutum, okul bağlılığı (Özdemir, 2017), okul akademik iyimserliği (Özdemir ve Pektaş, 2017), yöneticiye bağlılık ve örgütsel vatandaşlık (Bozkurt, 2018) gibi örgütsel davranışlar ile arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Ayrıca öğrenci bağlılığı (Büyükgöze, Şayir, Gülcemal ve Kubilay, 2018), öğrenci ve öğretmen motivasyonu (Güler, 2021; Yıldırım, 2021) ile sosyal adalet liderliği arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar da bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde olumlu örgütsel davranışlar ile sosyal adalet liderliği arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Sinizm kavramı 1980'li yılların sonlarında araştırmacılar tarafından ilgi görmeye başlamıştır. Kişilerin kendi çıkarlarını her şeyden önde tuttuğu ve bu

doğrultuda hareket ettiğini düşünen ve herkesi çıkarıcı kişiler olarak gören kişiler "sinik" olarak tanımlanmaktadır. "Sinizm" ise bu düşünce sistemini açıklamaya çalışmaktadır (Balay, Kaya ve Cülha, 2013). Sinizm kavramı çok boyutlu bir kavramdır ve farklı felsefeler açısından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Kuşkuculuk, güven duymama, şüphe etme, kötümserlik, olumsuzluk ve inançsızlık kavramları ile yakın anlamlara sahip olan sinizm kavramının modern yorumunda "zor beğenen, eleştiren ve kusur bulan kişi" olarak tanımlanmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2002).

Örgütsel sinizm, kişinin görev yaptığı örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi, örgütün işleyişinin bütünlükten uzak olduğuna ve adaletsiz davranışlar sergilendiğine dair inançlı olması ve bunun bir sonucu olarak örgüte karşı olumsuz davranışlar sergilemesidir (Arslan, 2012). Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998)'a göre sinizmin duyuşsal, davranışsal ve bilişsel olmak üzere üç alt boyutu vardır. Bilişsel boyut, örgüt personelinin örgütün dürüst ve adaletli olmadığına karşın oluşturduğu inançlardır. Bunun sonucunda örgüt personeli örgütün kendi çıkarları doğrultusunda hareket ederek bu ilkeleri göz ardı ettiğine inanır. Duyuşsal boyut, personelin örgüte karşı kızgınlık, korku, nefret, utanç, aşağılama gibi olumsuz duygular beslemesidir. Üçüncü ve son boyut olan davranışsal boyut ise personelin duyuşsal ve bilişsel olarak sahip olduğu duygu ve tutumların davranışa dönüştürülmesini kapsamaktadır.

Bütün örgütlerde sinik davranışlar sergileyen bireyler vardır. Sosyal bir örgüt olan eğitim örgütü de bunların arasında yer almaktadır. Okul örgütünün işleyişi örgütte bulunan öğretmen, öğrenci, veli ve personelin duygu, tutum, davranış, kültür gibi özelliklerinden etkilenmektedir. Bunun sonucunda örgütte bulunan bireylerin örgüte karşı olumsuz tutumlar sergilemesi örgütün işleyişini olumsuz yönde etkileyecektir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Örgütte sinizme neden olan birçok neden vardır bunlardan bazıları; değişim çabalarının yanlış yönetilmesi, stresli ortam, çalışana aşırı yüklenme, örgütün ve kişilerinin beklentilerinin karşılanmaması, örgütsel karmaşıklıkta artış, yetersiz destek, amaçların çatışması, karar alma sürecinde yetersiz rol alma, olumsuz iletişim ve işten çıkarma olarak gösterilebilir (Yıldız, 2013).

Alanyazın incelendiğinde son dönemde popüler bir kavram haline geldiği ve farklı araştırmalara konu olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizm ile algılanan liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan araştırmalar bulunmaktadır (Özgenel ve Hıdıroğlu, 2019; Ünal, 2020). Alanyazında etik liderlik (Doğan ve Uğuroğlu, 2015), dönüşümcü liderlik (Dülker, 2019), demokratik liderlik (Derin, 2016), otokratik liderlik (Yerli, 2016), Hizmetkar liderlik (Küçük ve Yavuz, 2021) ve otantik liderlik (Özdemir ve Erkutlu, 2017) ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde olumlu davranış ve tutumları içeren liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Rize ili merkez ve ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Genel amaç doğrultusunda araştırmanın alt amaçlarını bulmak için şu sorulara yanıt aranmıştır;

1. Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin sosyal adalet liderliği davranışları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ne düzeydedir?
3. Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin sosyal adalet liderliği davranışları ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri;
 - a. Cinsiyete,
 - b. Yaşa,
 - c. Branşa,
 - d. Hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Sosyal adalet liderliğinin alt boyutları olan destek, eleştirel bilinç, katılım örgütsel sinizmin anlamlı yordayıcısı mıdır?

Araştırmanın Önemi

Örgütler, sağlıklı bir şekilde işleyişini sağlanabilmek için etkili bir lidere ihtiyaç duymaktadır. Etkili bir liderin kararlı olma, iyi bir iletişim yeteneğine sahip olma, kişilerarası ilişkilere önem verme gibi sahip olması gereken özellikler bulunmaktadır. Liderler, sahip oldukları bakış açısı ve benimsemiş oldukları düşünce biçimleri ile bazı liderlik türü özelliklerini benimsemektedir. Bu liderlik türlerinden biri olan sosyal adalet liderliğidir. Beşeri, siyasi sebeplerden ötürü iç ve dış göçlerde artışın yaşanmasıyla farklı kültür, din, gelenek ve yaşayış biçimini benimsemiş olan bireylerin bir arada bulunduğu topluluklar çoğalmaktadır. Topluluklardaki bu farklılaşma sosyal bir örgüt olan eğitim örgütünde de kendini göstermektedir. Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliğini benimsemesi ve eylemlerini bu yönde gerçekleştirmesi, eğitim kurumunda bulunan bütün öğrencilerin din, dil, ırk, cinsiyet, zihinsel ve bedensel engeller vb. özellikler fark etmeksizin eğitim öğretimden eşit oranda faydalanmasını sağlayacaktır. Aynı zamanda sosyal adalet liderliğinin benimsendiği okullarda eğitim sürecinin yönetilmesinde herkes eşit katılım hakkına sahiptir, bunun bir sonucu olarak öğrenciler, öğretmenler ve okulda bulunan personellerin motivasyon ve performanslarında artış sağlanmaktadır. Eğitimde sosyal adaletin sağlanması öğrenciler arasında eşitliği sağlamakla beraber toplumda da bu düşüncenin benimsenmesine ve toplumun refah seviyesinin yükselmesine katkı sağlayacaktır.

Örgütlerin işleyiş süreci örgütte bulunan bireylerden önemli oranda etkilenen bir süreçtir. Bireylerin örgüte karşı duydukları güven, kendilerini örgüte ait hissetmeleri gibi pozitif duygu ve düşünceler örgüt işleyişinin olumlu yönde etkilerken bireylerin örgüte karşı duydukları güvensizlik, adaletsizlik, nefret utanç gibi negatif duygular örgüt işleyişinin olumsuz yönde etkileyecektir. Bireylerin üyesi oldukları örgüte yönelik sahip olduğu olumsuz duygu ve düşünceler ve buna paralel olarak olumsuz davranışlar sergilemesi örgütsel sinizm olarak adlandırılmaktadır. Öğretmenlik mesleği duyguların etkisinin yoğun bir şekilde hissedildiği bir meslektir bu nedenle duygular en iyi şekilde yönetilmelidir. Örgütsel sinizm olumsuz duygusal tutumlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Okula karşı sinik tutum geliştirmiş olan öğretmenler kendilerini okula ait hissetmemekte, okulda gerçekleştirilen uygulamalara inanmamakta, yöneticilerin dürüst olmadıklarını düşünmekte ve okul yöneticilerine güvenmemektedir. Bunun sonucu olarak öğretmenler huzursuz ve

mutlu bir eğitim ortamı içerisinde mesleğini icra etmeye çalışmaktadır halbuki öğretmenler mesleklerini en iyi şekilde icra etmek için huzurlu, mutlu ve güvenli bir okul ortamına ihtiyaç duymaktadır. Kısacası örgütsel sinizm öğrenci, öğretmen motivasyonunu ve örgüt işleyişini önemli ölçüde etkileyen bir etkidir. Örgüt liderlerin örgütsel sinizmin düzeyini ve nedenlerini araştırması bu araştırmalar sonucunda düzenlemeler yapması örgütün sağlıklı bir şekilde işleyişine katkı sağlayacaktır.

Alanyazın incelendiğinde sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm kavramları son yıllarda popüleritesi artmış kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Her iki kavram ile ilgili birtakım çalışmalar yapılmış fakat iki kavramın birlikte çalışıldığı bir araştırma rastlanmamıştır. Bu nedenle yapılacak olan çalışmanın ilgili alanyazına katkıda bulunacağı ve örgütlerin insan boyutunda araştırmacılara fikir sunacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçları doğrultusunda okul örgütlerin işleyişinin sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmesi ve verimliliğinin artırılması noktasında önemli adımlar atılmasında önem arz etmektedir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırma; ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek elde edilen verilere göre kurumlarda görülen eksikliklerin ve sorunların tespit edilip bu bilgiler ışığında sebeplerin araştırılması ve çözümlerin üretilmesi noktasında fayda sağlayacaktır. Araştırmanın diğer varsayımları şu şekildedir;

1. Araştırmada kullanılan ölçeklerde bulunan maddelerin araştırmaya katılan öğretmenler tarafından doğru bir şekilde algılandığı,
2. Öğretmenlerin ölçekleri içtenlikle, dürüst ve objektif bir şekilde yanıtlayacağı,
3. Araştırmada, örneklemin evreni en iyi şekilde temsil ettiği ve araştırmanın amacına uygun veriler toplanacak nitelikte olduğu,
4. Araştırmada kullanılan ölçeklerin araştırmanın amacını gerçekleştirecek nitelikte ve yeterlilikte olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma; Rize il merkezi ve ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre kurum müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla "Sosyal Adalet Liderliği-Öğretmen Formu" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği"nin uygulanması, elde edilen verilerin analiz edilmesi ve ardından bulguların yorumlanması sürecini kapsamaktadır.

Bu çalışmada elde edilecek veriler;

1. 2021-2022 eğitim-öğretim yılı içerisinde Rize ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlıdır.

2. Sosyal adalet liderliği öğretmenler, öğrenciler ve veliler olmak üzere okul örgütünde bulunan pek çok kişiyi etkilemektedir. Araştırma ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerle sınırlıdır.

3. Veriler öğretmenlere uygulanan ölçeklere verilen yanıtlar ile sınırlıdır.

Tanımlar

Sosyal Adalet: Din, dil, ırk, cinsiyet, bedensel özellikler, kültür vb. özellikler bakımından farklılaşan bireylerin bir arada yaşadığı topluluklarda, bütün bireylere eşit oranda fırsat sunulması ve eşit şartlara sahip olması anlamına gelmektedir.

Sosyal Adalet Liderliği: Farklı özelliklere sahip bireylerin bulunduğu örgütlerde eşitliği ve adaleti sağlamayı amaçlayan liderlik türüdür. Sosyal adalet liderleri örgüt üyelerinin hepsine eşit uzaklıkta davranır ve örgütün olanaklarından eşit oranda yararlanma fırsatı sağlar.

Sinizm: Sinizm kavramı bireye, gruplara, düşüncelere veya topluluklara karşı duyulan güvensizlik, umutsuzluk ve karamsarlık gibi olumsuz duyguları kapsayan bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Sinizm, antik Yunan döneminden bu yana kendine literatürde yer edinmiş bir kavram ve felsefik düşüncedir. Bu düşünce sistemine göre ahlaki kurallar ve değerler yerine doğanın kuralları benimsenmektedir.

Örgütsel Sinizm: Bireyin çalıştığı kurumun sunduğu olanaklara karşı hüsrana, hayal kırıklığı yaşaması ve kuruma karşı olumsuz duygular beslemesidir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm kavramları genişletilerek bir kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Kavramsal çerçeveye ek olarak sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm kavramları ile ilgili ulusal ve uluslararası araştırmalara yer verilmiştir.

1.1. Sosyal Adalet Liderliği

Çalışmanın bu bölümünde sosyal adalet liderliği kavramını daha detaylı bir şekilde incelemek amacıyla adalet, sosyal adalet, liderlik kavramı ve türleri ve sosyal adalet liderliği tanımlanmış, eğitim alanında sosyal adalet liderliği incelenmiştir.

1.1.1. Adalet Kavramı ve Adaletin Tanımı

Adalet kavramının öncelikle sözlük anlamına bakacak olursak: “1. Hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme, doğruluk, türe, Anayasa 2. Bu işi uygulayan yerine getiren devlet kuruluşları, 3. Herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme.” (TDK, 1988, 13) olarak tanımlanmıştır. Sırasıyla tanımları incelediğimizde ilk tanımda adalet hukuki manada hak ve hukuk olarak tanımlanmıştır. Diğer bir tanım olan ikinci tanımda devlet olarak yansıtılmakta ve üçüncü tanımda ise kendine uygunluk ifadesi kişiden kişiye farklı sonuçlar doğurabilecek bir belirsizliği belirtmektedir (Polat, 2007).

Adalet, insanlık tarihinin başından beri var olan dolayısıyla üzerinde durulup tanımlanmaya ve anlamlandırılmaya ihtiyaç duyulan bir olgudur (Doğangün, 2020). Birçok düşünür adalet kavramını tanımlamaya çalışırken kavramın tam zıttı olan adaletsizlik kavramından yola çıkmıştır. Adaletsizlik bir olayı ifade ederken aynı şey adalet kavramı için geçerli değildir. Bunun için öncelikle adaletin soyut bir düşünce olarak mı yoksa somut bir ifade olarak mı ele alınacağına karar verilmesi gerekmektedir (Töremen ve Tan, 2010). Platon, Hobbes, Locke ve Epikür’ün tanımlamalarına bakıldığında adaleti idea olarak ele aldıkları görülmektedir. Diğer yandan adalet içtimai şekilde ve siyasete konu almış bir vakıa olarak ele alındığında somut bir manaya gelmektedir. Bu somutlukta adalet hukuksal ve hukuk dışı adalet olarak iki farklı türe ayrılmaktadır. Hukuksal adalet, özünde birbirini tümleyen ve her

biri özünde alt kategorilere ayrılarak belirtilirken; hukuk dışı adalet, dinsel toplumsal, ekonomik ve siyasal adaleti içermektedir (Polat, 2007).

Adalet insanoğlunun edimlerinin ahlaki olup olmadığını inceleyen, nesnel olarak tenkit eden, salt düşünce olarak değerlendirilebilir. Adalet, öncelikle eşitlikçi olmanın gerekliliğinin önemini vurgular (Doğangün, 2020). Eşitlik, rasyonellik ve karşılıklılık adaletin var olduğunu gösteren unsurlardır. Eşitlik, din, dil, ırk, cinsiyet gibi özellikler fark etmeksizin bütün bireylere eşit oranda hak tanınması, eşit fırsat sunulması ve toplumun varlıklarının eşit olarak paylaştırılmasıdır. Rasyonellik, haksızlıkların önüne geçebilmek için toplum kurallarının önceden belirlenmesi ve duruma, kişiye göre değişen kurallar ve yaptırımların olmamasıdır. Karşılıklılık ise alınan ve verilen ekonomik, kişisel veya sosyal ne olursa olsun her ikisinin birbirine eşit olması gerektiğidir. İnsanlar emeklerinin karşılığını almak ister bu iki durum arasında eşitlik sağlanamadığı durumlarda bir tarafın diğer tarafa karşı bu durumu kullanması kaçınılmazdır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010).

Kısacası adalet bireyin vicdanı doğrultusunda doğru, hilesiz, yansız bir şekilde toplumun yararını gözetmeyi ve her bireye eşit olarak tavır takınmayı bir görev bilerek davranış haline getirebilmektir. Bu şekilde bakıldığında kişinin davranışlarının sonucunda alacağı mükâfatlarla ve yaptırımlarla değerlendirilmesidir. (Doğangün 2020).

1.1.2. Sosyal Adalet Kavramı

Sosyal adalet kavramını 1840 yılında ilk olarak kullanan kişi Sicilyalı bir papaz olan Taparelli'dir, ardından pek çok yazar tarafından kitaplara konu olan sosyal adalet kavramı, 19. yy sonlarında çalışmak için şehirlere göç eden kişilerden oluşan toplulukların sorunlarının yönetimi konusu için kullanılmıştır (Novak, 200; Akt: Polat, 2007). Sosyal adalet bütün bireylerin haklarının eşit olması gerektiği düşüncesi üzerine kuruludur, sosyal adaletin iki boyutu vardır bunlar; bireylerin eşit yaşam şartlarına sahip olması ve toplumlarda bulunan bireyler arasında ayırım yapılmamasıdır, yani sosyal adalet toplumsal ve ekonomik olarak eşitliğin sağlanmasıdır (Polat, 2007).

Toplumlar, içerisinden pek çok açıdan farklı insanları barındırmaktadır. Amaç ve ihtiyaç bakımından farklılaşan bireylerin arasında tam bir eşitlikten bahsedilemez. Eşit olmama durumu bireylerin toplumsal olanaklara eşit olarak

ulaşamama durumudur bu durum bireyler için bir dezavantaj oluşturuyorsa eşitlikten öte hak ihlali olarak adlandırılır. Bütün bireylerin eşit olması mümkün değildir, fakat bu eşitsizlikler toplum içerisinde bir ayrıma neden oluyorsa ve toplumsal olanaklara erişim noktasında önlerinde bir engel oluyorsa bu insan haklarının ihlalidir (oban-Kaynak, 2017). Sosyal adalet, din, dil, ırk, cinsiyet bakımından farklılaşan bireylerin sahip olduğu eşitsizlikleri ve dezavantajları azatlamak veya tam olarak bu eşitsizliklerin son bulmasını sağlamak için kuvvetli bir fikirdir. Bireysel olarak sosyal adaleti sağlamak daha somut bir şekilde görülebildiği için toplumsal olarak sosyal adaleti sağlamaya göre daha kolay olmaktadır. Toplumsal olarak sosyal adaleti sağlamak toplumda bulunan bütün bireyler için ortak bir ‘‘iyi’’ bulmaktan geçmektedir. Her birey için ortak yararlılığı gerçekleştirmek toplumsal kaynakların ve olanakların bireylere nasıl dağıtılması gerektiği ile ilgilidir (Yıldırım, 2011).

Sosyal adalet kavramını kavramsal olarak sınırların keskin çizgilerle izilememesine karşın bu kavramı daha iyi anlayabilmek için sosyal, siyasal ve ekonomik eşitlik kavramlarının çerçevesinde incelemek mümkündür.

a. Ekonomik Eşitlik

İnsanlık tarihi boyunca toplumlarda yaşanan çatışmaların temelinde kaynakların herkese eşit oranda paylaştırılmamasıdır. Dağıtılan kaynakların ne olduğu, ne amaçla dağıtıldığı, kimlere dağıtılacağı konusunda yaşanan karmaşıklığı çözümlmek büyük önem taşımaktadır. Toplumun sahip olduğu kaynakların bireylere eşit oranda dağıtılması sosyal adalet ve eşitlik için bir kural olarak görülmektedir. Kaynakların bireylere eşit olarak dağıtılması yani eşitlik ilkesi Aristoteles’in tanımını yaptığı dağıtıcı adaleti tanımlamaktadır (Polat, 2007). Dağıtıcı adalet, üretilen ve var olan varlıkların bireylere eşit olarak dağıtılması üzerine kurulmuştur (Gewirtz ve Cribb, 2002). Dağıtıcı adalet kavramını, Kabadayı (2012) mal, para, fırsat gibi toplumun sahip olduğu varlıkların bütün bireylere paylaştırılması gerektiği olarak tanımlamış ve bunun sosyal adalet kavramı ile ilgili olduğunu söylemiştir.

Sosyal adalet kavramının çoğunlukla mutlak eşitlik anlamında kullanılmaktadır. Fakat sosyal adaletin sağlanmasında en önemli nokta dağıtıcı adalet kapsamında toplumsal varlığın bütün bireylere mutlak eşitlik ilkesi dikkate alınarak dağıtılmasından ziyade bireylerin ihtiyaına ve ilgisine bakılarak dağıtılmasıdır

(Polat, 2007). Toplumun sahip olduğu varlıkların bireylere eşit olarak dağıtılmaması toplum içerisinde bir dengesizliğin meydana gelmesine ve toplumsal barışın bozulmasına neden olur. Toplumun refahı ve kalkınması için toplumsal barış bir ön koşuldur (Çetin, 2015).

b. Sosyal Eşitlik

Sosyal eşitlik, insanların birbirinden farklı olmasına karşın özlerinde düşünsel ve duygusal ihtiyaçlarından kaynaklanan benzer yapılara sahip olduğu ve her bireyin ihtiyaçlarına eşit oranda karşılık bulmasının gerektiği düşüncesi üzerine kurulmuştur (Polat,2007). Bütün bireyler sahip oldukları düşünceler ve özellikleri de içinde barındıran bir kimliğe sahiptir. Bu kimlikler birbirinden çeşitli özellikler ve nitelikler bakımından farklılaşır. Sosyal adalet kimlik ile farklılıklar arasındaki ilişkiyi inceler ve sosyal adaletin amaçladığı sosyal eşitlik bu farklılıklardan kaynaklanan eşitsizliklerin önüne geçmeyi amaçlar (Okşar, 2009).

c. Siyasal Eşitlik

Bowles ve Gintis (1996) halk egemenliğinin ve özgürlüğün demokrasinin bileşenleri olduğunu savunur. Özgürlük, bütün bireylerin engellerle karşılaşmadan eylemlerine devam etmelerini ve düşünceleri doğrultusunda toplulukta bulunan bireyleri etkileyebilme yetisine sahip olmalarını ifade eder. Halk egemenli ise iktidarın toplulukta bulunan bütün birey ve gruplara haklarını eşit bir şekilde vermesidir. Demokratik bir düzende bütün bireyler siyasal iktidara eşit katılım sağlamaktadır (Akt. Polat, 2007). Siyasal eşitlik, siyasal iktidara katılımın yanı sıra, bütün bireylerin baskı altında kalmadan özgür iradesiyle karar vermesi ve sahip olduğu düşünceyi ve bu düşünceyi savunan topluluğu temsil edebilme hakkına sahip olmasını da ifade eder (Dworkin, 2011).

Sosyal hizmet, toplumda bulunan bireylerin dezavantajlarından kaynaklanan engellerin önüne geçmeyi ve sosyal adaleti sağlamayı amaçlayan bir disiplindir. Toplumsal eşitsizlikleri engelleyerek, engelli bireylerin dezavantajlarından kaynaklanan eksikliklerini gidererek toplumsal dengeyi sağlamayı amaçlayan sosyal hizmetler bütün bireylerin hakkıdır. Sosyal hizmetlerden yararlanmayan birey veya grupların bu haklarını korumak ve yaşam şartlarını iyileştirmek sosyal adaletin ilgi odağıdır (Çoban, 2017). Sosyal adalet sonuç olarak toplumun siyasal, ekonomik ve sosyal olarak eşit olması, toplumun ortak bir iyi etrafında toplanmasıdır. Toplumsal

olarak bakıldığında sosyal adaletin sağlanması toplumda bulunan bütün bireylerin menfaatleri doğrultusunda ekonomik, sosyal ve siyasal düzenlemelerin yapılmasından geçmektedir (Topakkaya, 2019).

1.1.3. Liderlik

Çalışmanın bu bölümünde liderlik kavramı geniş bir şekilde ele alınmış, liderlik özellikleri, liderlik türleri, sosyal adalet liderliği ve okullarda sosyal adalet liderliği hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

1.1.4. Liderlik Kavramı ve Liderliğin Tanımı

Liderlik kavramı insanlık tarihinin en başından bu yana hayat bulmuş ve oldukça eski bir kavramdır. Tarih boyunca insanlar bir arada yaşamaya başlamış ve hayatlarını belli amaçlar doğrultusunda devam ettirmeye çalışmıştır. Bir arada bulunan insanlar birbirleriyle farklı seviyelerde iletişim halinde olmuşlar ve bu iletişimin boyutu bazılarının lider diğerinin ise izleyici olmasına neden olmuştur. Bu lider grubun amaçları doğrultusunda bireyleri bir arada tutmuş ve eylemleri yönlendirme gücüne sahip olmuştur (Yazıcı, 2020). Lider ve izleyici açısından liderlik incelendiğinde; liderlik grubun amaçları doğrultusunda izleyicileri ve grubun sosyal hayatını yönlendiren kişinin yani liderin yaptığı iş olarak tanımlanır (Erdem ve Dikici, 2009).

Liderler, örgütlerde bulunan kişileri örgütün amaçları doğrultusunda güdüleyen, etkileyen ve yönlendiren kişilerdir. Lider örgütün vizyonunu ve amacını en iyi şekilde kavrar ve örgütte gerçekleştirilen eylemlerin ve verilen kararların bu vizyon ve amaçlar doğrultusunda olmasına dikkat eder (Tengilimoğlu, 2005). Liderler, örgütte bulunan kişilerin kendisine yapabildiğinden fazlasına onlara yapabilen kişilerdir. Liderler onu izleyenler üzerinde önemli bir etkiye ve güce sahiptir, örgütün kültürünün, vizyonunun oluşmasında, örgüt amaçlarının belirlenmesinde ve örgüt işleyişinin sağlanmasında önemli bir göreve sahiptir (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004). Etki ve güç kavramları birbirini destekleyen ve birbirinden keskin hatlarla ayırt edilmesi zor olan iki kavramdır. Birini veya birilerini etkileyen kişilerin onların üzerinde güç sahibi olması, birinin üzerinde güç sahibi olduğu kişileri etkilemesi daha kolay olacaktır (Kaya ve Erdik, 2014).

Liderlik ve yöneticilik terimleri çoğunlukla birbirinin yerine kullanılsa da aslında aynı terimler değildir. Yöneticilik, sorumluluk sahibi olmak, verilen işi yerine getirmek ve yürütmek kavramlarını kapsarken liderlik, kişilere rehberlik etmek ve etkilemek kavramları ile daha iyi açıklanabilir. Yöneticiler kurallara uygun hareket eden, sisteme bağlı ve belirli şartlara uygun hareket ederler, liderler ise izleyenlerle yoğun bir iletişim içinde olur, onların fikirlerine önem verir ve süreci daha esnek bir şekilde ilerletirler (Tengilimoğlu,2005). Yöneticilik ve liderlik kavramları işlevsel açıdan birbirine çok yakın kavramlardır fakat anlam bakımından aralarında farklılıklar bulunmaktadır. Her lider az da olsa yöneticilik özelliğine sahiptir diyebiliriz ama her yönetici liderlik özelliklerine sahiptir demek çok güçtür. Yöneticiler üstler tarafından bu göreve yönlendirilir ve yöneticiye liderlik vasfı izleyenler tarafından sonradan verilebilir (Gümüşeli,2001).

1.1.5. Liderlik Özellikleri

Liderler, belli bir grubu veya kesimi belirlenen amaçlar doğrultusunda bir arada tutarak, bu amaçlara ulaşmak için yürütülen sürecin en iyi şekilde sonuçlanmasını sağlayan, izleyenleri etkileme gücüne sahip kişilerdir. Hayatın birçok alanında liderlere ihtiyaç vardır (Kesimli,2013). Liderler örgüt içerisinde karşılaşılan yıkıcı durumların sağlıklı bir şekilde atlatılmasına, örgüt içi huzursuzlukların giderilmesinde izlenen yolu yönetmeye ve krizlerin çözülmesinde önemli bir role sahiptir. Aynı zamanda liderler izleyenleri gereken zamanlarda cezalandıran ödüllendiren, teşvik eden ve onlara destek veren kişilerdir (Gedik, 2020).

Örgütlerin nihai amacı lider ve izleyenlerle beraber belirlenen örgüt amaçlarına en iyi şekilde ulaşmaktır. Örgüt içi işleyişin iyi olması, yıkıcı çatışmalardan uzak durulması ve örgüt ikliminin sağlıklı olması bu amaçlara ulaşılacak yolda lidere ve izleyenlere yardımcı olacaktır. Örgütün iklimi, örgüt kültürü ve örgüt içi iletişim her ne kadar izleyenler ile bağlantılı olsa da bu bağlamda en etkili kişi liderlerdir. Örgütün sağlıklı bir şekilde işlevleri yerine getirebilmesi için bu denli önemli olan liderlerin etkili bir lider olabilmeleri için belli başlı sahip olması gereken özellikler bulunmaktadır (Akyüz, 2002).

Etkili bir lider beceri ve yeterlilik alanları bakımından diğer liderlerden farklılık gösterir. Bu beceriler liderin kişilik özelliklerinden ayrı düşünülemez,

liderliğin kullanımı liderin kişisel özellikleriyle bağlantılı olarak gelişen bir süreçtir. Etkili bir liderin özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

- ✓ Özgün olmak, davranışları gerçek ve başkaları tarafından belirlenmiş olmamak
- ✓ Yeteneklerini gerçekçi bir şekilde değerlendirmek, yeteneklerinin farkında olmak ve kendine ulaşabileceği hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşma konusunda inançlı olmak
- ✓ Öz farkındalığı ve öz inançları yüksek olmak
- ✓ Dürüst ve irade sahibi olmak (Gedik, 2020).
- ✓ Azimli ve çalışkan olmak
- ✓ Etkili bir konuşma yapabilmek
- ✓ Genel kültür konusunda bilgili olmak
- ✓ Sabırlı, soğukkanlı, alçak gönüllü ve hoşgörülü olmak
- ✓ Konuşma yeteneği gelişmiş olmak
- ✓ İzleyenlere güvenmek ve güvenilir olmak
- ✓ Zaman yönetimini iyi yapmak
- ✓ Güler yüzlü ve samimi olmak
- ✓ Hata yapmamaya özen göstermek ve geçmiş tecrübelerden ders çıkarmak (Özsalmanlı, 2005).

Liderlik örgütte bulunan kişilerin motivasyonlarının sağlanmasında, işlerini severek yapmasında en etkili kişilerdir. Motivasyonu yüksek olan çalışanların bulunduğu örgütlerin iklimi ve iletişimi daha sağlıklı olacak ve örgüt işleyişi sorunsuz bir şekilde devam edecektir. Etkili liderler çalışanların motivasyonlarının sağlanması için onlarla sürekli bir iletişim içerisinde olur ve karar verme sürecine onları da dahil ederek süreci yönlendirir, önemli günlerde yapılan etkinliklerle çalışanların motivasyonlarını yüksek tutar (Akyüz, 2002). Liderlik kişilerde doğuştan var olan bir yetidir fakat liderlik vasıfları sonradan geliştirilebilir. Çalışanlarının yeteneklerinin farkında olarak hangi görevin ona daha uygun olacağını öngörme, vizyon belirlenirken çalışanlarını bu sürece dahil etme, bireylerin potansiyellerinin farkında olma ve bu potansiyelleri açığa çıkarmasında onlara yardımcı olma ve çalışanlarıyla tüm sorunları özgür bir şekilde konuşabilme ve çalışanlarının

yeteneklerini geliştirebilmeleri için onların yanında olmak bu yetilerdendir (Gedik, 2020).

1.1.6. Liderlik Türleri

İnsanın olduğu her yerde liderlere ihtiyaç duyulmaktadır, liderler içinde bulundukları topluluktaki diğer kişilerin davranışlarını toplumun amaçları doğrultusunda yönlendiren, toplumu etkileyen kişilerdir. Örgütlerde çatışma olması örgütün doğal işleyişinde olağan durumlardır lider bu çatışmaların en sağlıklı şekilde atlatılmasını sağlar ve örgütün sağlıklı bir şekilde yoluna devam etmesine yardımcı olur. Ayrıca liderler, örgütsel yeniliğe teşvik eden, yenilikçi ve yıkıcı çatışmalardan kaçınan yapıcı kişilerdir (Gedik,2020). Liderler örgütün yasal olarak işleyişini ve mevcut durumun korunmasını sağlar fakat liderlik bunun yanı sıra örgütte bulunan kişilerin ilişkileri, örgütün geliştirilmesi ve örgüt kültürünün oluşturulması gibi pek çok alanı da kapsar. Her lider örgütün işleyişini sağlarken kendi kişilik özelliklerinin, astarının ve üstlerinin ona karşı davranışlarının, olaylara karşı sergiledikleri tutumların ve davranışlarının sonucunda kendilerine özgü bir liderlik türünü benimser (Özgenel ve Aktaş, 2020).

Liderlik türü bir lideri tanımlayan karakterize edilmiş davranışlar bütünüdür. Farklı liderlik tarzlarının örgütsel etkiliğinin ve örgüt kültürünün üzerindeki etkileri farklılaşmaktadır. Bir liderlik türü örgütün ve örgütte bulunan kişilerin performansına olumlu etki yaparken başka bir liderlik türü tam aksi bir etki gösterebilir (Kesimli, 2013). Günümüzde sürekli değişen ve gelişen topluma uyum sağlayabilmek için etkili liderlere ihtiyaç vardır. En çok bilinen liderlik türleri; pragmatik, vizyoner, stratejik, demokratik, otokratik, karizmatik, etik, hizmetkar, dönüşümcü, kuantum, ruhsal ve kültürel liderliktir (Gedik, 2020).

Pragmatik Liderlik: pragmatik liderler, örgüt için bir vizyon oluşturma ve yanı sıra örgütte var olan güncel konulara ve problemlere odaklanır. Var olan sorunlara çözüm bulmada ve krizleri yönetmede yeteneklidirler (Gedik, 2020).

Vizyoner Liderlik: Örgütte bulunan kişileri etkileyebilecek ve yönetebilecek vizyonları oluşturma ve bu vizyonları izleyenlerine iletebilme yeteneğidir. vizyoner lider, örgütlerde izleyenler için bir ilham kaynağıdır, örgütteki kişilerle olduğu gibi örgüt dışında bulunan kişilerle de çok iyi bir iletişim içerisindedir. Vizyoner liderler

örgütün eğilimlerini belirleyen ve bu eğilimleri dikkate alarak örgütsel değişmeyi gerçekleştiren kişilerdir (Çelik, 1997).

Stratejik Liderlik: Stratejik liderler, bir liderlik türünün davranışlarını benimsemek yerine olaylar karşısında pek çok liderlik türünden uygun olanını seçerek olaylara tepki veren liderlerdir. Olaylar karşısında tek tip düşünmek ve davranışlar sergilemek yerine çok yönlü düşünme davranışını tercih ederler (Aksulu-Köse ve Güçlü, 2018).

Demokratik Liderlik: Demokratik liderler örgüt yapısından çok kişilerin ilişkilerini ve düşüncelerine önem verirler. Demokratik liderler insanları kullanma değil gücü kullanma eğiliminde olan kişilerdir, örgütte bulunan herkese eşit oranda değer verir ve örgütte bulunan kişilerin düşüncelerini eşit oranda önemserler. Liderlik vasfı lidere örgütte bulunan kişiler tarafından verilir. Demokratik liderlik türünün benimsendiği örgütlerde bir olay karşısında herkesin fikirleri dinlenir ve kararlar beraber verilir. Kararların lider ve izleyenler tarafından ortak bir şekilde belirlenmesi örgüt işleyişinin daha sağlıklı olmasına katkı sağlayacaktır (Yörük ve Kocabaş, 2020).

Otokratik Liderlik: Otokratik liderler, kararları kendileri verir ve açık bir şekilde örgütte bulunan kişiler tarafından bu kararlara uyulmasını ister. Demokratik liderliğin tam tersine izleyenler karar verme sürecine aktif bir şekilde katılmaz. Bu liderlik türünde, lider izleyenler üzerinde sıkı bir denetim sağlar. Otokratik liderlik türü kararların kısa sürede alınması gerektiği ve liderin konu hakkında izleyenlere oranla daha donanımlı olduğu durumlarda kullanılır (Gedik, 2020).

Karizmatik Liderlik: Karizmatik liderler izleyenlerinin değerlerinin, ihtiyaçlarını, ilgilerini ve özlemlerinin kendininmişçesine benimser. Bu nedenden ötürü izleyenler liderlerine gönülden bağlıdırlar, onun fikirlerine önem verir ve onun sayesinde motivasyonları artar. Karizmatik liderler kararlı, sahip oldukları öz güvenle, cesaretle, vizyonla, konuşma ve ikna kabiliyetleriyle başkaları üzerinde etki yaratabilen kişilerdir (Oktay ve Gül, 2003).

Etik Liderlik: Etik, insan davranışlarının ne yönde olması gerektiği ve neyin doğru neyin yanlış olduğuyula ilgilenen bir felsefe dalıdır. Etik liderler kararlar alırken örgütün amaçlarının yanında mesleki etikleri de dikkate alan kişilerdir. Etik lider, bu etikleri kendisi dikkate aldığı kadar örgütte bulunan diğer kişilere de sık sık

hatırlatır. Karar alma sürecinde izleyenlerin fikirlerini dikkate alarak hareket eder ve başkalarını suçlamak yerine öne çıkmak yol gösterici konumunda olmayı tercih ederler (Yıldırım, 2010).

Hizmetkar Liderlik: Hizmetkar liderliğin özünde bencillikten uzak bir şekilde izleyenlerine karşı hizmet etmeyi ilke edinme vardır. Hizmetkar liderler, alçak gönüllü ve başkalarına karşı saygısını daima koruyan kişilerdir. Hizmetkar liderliğin benimsendiği bir örgütte lider ve izleyenler arasında saygı ve sevgi temelli bir ilişki vardır bu da örgüt iklimi ve kültürünün iyi olmasını sağlayacaktır. Hizmetkar liderlerin hiçbir karşılık beklemeden izleyenlerine hizmet etmeleri, affedici ve hoşgörülü olmaları zayıf bir özellik olarak görülmemeli aksine bu özellikler liderin öz farkındalığının ve duygusal olarak istikrarlılığının bir göstergesidir (Çevik ve Akoğlan-Kozak, 2010).

Dönüşümcü Liderlik: Dönüşümcü liderliğin temelinde bir değişim yaratma yeteneği vardır. Dönüşümcü liderlerin temel amacı hızla değişen ve gelişen dünyaya uyum sağlamaktır. Dönüşümcü liderler, izleyenleri ile aktif bir şekilde iletişim içinde olan ve izleyenlerinin potansiyellerini fark edip açığa çıkaran kişilerdir. Dönüşümcü liderler, kısıtlamalardan ve zorlamalardan kaçınıp özgür bir ortam sağlayarak örgütte dönüşümü sağlayacak yaratıcı fikirlerin açığa çıkmasını sağlar. Bu tür liderlik türünü benimseyen kişiler izleyenlerinin motivasyonlarını ve izleyenlerin kendi menfaatlerinden çok toplumun menfaatlerini benimsemelerini sağlar (Akbolat, Işık ve Yılmaz, 2013).

Kültürel Liderlik: Örgütsel kültür zamanla örgüt içerisinde bulunan insanların etkileşimiyle oluşur. Zaman içerisinde gelişen olaylar karşısında koyulan kurallar, verilen tepkiler örgütün kültürünü oluşturur ve örgüt üyeleri bu kültür çerçevesinde birbiriyle kaynaşır. Örgüt üyeleri bir olay karşısında örgüt kültürünü dikkate alarak hareket eder. Kültürel liderliği benimseyen kişiler bu kültürün oluşmasında öncü kişilerdir. Kültürel liderlik, örgütün kültürünün oluşturmayı, bu kültürü sürdürmeyi ve korumayı amaçlayan liderlik türüdür (Aksu, Şahin-Fırat ve Şahin, 2003).

Ruhsal Liderlik: Ruhsal liderlik, örgütte bulunan kişilerin fiziki olarak iyi olmalarının yanı sıra ruhsal olarak da iyi olmalarının gerekli olduğunun düşünüldüğü bir liderlik türüdür. Bu liderlik biçiminin özünde ruhsallık ve ruh vardır. Ruhsal liderlere göre insanlar sadece fiziki varlıklar olarak görülmemelidir, örgütte bulunan

kişilerin çalışma verimliliği kişinin hem fiziki hem ruhsal olarak iyi olmasına bağlıdır (Ertürk ve Dönmez, 2017).

Kuantum Liderlik: Kuantum liderlik; ortak vizyon oluşturma, örgütte bulunan kişilerle işbirliği içerisinde olma, örgütte bulunan herkesi bir lider olarak görme, sonuçtan çok süreç odaklı olma, öğrenen bir lider olma, fırsat oluşturma ve var olan fırsatları değerlendirme, örgüt çevresini dikkate alma ve örgütte sinerji oluşturma sürekli iletişim içerisinde olma gibi özellikleri bir arada bulunduran liderlik türüdür. Bir işi daha iyi nasıl yapabilirim diye düşünen, bir işi bitirmeden diğer bir işe de başlayan sürekli aktif olan, enerjik liderler kuantum liderlik özelliklerini taşıyan liderlerdir (Erçetin, Çelik ve Çevik, 2018).

1.1.7. Sosyal Adalet Liderliği

İnsanların var olduğu her alanda adalet kavramı karşımıza çıkmaktadır ve bu kavramın temelini eşitlik oluşturmaktadır. Kişilere verilen hakların göz ardı edilmesi veya bu hakların başkaları tarafından kullanılması genel anlamda adaletsizlik olarak tanımlanmaktadır (Polat, 2007). Topumlarda var olan bireylerin dil, din, ırk, cinsiyet ayırmaksızın her açıdan eşit kabul edilmesi ve seçme, seçilme, karar verme gibi eylemlere eşit oranda katılım hakkına sahip olması o toplumda adaletin sağlanabilmesi için en önemli noktalardan biridir (Sunal, 2011). Sosyal adalet alanında küreselleşmenin de etkisiyle, dağılım adaletsizliği, dışlanma adaletsizliği ve katılım eşitsizliği alanları olmak üzere üç boyutta adaletsizlik yaşanmaktadır. Toplumların sosyal adaletlerini sağlayabilmeleri için bu noktalar dikkate alınmalıdır (Polat,2007). Sosyal adalet alanında, küreselleşmenin de etkisiyle üç boyutta adaletsizlik yaşanmaktadır. Bu boyutlar; dağılım adaletsizliği, dışlanma adaletsizliği ve katılım eşitsizliğidir. Dağılım adaletsizliği, işsizlik, yoksulluk, bölgesel ve eşitsiz kalkınmayı içerisine alır, dışlanma adaletsizliği, kültürel kimlik nedeniyle farklılıklardan kaynaklanan ötekileştirilme ve tanınmamayı içine alır ve katılım eşitsizliği, kadın ve gençlerin siyasi kararlara katılımını içerisine alır (Polat, 2007).

Sosyal adalet kavramı adalet, eşitlik ve çok kültürlülük kavramlarının yanı sıra demokrasiye uygun toplum gibi kavramlarla bir arada incelenerek açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu kavram 1840'lı yıllarda kullanılmaya başlanmış olsa da eğitim alanındaki kullanımı 1960'lı yıllarda olmuştur. Farklı din, dil ve ırktan gelen öğrencilerin eğitimde bu farklılıklardan kaynaklanan eşitsizliğin önüne geçmeyi

amaçlayan sosyal adalet kavramı bu noktada çok kültürlü eğitim ile benzerlik göstermektedir. Çok kültürlü eğitim sosyal adalet için bir ön koşul niteliği taşımaktadır (Tomul, 2009). Dezavantajlı bireyler içinde bulundukları toplumun fırsatlarından yararlanma konusunda diğer bireylere oranla daha dezavantajlı bir durumdadır. Bu kişiler çoğu zaman çeşitli engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu engellerin ortadan kaldırılması yirminci yüzyıldan sonra sosyal adalet kavramının toplumlarda yer etmesiyle önem kazanmaya başlamıştır (Özdemir ve Pektaş, 2017).

Sosyal adaletle ilgili yapılmış olan çalışmalarda sosyal adaletin üç boyutu üzerinde durulmuştur. Gewirtz ve Cribb'e (2002) göre sosyal adaletin üç boyutu; dağıtımcı adalet, kültürel adalet ve ilişkisel adalettir. Bu boyutlardan birincisi olan dağıtımcı adalet, toplumun sahip olduklarının toplumda var olan bireylere eşit oranda paylaşılması, dağıtılması düşüncesi üzerine odaklanmıştır. İkinci boyut olan kültürel adalet, toplumların içerisinde pek çok kültürden insanın var olduğu düşüncesi ile bu farklı kültürlerden gelen bireylerin eşit oranda haklara sahip olması gerektiği düşüncesini temel alır. Sosyal adaletin üçüncü ve son boyutu olan ilişkisel adalet ise toplum içerisinde bulunan bütün bireylerin seçimlerde eşit oranda temsil edilebilme hakkına sahip olmasıdır. Sosyal adalet, toplum içerisinde bulunan ve diğer bireyler tarafından dışlanmış hissedilen bireylerin topluma ve gruba uyum sağlamasını ilke edinmiş bir yaklaşımdır (Gewirtz, 1998).

Sosyal adalet liderliği ile ilgili yapılmış olan araştırmalarda, eleştirel bilinç sosyal adalet liderliğinin temel boyutlarından bir olarak kabul görmüştür. Okul liderlerinin "ötekileştirme", "baskı" ve "dışlanma" konularını eleştirel bir bakış açısı ile incelemeleri gerekmektedir. Freire liderlerin okullarda var olan baskının, sosyal ve ekonomik açıdan var olan eşitsizliklerin farkına vararak bu baskıya karşı eyleme geçme sürecini eleştirel bilinç olarak tanımlamıştır. Sosyal adalet lideri, din, dil, ırk, cinsiyet gibi farklılıklara karşı nasıl tavır sergilediğinin farkına varır ve bu davranışların liderliğini ne yönde etkilediğini düşünerek var ise bu konuda eksiklikleri üzerine düşünür ve kendini bu konuda geliştirmek için bir çaba içerisine girer. Yani sosyal adalet liderleri toplumda var olan eşitsizlikler üzerine düşünmenin yanı sıra kendi içerisinde toplumda var olan farklılıklara karşı nasıl bir düşünceye sahip olduğunun da farkına varmayı ve bunu öğrencilerine de aşılamayı amaçlar. Eğitimde her öğrenciye eşit fırsatların sunulması ve bu sayede dezavantajlı

öğrencilerin olanaklarının güçlendirilmesi sosyal adaletin bir başka boyutunu oluşturmaktadır. Sosyal adalet liderleri okulda diğer öğrencilere göre dezavantajlı olan öğrencilerin gelişimlerini desteklemek için büyük bir çaba harcar. Burada temel amaç okuldaki bütün öğrencilerin eğitim öğretimden eşit oranda faydalanmasını sağlamak ve okul başarısını arttırmaktır. Bunun için liderler müfredatı hazırlarken zengin içerikli olmasına dikkat ederler. (Özdemir ve Kütküt, 2015).

1.1.8. Eğitim Alanında Sosyal Adalet Liderliği

Eğitim, insanın temel haklarından biridir ve ulusal ve uluslararası çeşitli belgeler ve sözleşmelerle eğitim hakkının güvence altına alınması sağlanmıştır. Bu belge ve sözleşmelerde eğitimin hakkının din, dil, ırk, cinsiyet gibi değişiklikler fark etmeksizin herkese eşit şekilde sunulmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur (Ural, 2012). Küreselleşmenin ve göçlerin artması nedeniyle toplumlarda çeşitli kültürler bir arada yaşamaya başlamıştır, bunun sonucunda toplumlarda gün geçtikçe belirginleşen çeşitlilikler ve farklılıklar ortaya çıkmış, bu farklılıklar ve değişiklikler bütün alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da kendini hissettirmeye başlamıştır. Bunun bir sonucu olarak toplumda bulunan herkese eşit eğitim fırsatı sunmak zorlaşmaktadır (Gören, 2019).

Türk Milli Eğitim Temel ilkelerine göre her birey eğitimden eşit bir şekilde yararlanma hakkına sahiptir bu nedenle eğitimde imkan ve fırsat eşitliğinin üzerinde durulmuştur. Bu ilkelere göre cinsiyet, din, dil, ırk fark etmeksizin her birey eğitimden eşit oranda faydalanma halıyla sahiptir ve ne olursa olsun hiçbir gruba veya kişiye imtiyaz tanınmamalıdır. Türk Milli Eğitiminin Temel ilkelerinde istikrarlı ve güçlü bir toplumun oluşması ve devamlılığının sağlanması ve demokrasi bilincinin bireylerde gelişimin sağlanması için çaba harcanması gerektiği üzerinde durulmuştur (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).

Sosyal adalet liderliği kavramı 1900'lu yıllardan itibaren akademik olarak konuşulmaya başlanmıştır. Sosyal adalet liderliği, sınıf, ırk, cinsiyet, farklı cinsel eğilimler, zihinsel ve fiziksel engellerden dolayı farklılaşmış ve diğerlerinden ayrıştırılmış olan öğrencilere daha olumlu ve engellerden arındırılmış eğitim ortamlarının sunulması için harcanan çaba olarak tanımlanmıştır (Özdemir ve Pektaş, 2017). Marshal ve Olivia (2006) ise sosyal adalet liderliğini; okullarda başarısız olan azınlıkların, ekonomik ve pek çok yönden dezavantajlı öğrencilerin, eşcinsellerin ve

kadınların başarılarına odaklanmış bir liderlik yaklaşımı olarak tanımlamaktadır. Theoharis (2007) ise sosyal adalet liderliği stilini benimsemiş kişilerin, ırkları, sınıfları, cinsel tercihleri, sahip oldukları engelleri ve cinsiyetleri nedeniyle tarih boyunca toplum tarafından dışlanmış olan kişilerin yanında bulunan ve bunu liderlik davranışlarına yansıtan kişiler olarak tanımlamaktadır. Sosyal adalet liderliği kavramının tanımını yapan diğer kişiler ise Furman ve Shields'e (2005) göre sosyal adalet liderliği, ekonomik ve eğitsel eşitsizlikleri gidererek bütün öğrencilere eşit bir eğitim ortamı sağlamaktır. Sosyal adalet liderliğini, Boyles, Carusi ve Attick (2009) bütün öğrencilerin eğitime eşit bir şekilde erişebilmesi ve eğitimden eşit oranda faydalanması olarak tanımlamıştır.

Toplumsal olaylar ve çeşitli nedenlerle insanlar farklı ülkelere göç etmekte ve bu göçlerle farklı dil, din, ırk ve kültürleri benimsemiş insanlar bir arada yaşamaktadır. Göçlerle beraber farklı ülkelere giden çocukların her çocuğun olduğu gibi eşit fırsatlarla eğitim almaya hakkı vardır. Göçlerle farklı toplumlara giden çocukların yanı sıra toplumlarda bulunan okullara devam eden çocukların sosyo-ekonomik nedenler, sağlık sorunları gibi nedenlerden dolayı birbirinden farklılaşması da eğitim alanında sosyal adaletin gerekliliğini gözler önüne sermektedir (Arslan, 2019). Eğitim alanında eşitliği sağlamak her ne kadar eğitimin bir amacı gibi gözükse de toplumlarda eğitim alanında eşitliği sağlamak, sosyo-ekonomik alanda eşitliğin sağlanması ve yoksulluğun önüne geçilmesi için büyük önem arz etmektedir. Farklılıklar, eşitsizlikler ve çeşitlilik toplumun her alanında kendini göstermekte ve bu eşitsizlik eğitim alanında da önümüze çıkmaktadır bunun sonucu olarak eğitimde çok kültürlülük ve farklılıkların yönetimi konularını öne çıkarmaktadır. Sosyal adaletin sağlanması, farklılıkların yönetimi konusunda öncelikli olarak sağlanması gereken hedeftir (Gören, 2019).

Sosyal adalet liderliğin önemli olan bir başka boyutu ise kaynaştırmadır. Sosyal adalet liderliğini benimsemiş bir okul müdür okulunda eğitim gören avantajlı ve dezavantajlı olan öğrencilerin hepsinin eşit eğitim fırsatlarından yararlanmasını sağlayacak bir eğitim politikası izler. Bu liderler okullarında eğitim görmekte olan diğer öğrencilere göre farklılıklara sahip olan öğrencilerin tüm öğrencilerle beraber eğitimden en iyi şekilde yararlanması için çaba harcamaktadır (Katzman, 2007). Özel eğitime muhtaç olan çocukların akranlarıyla beraber aynı sınıflarda eğitim görmesi

kaynaştırma eğitimi olarak bilinmektedir. Kaynaştırma eğitimi alan öğrenciler akranlarıyla beraber aynı sınıflarda, aynı şartlar altında, eşit fırsatlardan yararlanarak eğitim görmektedir. Yapılan araştırmalarda kaynaştırma eğitimi alan özel eğitime muhtaç çocukların, özel eğitim sınıflarında ya da akranlarından ayrıştırılmış sınıflarda eğitim gören çocuklara oranla daha başarılı oldukları sonucuna varılmıştır (Özdemir ve Kütük, 2015).

Bünyesinde eğitim gören öğrencilerin toplumsal faaliyetlere katılmalarını destekleyen okullar öğrencilere sağladıkları imkanlar, fırsatlar ve katılım için yürüttükleri faaliyetler açısından birbirinden farklılaşmaktadır. Öğrencilerin öğrenim hayatlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri okulların öğrencilere sağlamış oldukları imkanlar ve sunduğu fırsatlardır (Tosun, Ay ve Koçak, 2020). TEDMEM (2018) tarafından sunulan bir raporda öğrencilerin başarıları ile sosyo-ekonomik düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu yani sosyo-ekonomik bakımdan dezavantajlı olan öğrencilerin bu yönde desteklenmesiyle okul başarılarının artırılabilceği üzerinde durulmuştur. Bu raporda sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı olan öğrencilerin ulusal ve uluslararası sınavlarda başarı gösterdikleri ve bunun okullarda öğrencilere sunulan fırsatlardan önemli ölçüde etkilendiği öne sürülmüştür. Bunun sonucunda dezavantajlı okulların desteklenmesi eğitim alanında sosyal adaletin sağlanması için önemlidir. İnsanlar her şeyden önce insan oldukları için eşit değer görme hakkına sahiptir, sosyal adalet kavramı bu bağlamda din, dil, ırk,cinsiyet fark etmeksizin tüm bireylerin eşit haklara sahip olmasının gerekliliği üzerine odaklanmıştır (Tosun vd., 2020).

Eğitim alanında sosyal adalet kavramının, eşitlik, demokratik toplum, çok kültürlülük ve toplumsal adalet gibi kavramlarla beraber incelendiği görülmektedir (Tomul, 2009). Bunun sonucunda eğitimde sosyal adalet kavramı, çeşitli açılardan farklılık gösteren bireylerin eğitime erişim ve eğitimden yararlanma noktasında eşit fırsatlara sahip olması ve eğitim çıktılarının eşitlik ve adalet ile beraber değerlendirilmesi ve din, dil, ırk, cinsiyet gibi faktörler açısından farklılaşan bireylerin eğitimden eşit oranda faydalanmasının desteklenmesi ile çok kültürlülüğün desteklenmesi konuları üzerine odaklanır (Theoraris, 2007). Eğitim alanında sosyal adaletin sağlanmasında öğretmenlere önemli görevler düşmektedir çünkü öğretmenler eğitim olanaklarını öğrencilere doğrudan sunan kişilerdir. Öğrencilerin

akademik olarak başarılı olmalarının yanı sıra demokratik bir toplum için hazırlanmasından da öğretmenler sorumludur. Bu bağlamda öğretmenler öğrencilere eşit eğitim olanakları sunmanın yanında kültürel ve sosyal yapılarına uygun demokratik bir ortamda yetiştirilmeleri öğretmenin görevlerindendir. (Karacan, Bağlıbel ve Bindak, 2015).

Sosyal adalet kavramı özünde eşitlik algısını barındırmaktadır, bu kavram niceliksel olarak eşitliğin yanında niteliksel olarak bir eşitliği ifade etmektedir. Bu bağlamda sosyal adalet kavramı için eşitsizlikleri ve dezavantajlardan kaynaklanan durumları ortadan kaldırmak için yapılan pozitif ayrımcılık ile adaleti sağlama olarak nitelendirilebilir (Tosun vd., 2020). Mickelson'a (2006) göre okullarda pek çok farklı özellikte, farklı din, dil, ırk, cinsiyet gibi özellikler bakımından farklılaşan bireyler bir arada bulunmakta ve okullarda sosyal adaletin sağlanması öncelikli olarak okulun sahip olduğu olanakların iyileştirilmesinin sağlanmasıyla gerçekleştirilmektedir. Okullarda dezavantajlı öğrencilere karşı sergilenen olumsuz tutumlar ve sosyal adaletin sağlanamaması dezavantajlı çocukların yanında diğer çocuklara da zarar vermektedir.

Theorasis (2008) yapmış olduğu bir çalışmada sosyal adalet liderlerinin sahip oldukları kişilik özelliklerini tanımlamayı amaçlamıştır. Bu çalışmada sosyal adalet liderlerinin, kendi doğruları ile hareket ettikleri, alçak gönüllü oldukları, yaptıkları işi büyük bir özveri ve azimle yaptıkları ayrıca yaptıkları işleri tam anlamıyla yerine getirip getirmediklerini sorguladıkları sonucuna varılmıştır. Sosyal adalet liderleri kendi ihtiyaçlarından çok öğrencilerin ihtiyaçlarını dikkate alarak hareket ederler ve bu düşünce yapısını okulun personellerine de benimsetmek için uğraş verirler. Bu liderler sosyal adalet kavramına okulda yürütülen her faaliyet kapsamında sıkı sıkıya bağlıdır ve haksızlık ve adaletsizlik yapmaktan kaçınırlar (Özdemir, 2017).

1.2. Örgütsel Sinizm

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel sinizm kavramını daha detaylı bir şekilde incelemiş örgütsel sinizmin boyutlarına, nedenlerine ve sonuçlarına değinilmiştir.

1.2.1. Örgüt Kavramı

Örgüt kavramı, antropoloji, psikoloji, sosyoloji, yönetim bilimi ve siyaset bilimi gibi farklı pek çok sosyal bilimler alanının konuları içerisinde yer almaktadır. Bu nedenle örgüt kavramının ilgi alanına girdiği sosyal bilimlere göre çeşitli şekillerde yorumlanmaktadır (Şişman, 1995). Örgüt denildiğinde genel olarak iki veya daha fazla insanın bir arada olduğu belirli amaçlar doğrultusunda, belirlenen kurallara göre düzenlen yapı akla gelmektedir. Örgüt içerisinde olaylar karşılıklı olacak şekilde meydana gelmekte ve bu davranışlar örgütün genel yapısını oluşturmaktadır. Bir örgütün nitelikleri ve örgüt içerisinde meydana gelen davranışların yapısı örgütten örgüte değişiklikler göstermektedir. Örgüt içerisinde bireysel amaçlar doğrultusunda karşılıklı iletişim ve etkileşimler meydana gelmektedir. Bu davranışların incelenmesi ve açıklanması mümkündür (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

Tarihsel süreç içerisinde değişen yaşam koşulları ile insanların bir arada yaşaması zorlaşmıştır ve değişen şartlar insanların belirli amaçlara ulaşabilmek için işbirliği içerisinde çalışmasını zorunlu hale getirmiştir. Bunun sonucu olarak örgüt kavramının bir tanımı da insanların ortak amaç doğrultusunda bir araya geldikleri topluluklardır (Akdur, 2003). Geçmişte örgüt kuramcı, toplum bilimci ve yönetim bilimciler örgüt kavramını tanımlamak için bazı benzetmelere başvurmuştur. En çok kullanılan benzetmeler örgütün biyolojik yönünü vurgulayan tiyatro, oyun, drama ve örgütün fiziksel yönünü vurgulayan organizma ve makinedir. Zamanla bu benzetmeler örgütün tanımlanması ve çözümlenmesinde yeterli olmamış ve yeni benzetmelere gereksinim duyulmuş, yakın geçmişte örgüt kavramı, küçük toplumlar, düşünce ya da anlam sistemleri, ideolojik sistemler ve rol çatışmaları gibi benzetmelerle çözümlenmeye ve tanımlanmaya çalışılmıştır (Şişman, 1995).

Yönetim alanında sıkça kullanılan bir kavram olan örgüt kavramı kişilerin belli hedefler doğrultusunda bir araya geldiği ve bu hedefleri gerçekleştirmek için uğraş verdiği yapılar olarak tanımlanmaktadır (Vurgun ve Öztop, 2011). Geçmişten günümüze insanlar belirli amaçları gerçekleştirmek, topluluklar varlıklarını devam ettirmek ve ihtiyaçlarını gidermek için bir araya gelmiş ve örgütleri oluşturmuştur. Örgütler devletlerin ve toplumların devamlılığını sürdürmesi ve amaçlarını gerçekleştirmesi için büyük önem bildirmektedir. Bu amaçları üst düzeyde

gerçekleştirmek için örgütlerin çağın gereksinimlerine ve şartlarına uyum sağlaması gerekmektedir. Aynı zamanda örgütte bulunan kişilerin verimliliği örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde önemli rol oynamaktadır (Demirtaş, Özdemir ve Küçük, 2016).

1.2.2. Sinizm Kavramı

Sinizm kelimesinin tarihsel geçmişi M.Ö. 500'lü yıllara kadar dayanır ve sinizm kelimesinin kökenlerini antik Yunan felsefesinde bir düşünce olan sinik(kinik) kelimesi oluşturmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010). Kişilerin sadece kendilerini düşündükleri, kendi çıkarlarını her şeyin önünde tuttukları ve kendi çıkarları doğrultusunda çaba harcayan ve kendisi dışındaki herkesi de kendisi gibi çıkarıcı olarak nitelendiren kişiler sinik ve bu olumsuz durumu betimleyen düşünce ise sinizm olarak tanımlanır (Andersson vd., 1997). Sinik insan sürekli diğer insanların hatasını kollayan, küçümseyen, yaptıkları davranışları ve düşüncelerini samimi bulmayan ve bu düşüncelerini alaycı bir yolla ifade etmek isteyen kişi olarak tanımlanmaktadır. Tükenme, yılma, engellenme, hayal kırıklığı ve umutsuzluk ile bütünleşmiş olan sinizm kavramı güvensizlik ve tikslenme ile ilişkilendirilir. Sinizm hakkında yaygın bir düşünce ise doğruluğun, dürüstlüğün, içtenliğin ve örgüt çıkarları gibi erdemli kavramların kişinin bireysel çıkarları uğruna feda edildiği düşüncesidir (Balay, Kaya ve Cülha, 2013).

Sinizm kelimesi Türk Dil Kurumu (TDK) Türkçe sözlüğünde “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” olarak tanımlanmıştır. Antisthenes Atina'da bulunan sinik okulun kurucusu ve aynı zamanda Sokrates'in öğrencisidir. Atina'da kurulan sinik okulun başlıca felsefesi ise olması gerekenden fazla olan hazların bütününden uzak durulması anlamına gelen erdem için erdemdir (Weber, 1998). Antisthenes sinik düşünce doğrultusunda bütün eşyalarına ihtiyaç sahiplerine dağıtmış ve sonradan kazanmış olduğu ve doğal yaşamın içerisinde var olmayan şeyleri küçümseyen bir düşünce yapısına sahiptir. Sinizm felsefesini destekleyen bir başka düşünür “Elinde lamba ile gün ışığında dürüst bir adam arayan” hikâyesi ile tanınan ve aynı zamanda Antisthenes'in öğrencisi olan Diyojen'dir (Öztop, 2021).

Sinizm, birbirlerine güveni olmayan insanların bir arada bulunduğu topluluklarda yaygın olan bir kişilik özelliğidir. Sinik düşünce yapısına yakın olan bireyler diğer kişilerin dürüst olmadıklarını ve içten davranmadıklarını düşünür ve onlara karşı güven duygusu oluşturmakta zorlanırlar. Sinik bireyler insanların tutarsız ve güvenilmez davranışlar sergilediğini düşünür ve onlara karşı yardımsever olmaktan kaçınırlar. Aynı zamanda sinik bireyler, olmadığı bir insan gibi davranmanın, kendini başka bir insanmış gibi göstermenin, çıkarları doğrultusunda yalan söylemenin ve diğer bireylerden faydalanmanın insanın karakter özelliklerinin temelinde var olduğu düşüncesini savunurlar (Öndeş ve İrmiş, 2018).

Sinik bireylerin özellikleri şu şekilde sayılmaktadır (Özgener vd., 2008: 54):

- ✓ Sinikler tutarsızlığı, gerçekçi olmamayı, yalan söylemeyi ve kendi çıkarları doğrultusunda başka insanları kullanma eğilimini insanın temel karakteristik özellikleri olduğunu savunurlar.
- ✓ Sinikler, insanların seçimlerini yaparken karşısındaki bireyleri düşünmediklerini, bencilce davranışlar sergilediklerini, tutarsız davrandıklarını ve güvenilmez olduklarını düşüncesini kabul ederler.
- ✓ Sinik bireyler çoğu zaman insanların davranışlarının ardınca gizli bir amaç olduğunu düşünürler.
- ✓ Sinikler örgüt, kişi, grup ve ya toplumlar hakkında herhangi bir şey düşündüklerinde utanç, sıkıntı ve tiksinti hissedebilir.
- ✓ Sinikler, herhangi bir kişi, grup, topluluk ve ya grup hakkında dürüst olmadıkları ve samimiyetsiz oldukları gibi eleştiriler yapmaktan çekinmezler.
- ✓ Sinik bireyler kişilerle ve ya örgüt, grup, topluluk içerisinde yaşadığı olayları kendi tarafından yorumlayarak ve içerisine mizah ekleyerek anlatır.

Sinizm kişinin başkalarının niyetlerine karşı duydukları güvensizlik ve bireylerinin gerçek kişiliklerini yansıtmadıkları hakkındaki inançlarını ifade eden bir düşüncedir. Sinizm kavramının günümüze kadar pek çok farklı tanımı yapılmış fakat günümüzde kabul edilen tanımı literatüre 80'li yılların sonunda girmiştir. Sinizmin pek çok farklı tanımı yapılmış olsa da sinizm kavramının olumsuz bir düşünce veya olumsuz bir davranış olduğu düşünülürce kabul edilen ortak bir tanım olmuştur (Helvacı ve Çetin, 2012). Sinik düşünce eğilimde olan bireylerin kendi karakter özelliklerinden veya düşünce biçiminden kaynaklanıyorsa 'genel sinizm', içinde

bulundukları örgütten kaynaklanıyorsa ‘örgütsel sinizm’ olarak adlandırılır. Genel sinizm düşüncesini benimseyen bireylerde öfke, sıkıntı, utanç ve başkalarını küçük görme gibi negatif duygular görülmektedir. Çevresinde nefret dolu ve çıkarıcı insanların olduğunu düşünür eylemlerini bu düşünce çerçevesinde şekillendirirler. Bu kişiler gerçeğin ve doğrunun ne olduğu ile ilgilenmez, kendi doğruları ve çıkarları doğrultusunda hareket etme eğilimdedirler (Öndeş ve İrmiş, 2018).

1.2.3. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm kavramının konu olduğu ilk çalışmalar 1900’lü yılların başında yapılmaya başlanmıştır. Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili yapılan ilk çalışma örgütsel sinizmin yaygınlaşmasına neden olan faktörleri konu alan kitabın sahipleri Mirvis ve Kanter tarafından yapılmıştır (Tayfun ve Çatır, 2014). Sinizm, insanların utanç, sıkıntı, öfke ve küçük görme gibi olumsuz duygular hissetmesi ve bu duygular sonucunda olumsuz davranışlar sergilemesidir. Sinik düşünen bireyler karşısındaki kişilerin doğru ve içten olmadıklarını düşünür, kendi çıkarları çerçevesinde hareket ederler. Örgütsel sinizm, kişinin görev yaptığı örgüte yönelik hissettiği olumsuz duygular ve bu duyguların sonucu olarak takındığı olumsuz tavrı ifade etmektedir. Bu duygular kişinin örgütü ile etkileşimini olumsuz yönde etkilemektedir (Öndeş ve İrmiş, 2018).

Örgütler sosyal, teknolojik, politik ve ekonomik açıdan değişen ve gelişen çevre koşullarına uyum sağlamak için küçülme, yeniden yapılanma, mali olarak giderleri azaltmak amacıyla işten çıkarma gibi değişimler yapmaya zorlanmaktadır. Bu değişimler örgütteki kişilerin örgüte karşı olumsuz duygular geliştirmesine neden olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Örgütlerin çevreye uyum sağlama çalışmaları örgütleri yöneten kişilerce yanlış bir tutum içerisinde yapıldığında örgüt çalışanları örgüte karşı güvensizlik, kuşku, yabancılaşma, tutarsızlık ve umutsuzluk gibi olumsuz tutumlar sergilemesine sebep olmuştur (Gül ve Ağıröz, 2011). Örgütlerin gelişmesinde ve sağlıklı bir şekilde devamlılığının sağlanmasında örgütteki kişilerin tutumları ve davranışları önemli bir rol oynamaktadır. Örgütlerde birçok çalışanın aynı olumsuz tutum içerisinde olması örgütsel sinizm kavramı ile açıklanmaktadır (Balay vd., 2013).

Örgütsel sinizm, Kanter ve Mirvis’in 1989 yılında örgütsel sinizmin yayılma nedenlerini Amerikalı çalışanlar üzerinde araştırdığı kitabı ile literatüre girmiştir.

Örgütlerde bulunan bireylerin örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve bunun sonucunda kötü bir tutum içerisinde olması örgütsel sinizmin irdelenmesini gerektiren bir durum olmaktadır. Örgütsel sinizm, örgütte bulunan kişilerin örgütlerinin doğru olmadıklarına karşı bir inanç oluşturdıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Doğruluktan yoksun olduğuna dair oluşturulan bu inan özellikleri örgütün ahlaklılık, dürüstlük ve adalet ile ilgili kişilerin beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmamasından kaynaklanmaktadır (Tayfun ve Çatır, 2014). Örgütsel sinizm kavramı örgütün bir bütün içerisinde olmadığına dair bir düşünce olup yaşanan olaylar sonucunda öğrenilmiş olan bir davranış olarak tanımlanır (Önder ve İrmiş, 2018).

Örgütlerde savunulan düşünme biçimini ve örgütün işleyişini kendi düşünme biçimi üzerinden yorumlayan sinik bireylerin davranışları zamanla örgütü kendi gözlerinde küçümseme olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizmin irdelendiği çalışmaların sonuçlarına göre yönetim tarafından uygulan yanlış politikalar, çalışanların örgüte karşı olan güven duygusunu sarsmakta, örgüt içerisinde iletişimsiz bir ortam olmasına neden olmakta ve bunların bir sonucu olarak örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır (Helvacı, 2010).

Örgütsel sinizm kavramı yalnızca duygusal bir tutum olarak değerlendirilmemeli bu kavram aynı zamanda kişilerin bilişsel ve davranışsal tutumları olarak da çıkmaktadır. Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine duydukları güven duygusunu olumsuz yönde hızlı bir şekilde etkilemekte ve örgütte bulunan kişilerin, örgütün bütün çalışanlara karşı eşit ve adil davranışlar sergilemediği yönünde düşünceler geliştirmelerine yol açmaktadır (Konaklı, Özyılmaz ve Çörtük, 2013). Kişilerin içerisinde bulundukları örgüte karşı olumsuz duygular beslediklerini anlatan bu kavram, çalışanların örgüt için önemli olan bazı örgütsel davranışlarına olumsuz anlamda etki etmektedir. Abraham (2000) çalışmalarında örgütsel sinizmin personelin örgütlerine karşı bağlılıklarını azalttığı ve bunun sonucunda da iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır. Yapılan çeşitli araştırmalar sonucunda da örgütsel sinizm sonucunda örgütün değişen ve gelişen yaşam şartlarına uyum sağlamakta zorlandığını ve çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmemelerine neden olmaktadır (Yetim ve Ceylan, 2011).

Örgütsel sinizm kavramı, bireyin olumlu ve olumsuz yönünün bir çatışma içerisinde olması, kişinin stres düzeyinin yükselmesi ve psikolojik baskıya kadar uzanan davranışların bir arada incelenmesi gereken önemi gittikçe artan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Fettahlioğlu, 2015). Sinizm günümüzde alanı fark etmeksizin pek çok örgütte karşımıza çıkmaktadır. Sinik tutumların hakim olduğu örgüt diğer örgütlere göre örgüt içerisinde bütünlük sağlanamaması, adaletsiz davranışların hakim olması, çalışanların örgütün işleyişini çoğunlukla eleştirmesi ve bunların bir sonucu olarak örgüt içerisinde bir bağlılığın olması gibi farklı özelliklere sahip olmaktadır (Yetim ve Ceylan, 2011).

Kişinin karar vermesinde verdiği kararın kendisine olan yarar ve zararı arasındaki oran büyük bir öneme sahiptir. Bireylerin sonuca dair karar vermesinde teşvik, değer ve kişinin fayda beklentisi etkili olmaktadır. Verimlilik ile elde edilen kazanç arasında bir ilişki olduğunu düşünen kişiler örgütlerine karşı doğal bir beklenti içerisinde girmektedir. Çalışanların kazançları ile performans düzeyleri arasındaki ilişkinin olumlu olması örgüt için olumlu bir etki yaratırken tam tersi bir durum olması örgütün bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenmesine neden olmaktadır. Kişilerin yaşadığı deneyimler sonucunda beklentilerinin karşılanmamasının da etkisiyle örgütlerine karşı olumsuz duygular beslemelerine neden olmakta ve bunun sonucunda sinizm ortaya çıkmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Kişilerin örgütten beklentilerinin istedikleri düzeyde olmaması kişilerin motivasyon düzeylerinde azalmaya neden olmakta bu da iş performanslarını olumsuz etkilemektedir. Bunların sonucunda birey örgüte karşı olumsuz duygular beslemeye başlamaktadır ve bu duygular zamanla sinizme dönüşmektedir (Şişman, 1995). Örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan bireyler çalıştıkları kurumun karar alma evresinde içten davranmadıkları, örgütün doğruluktan uzak olduğu, örgüt ortamının güvensiz ve içtenlikten uzak olduğu gibi olumsuz duygular besler. Bu olumsuz duygular bireyin örgüte karşı agresif ve öfkeli davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Örgütlerine karşı sinik davranışlar sergileyen bireyler kendilerini örgütün bir üyesi olarak görmekte zorlanmakta, iş ortamından uzaklaşmak istemektedir ve bunların bir sonucu olarak sinizm bireyin iş performansını olumsuz yönde

etkilemektedir. Kişilerin iş performanslarında olan düşüş örgütün verimliliğinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Ergen, 2015).

1.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm ilk olarak bireylerde başlar ve bireylerde örgüte karşı tutumlar oluşmasıyla devam eder. Bu tutum ilk olarak bireylerde duygulara ardından da örgüte ve örgütte bulunan diğer kişilere karşı davranışlara ve inanışlara dönüşür. Bireyin örgüte karşı olan olumsuz duygu ve tutumunu ifade eden örgütsel sinizm kavramının üç alt boyutu bulunmaktadır, bunlar duygusal, bilişsel ve davranışsaldır. (Dean vd., 1998; akt, Kazançoğlu ve Ercan, 2019). Bireyin örgütün doğruluktan yoksun olduğu düşüncesini kapsayan bilişsel boyut örgütsel sinizmi oluşturan boyutlardan birincisi, bu olumsuz düşüncenin öfke, nefret ve alay etme gibi olumsuz duygulara dönüşmesinin ifade eden duygusal boyut ikincisi ve bilişsel ve duygusal boyutların kapsadığı olumsuz duygu ve inanışların sonucunda kişide örgüte karşı eleştirilerin oluşmasının ifade edildiği davranışsal boyut üçüncü boyut örgütsel sinizmin üç önemli boyutunu oluşturmaktadır (Abraham, 2000).

a) Duygusal Boyut

Bireylerin örgüt içerisinde olumsuz ve olumlu yaşadıkları olaylar sonucunda geliştirdikleri duygular duygusal boyutu oluşturur. Kişiler görevleri gereği örgüt içerisinde kısa veya uzun vadeli yaşadıkları olaylar karşısında bazı duygu durum içerisine girerler. Bu durum sonucunda kişi kendisine verilen görevi başarılı bir şekilde sonuçlandırmanın sonucunda kendisiyle gurur duyma duygusunu hissedebilirken, verilen görevi istediği düzeyde yerine getiremediğinde kızgınlık, öfke duyma gibi olumsuz duygular hissetmektedir. Bireyin hissettiği bu duygular onun yaptığı işe ve görev aldığı kuruma karşı tutumunu etkilemektedir (Özkalp ve Kirel, 2004). Kaşka Üreten ve Gemlik'e (2016) göre duygusal boyutta genel olarak küçümseme, kızgınlık, utanç duyma, öfke, kendini beğenme, sıkıntı hissetme ve nefret etme şeklinde örgütsel sinizm somut bir şekilde kendini göstermektedir. kişiler kendi içerisinde yaşadıkları duygu ve düşünceleri yavaş yavaş çevresine hissettirmeye başlar. Ardından yaşadıkları olaylar ile çevresinden etkilenerек duygu durumunda değişiklikler meydana gelir ve bir duygu durum değişikliği yaşayarak farklı şekilde çevresine yansır.

b) Bilişsel Boyut

Alanyazın incelendiğinde bazı araştırmacıların bilişsel boyut yerine inançlar sinizm kavramını da kullandığı görülmektedir. Örgütsel sinizmin boyutlarından biri olan bilişsel boyut kişinin örgüte, örgütte bulunan diğer kişilere, örgütün politikasına, örgütün yöneticilerine, amaçlarına ve performans değerlendirme ve bunun sonucunda ödüllendirme gibi sistemlere karşı oluşturdukları negatif tutumu ifade etmektedir (Terzi ve Koçoğlu-Sazkaya, 2020). Örgütsel sinizm, kişinin görev yaptığı örgüte karşı hissettiği olumlu ve olumsuz düşüncelerin tamamını kapsar. Örgütsel sinizmin boyutlarından biri olan bilişsel boyut, örgüte karşı sinirli olma ve öfke duyma, örgütte bulunan diğer kişileri aşağılama, hor görme gibi olumsuz duygularla eşlik eden örgütün doğruluktan yoksun olduğuna dair geliştirdikleri inançtır (Eryeşil ve Fındık, 2012). Kurumlarda sinik tutum geliştirmiş olan kişiler bilişsel boyutta negatif tarza tutum geliştirmeye eğilimli kişilerdir. Bu duygularıyla kurumdaki diğer kişileri etkilemeye çalışmazlar fakat onlara karşı güvensizdirler. Sinik tutuma sahip kişiler örgütün yararına eylemler gerçekleştirmeye çalışsa da örgütün kendisine destek verme noktasında yetersiz olduğu inancına sahiptirler (Kaşka-Üreten ve Gemlik, 2016).

c) Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin boyutlarından biri olan davranışsal boyutta örgütte bulunan kişiler, ilk iki boyut olan bilişsel ve duygusal boyutta hissedilen güvensizlik duygusu ve bununla birlikte oluşan olumsuz tutumlar sonucunda örgüte karşı küçümseyici ve olumsuz davranışlar sergilerler. Kuruma karşı son derece fazla eleştirme vardır ve kişiler eleştirilerde bulunurken çoğunlukla mizahi yönlerini kullanırlar. Sinik tutum geliştirmiş bireylerde kendini beğenmiş bir tavır ve bu kişilerin yüzlerinde alaycı bir tebessüm bulunmaktadır (Dean vd., 1998; akt. Şener, 2021). Kişilerin içerisinde bulunduğu örgütün bütünlükten uzak bir yapıya sahip olduğunu düşünmesi, bireylerin örgüt içi faaliyetlere katılma isteklerinin olmamasına, kurum değerlerini benimsememesine, örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi için yeterli çaba harcamamasına ve kurum içerisinde sosyalleşmemesine neden olmaktadır (Abraham, 2000).

Davranışlar kişinin bir olay karşısında tutumunu yansıtan eylemlerdir. Bu eylemler sözel olabileceği gibi sözel olmayan mimik, jest ve beden dili ile de anlatılabilir. Bireyler davranışsal olarak içerisinde bulundukları duygu duruma göre

eylemlerini gerçekleştirme eğilimindedirler. Fakat bazen şartlar duygularına göre hareket etmelerine uygun olmaz yine de insan her zaman inanç ve duygu durumuna göre hareket etmek ister (ll ve ztrk, 2006). Davranışsal boyutta örgütsel sinizm tam olarak hissedilmektedir ve bilişsel ve duyuşsal boyuttan davranışsal boyuta geçmiş olan kişiler örgütlerine karşı sinik davranışlar sergilemekten ve örgütteki diğer kişileri olumlu ve ya olumsuz etkilemekten sakınca duymazlar (Kaşka-üreten ve Gemlik, 2016).

1.2.5. Örgütsel Sinizme Sebep Olan Faktörler

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında kişilerin karakterleri, duyguları, kişisel özellikleri gibi bireysel faktörlerin yanında kişinin çalıştığı kurumdan ya da içerisinde bulunduğu rgttten kaynaklanan örgütsel faktörler etkili olmaktadır. Kişilerin çeşitli özelliklerinden kaynaklanan bireysel etmenler; yaş, medeni durumu, gelir düzeyi, mesleki kıdemi, cinsiyeti şeklinde sıralanabilir. Örgütsel etmenler ise örgüt içerisinde adaletsiz seçimler ve davranışlar olması, kişilerin psikolojik özgürlüklerinin sınırlandırılması ve örgüt politikalarının işleyişinde yanlışlıklar olmasını kapsamaktadır. Yapılan araştırmalara göre örgütsel sinizmin oluşmasında bireylerden kaynaklı olarak kişilerin kişilik tipleri ve özellikleri etkili olmaktadır. Bireylerin fazla kuşkucu, karamsar, ie kapanık, saplantılı olması, sürekli olumsuz bir duygu durumu içerisinde bulunmasının yanında obsesif ve kompulsif bozukluk kişilerin örgütlerine karşı sinik davranışlar sergilemesine neden olan bireysel faktörlerden sayılmaktadır (Ergen, 2015).

Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında bu kavramın bir tutum olarak nitelendirildiği görülmektedir. Bireylerin geçmişteki deneyimlerinden kaynaklanan tutumların yaşanacak olumlu ya da olumsuz deneyimlerle değişebilmektedir. Çalışanların olumlu ya da olumsuz tutumları örgüt geneline, örgüt yöneticisine karşı olabildiği gibi örgütte bulunan diğer kişilere karşı da olabilir. Örgüt yöneticilerinin çalışanları aşırı derecede kontrol altında tutma çabası, örgüt içerisinde yaşanan kısıtlı zaman sıkıntısı ve bireyin beklentilerinin uygulamanın üzerinde olması gibi etkenler kişilerin örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olmaktadır (şener, 2021; Iterson, Naus ve Roe, 2007).

Örgütsel sinizme neden olan bu etkenlerin yanında pek çok etkenden bahsetmek mümkündür. Çalışanların performansları ile kazançları arasında

orantısızlık olduğunu düşünmesi, örgütte alınan kararların çok düşünülmeden ve sonucu düşünülmeden alınması, çalışanların yönetici tarafından desteklenmediğini düşünmesi, örgüt içerisinde stresli bir çalışma ortamının olması ve iletişimsizlerin olması ve bunların yanında kişilerin psikolojik ve sosyal haklarına saygı gösterilmediğinin düşünülmesi kişilerin iş performanslarında düşüşe sebep olması ve bunun bir sonucu olarak da örgüt verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır (Turan, 2011). Örgüt içerisinde sinizme sebep olan faktörlerin başında kişilerin örgütün doğruluktan uzak davranışlar sergilediğine dair olan inançlarıdır. Bu durum kişinin örgüte karşı güven duygusunda azalmaya neden olmakta ve ilerleyen zamanlarda bu duygu örgütü küçümseme, örgüte karşı olumsuz duygular besleme gibi durumlara neden olmaktadır (Balıkçioğlu, 2013).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizme sebep olan etkenler bireysel ve örgütsel etkenler olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Kişilerin karakter özelliklerinden ve çeşitli özelliklerinden kaynaklanan bireysel etkenler; yaş, hizmet süresi, cinsiyet, gelir düzeyi, medeni hal, eğitim durumu ve hiyerarşidir.

Yaş: Bireylerin istekleri, beklentileri, ihtiyaçları ve algıları kişilerin içerisinde oldukları yaş dönemlerinden etkilenmektedir (Çakır, 2001). İş hayatında daha önce bulunmamış olan kişiler öğrenim hayatlarına, beklentilerine uygun iş arama eğiliminde olmaktadır ve kendi beklentilerine uygun işi bulmakta ve işe girmekte zorlanmaktadır. Gençler için kendi kapasitelerine uygun, becerilerini gösterebilecekleri ve örgütte bulunan bireyler arası ilişkilerin iyi olduğu bir iş bulmak büyük önem arz etmektedir. Bireylerin yaşları çalıştıkları kurumdan beklentileri, kuruma karşı tutumları, kurumdan beklentileri ve kuruma karşı sahip oldukları algıyı etkilemektedir. Çalışanların zaman geçtikçe kurumdan beklentileri azalmakta ve bu durum sonucunda işlerine olan bağlılıkları artmakta ve iş tatminleri daha yüksek olmaktadır. Gençlerde ise bu durum tam tersi olarak görülmektedir, gençlerin kurumdan beklentileri yüksektir. Gençlerin kariyerlerinde yükselme isteği ve gelirlerinde artış olmasını istemeleri ve bu isteklerinin kurum tarafından karşılanmaması sonucunda bireylerin örgüte karşı sinik tutum oluşturmalarına neden olmaktadır (Kalağan, 2009). Alanyazın incelendiğinde bazı araştırmaların sonucunda yaş ve örgütsel sinizm arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuşken bazı araştırmalarda ise bu durum tam tersidir (Şener, 2021).

Hizmet Süresi: Bireylerin örgütte hizmet verdikleri süreye denir. Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında istatistiksel açıdan düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum hizmet süresinin örgütsel sinizmi az da olsa etkilediği anlamına gelmektedir (James, 2005). Hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel açıdan ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılan araştırmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmaların tam tersi Kalağan ve Güzeller'in (2010) öğretmenler üzerinden yürüttükleri araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin hizmet süresi ile örgüte karşı sinik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu hizmet süresi az olan öğretmenlerin hizmet süresi fazla olan öğretmenlere oranla örgüte karşı sinizm tutumlarının yüksek oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Cinsiyet: Kadın ve erkeklerin toplum içerisindeki rollerinde var olan farklılıklar nedeniyle erkek ve kadın çalışanların kurumdaki beklentilerinde farklılıklar olmakta aynı zamanda bu durum erkek ve kadın çalışanların kurum içerisinde farklı değerlendirilmelerine neden olmaktadır. Kadınlar çalışma hayatlarında daha çok bireysel düşünüp kişiler arası ilişkilere odaklanırken erkek çalışanlar örgütün başarısına ve örgütün genel yapısına odaklanmaktadır (Lambert, 1991; akt. Kalağan 2009). Kadınlar ve erkekler biyolojik, sosyolojik ve psikolojik açıdan incelendiğinde pek çok farklı özelliklere sahiptir. Bunun sonucunda cinsiyetler arasında toplum içerisinde pek çok alanda ve pek çok açıdan önemli farklılıklar bulunmaktadır. Olaylara karşı verilen tepkiler de bu farklılıklardan biridir. Bu nedenle cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı merak edilmiş ve araştırmalara konu olmuştur. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (Sur, 2010). Az da olsa tam aksi sonuca ulaşılan araştırmalar da bulunmaktadır, bazı araştırma sonuçlarına göre ise cinsiyetin örgütsel sinizmi az da olsa etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Balıkçıoğlu, 2013).

Gelir Düzeyi: Bireylerin yaptıkları iş karşısında aldıkları ücret yani gelir düzeyleri kişilerin verimliliğini ve motivasyonunu etkileyen bir unsurdur. Kişiler örgüt içerisinde aldıkları ücrete göre hareket etmekte ve bu durum kişilerin örgüte karşı sinik davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Kişinin iş bulma noktasında zorlanması ve yaptığı işin karşılığı ekonomik olarak alamadığı düşüncesi kişinin örgütsel sinizmi gelir düzeyi yüksek olan kişilere oranla yüksek yaşamasına neden

olmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010). Buna ek olarak gelir düzeyi yüksek olan çalışanların gelir düzeyi düşük olan çalışanlara oranla daha fazla giderinin olması ve bu nedenle umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular yaşaması kişilerin örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesine neden olmaktadır (Kalağan, 2009). Yapılan bazı araştırmalar sonucunda ise gelir düzeyinin sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır, bu sonuca göre gelir düzeyi düşük olan bireylerin örgütsel sinizm düzeyi yüksek olmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1991, Fero, 2005; akt. Kefe, 2021).

Medeni Hal: Medeni durumu evli olan çalışanların ev yaşamlarında sorumluluklarının olması bu durumu iş yaşamlarına da yansıtmasına sebep olmakta ve bunun sonucunda evli bireyler iş yaşamlarında da sorumluluk sahibi bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bekar olan çalışanlar ise yaşanan olaylara daha fazla karışır ve yoğun tepkiler verir (Polat ve Aktop, 2010; akt. Şener, 2021). Medeni hal ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığının araştırıldığı çalışmaların sonuçlarına göre evli olmayan bireylerin evli olanlara göre örgütlerine karşı sinik davranışlar gösterme oranları daha yüksektir (Delken, 2004).

Eğitim Durumu: Bireylerin eğitim durumlarının yüksek olması işe girme ve uyum sağlama açısından onlara avantaj sağlamaktadır fakat eğitim durumu yüksek olan çalışanlar örgüt içerisinde var olan durumu ve örgüt işleyişini daha çok irdeleme ve eleştirme eğilimindedir. Bu durum kişilerin örgüte karşı sinik bir tutum geliştirmesine neden olmaktadır. Eğitim durumu daha düşük olan çalışanlar ise tam tersi bir durum olarak sorgulama eğilimleri ve bunun sonucunda sinik tutum geliştirme olasılıkları da daha azdır (Özlem, Atalay ve Şahin, 2010). Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) otel personeli üzerinde yürüttüğü çalışmanın sonuçlarına göre eğitim seviyesi ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Önlisans, lisans ve lisansüstü seviyelerinde örgütsel sinizmin daha yüksek olduğu görülmüştür ve bu sonuca bakılarak eğitim seviyesindeki artışın örgütsel sinizm düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hiyerarşi: Yapılan çalışmaların sonucuna göre örgüt içerisinde hiyerarşinin örgütsel sinizmi etkilediği, örgüt içerisinde daha üst pozisyonda olan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin alt kademelerde çalışan bireylere oranla daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeninin ise örgüt içerisinde çıkan bir

problemin hiyerarşi gereği alt kademelerde bulunan çalışanlara devredilmesi ve alt kademelerde bulunan çalışanların sorumluluklarının fazla olmasına sebep olmakta ve bu durum çalışanların örgüte karşı sinik davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989; akt. Şener, 2021).

Örgütte bulunan çalışanların, örgütlerine karşı sinik bir tutum geliştirmesi kişisel faktörlerden çok örgütsel faktörlerden etkilenmektedir. Örgütsel faktörler ise şu şekildedir (Kefe, 2021);

- ✓ İş görenlerin örgütün adaletten yoksun olduğuna dair oluşturdukları inanç,
- ✓ Örgütsel karar sürecine çalışanların katılımı ve kararların tutarlı bir şekilde uygulanıp uygulanmaması,
- ✓ Örgütün çalışma sürelerinin kişileri yıldırmaması,
- ✓ Çalışanların emeklerinin karşılığı olarak aldıkları ücreti yeterli görmemeleri ve bunun sonucunda performanslarında olan düşüş,
- ✓ Örgüt içi çatışmaların olması ve iş bölümünün yapılamaması,
- ✓ Bireylerin beklentilerinin örgüt tarafından karşılanamaması,
- ✓ Örgüt liderlerinin çalışanlara karşı adil, dürüst ve eşit olmadıkları düşüncesi,
- ✓ Örgüt ikliminin aşırı stresli olması.

1.2.6. Örgütsel Sinizmin Etkileri

Yapılan araştırmalar gözden geçirildiğinde örgütsel sinizme sebep olan pek çok etken olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin oluşmaması için önlemler alınmadığında bu durumdan hem birey hem örgüt olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Örgütlerde bulunan sinik bireyler öfke, üzüntü, kızgınlık, kınama, sıkıntı, ümitsizlik, güvensizlik ve eleştirme gibi duygu durum içerisine girer ve bunun sonucunda bu duyguları davranışa dökerler. Bu olumsuz duyguların sonucunda kişiler işte tatminsizlik, örgüt içerisinde yabancılaşma, stres ve tükenmişlik yaşayabilirler. Sinizmin örgüt için olumsuz sonuçları olduğu gibi bireylerin kendilerini dürüst olmayan kişilerden koruma, yanlış amaçları fark etme ve diğer çalışanlara karşı kendi fikirlerini savunma gibi olumlu sonuçları da bulunmaktadır (Çakıcı ve Doğan, 2014). Örgütsel sinizmin etkileri örgütsel ve bireysel olmak üzere iki grupta gözlemlenebilir.

1.2.6.1. Bireysel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Kişilerin örgütten belli başlı beklentileri olmaktadır ve bu beklentiler örgüt tarafından karşılanmadığında birey örgüte karşı sinik bir tutum sergilemektedir. Bu durumdan bireyler psikolojik ve fizyolojik açıdan olumsuz yönde etkilenmektedir (Sevda, 2021). Örgütsel sinizm kişide uyku bozuklukları, sinir bozukluğu, tedirginlik hali ve kişide hayal kırıklığına uğrama gibi psikolojik etkiler yaratmaktadır (Turan, 2011). Sinizm bu duyguların yanında bireylerde huzursuzluk, bıkkınlık, tükenmişlik, kendini kaybetme, ümitsizlik ve yorgunluk gibi etkiler de bırakmaktadır. Sinik tutum geliştirmiş olan birey öfke, kızgınlık ve zulüm gibi duygulara eğilimlidir ve bu kişilerin gerilim, huzursuzluk, sinirlenme ve endişe gibi duyguları hissetmeleri de örgütsel sinizmin psikolojik etkileri arasında yer almaktadır. Örgütsel sinizm psikolojik etkilerinin yanı sıra kişilerde damar yolu rahatsızlıkları ve kalp rahatsızlıkları (kalp krizi ve çarpıntı) gibi bedensel hastalıklar olarak da kendini gösterebilmektedir. Bunun sonucunda örgütsel sinizm kişilerin yaşam kalitesi ve uzunluğu üzerine etki etmektedir (Kalağan, 2009).

Örgütlerine karşı sinik tutum geliştirmiş olan bireyler bu durumdan psikolojik ve fizyolojik olarak etkilenmenin yanı sıra davranışsal olarak da etkilenmektedir. Örgütsel sinizm kişilerde işten ayrılma, alkol ve sigara kullanımı gibi olumsuz davranışsal etkiler bırakmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizm hızlı kilo alımı sonucu obeziteye varan sağlık sorunlarını beraberinde getirmektedir (Brandes, 1997; akt. Kalağan, 2009).

1.2.6.2. Örgütsel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm bireyleri psikolojik ve fizyolojik olarak etkilemenin yanı sıra örgüt için de olumsuz bir etkiye sahiptir. Örgütsel sinizm bireyin kurumdaki diğer kişilerle olan bağını zedelerken onlara olan güven duygusunun azalmasına neden olmaktadır ve kişinin örgüte olan bağlılığını zedelemektedir. Bunlara ek olarak kişilerde işten ayrılma, motivasyon kaybı, moral eksikliği, mesleki tükenmişlik ve bıkkınlığa neden olmaktadır (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm bireylerin iş performanslarını düşürücü bir etkiye sahiptir ve bu performans düşüklüğü örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Abraham, 2000). Kişiler iş ortamında olumlu ve ya olumsuz pek çok olay yaşamaktadır ve bu olaylar kişinin iş performansı üzerine etki etmektedir. Bireylerin

bu tecrübeler sonucunda yaşanmışlıkları, üzüntüleri ve sevinçleri hafızalarında yer edinmektedir ve olumlu olumsuz yaşanmışlık ve duygular kişinin kuruma karşı olan tutumunun önemli ölçüde ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017). Bu durum kişilerde iş doyumunu meydana getirmektedir. İş doyumunu kişinin yaptığı işlerden maddi ve manevi olarak bir doyum elde etmesidir. İş doyumunun düşük olması kişilerin kendini gerçekleştirme, başarı ve beklentilerinin düşük olmasına neden olmaktadır. İş doyumunu düşük olan bireylerin kuruma karşı sinik tutum geliştirme ihtimalleri iş doyumunu yüksek olan bireyler oranla daha yüksektir. İş doyumunu kişilerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olmasına, iş doyumsuzluğu ise kişilerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmasına neden olmaktadır. Yani örgütsel sinizm düzeyi ile iş doyumunu arasında negatif bir korelasyon bulunmaktadır (Kaşka-Üreten ve Gemlik, 2016).

Örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarının ve değerlerinin benimsenmesi ve bu amaçların gerçekleştirilmesi için kişinin elinden gelen en üst düzeyde çaba harcamasıdır. Aynı zamanda örgütsel bağlılığı yüksek olan birey örgütün bir üyesi olarak kalmayı arzu etmektedir (Kefe, 2021). Örgütsel bağlılık, bireyin kurum içerisinde diğer kişilerle ve kurumun amaçlarına uygun bir şekilde çalışması olarak tanımlanır. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu kurumlarda örgüt üyeleri kurumun hedeflerine uygun bir şekilde çalışır ve bunun için bir çaba harcar bu çabaların sonucunda kurum tarafından maddi ve manevi olarak karşılık gördüğünde ise kişinin örgütsel bağlılığı zarar görmeden devam eder (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizmin duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç boyutu incelendiğinde iki kavram arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bunlardan ilk boyut olan bilişsel boyuta bakıldığında örgütsel sinizmde kişinin örgütün bir bütün içerisinde olmadığı ve örgütün dürüst olmadığına dair bir düşünce hakimken örgütsel bağlılık kavramında bireyin ve örgütün amaçları arasında bir paralellik olup olmadığına dikkat edilir. Duygusal boyut incelendiğinde örgüte karşı sinik tutum geliştirmiş olan bireyler örgüt içerisinde yaşadıkları tecrübelerin engellendiğini ve küçümsendiğini hissederken örgütsel bağlılığın yüksek olduğu kurumlarda birey kendi ile kurumu bir bütün olarak değerlendirmektedir. Son boyut olan davranışsal boyut incelendiğinde örgütsel sinizmin yüksek olduğu kurumlarda bireyler örgütten ayrılmak istemektedir, örgütsel bağlılığın yüksek olduğu kurumlarda ise bireyler

örgüt ile güçlü bir bağ kurmuştur ve örgütte kalmak istemektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir (Kefe, 2021).

Örgütsel vatandaşlık, kişinin kendi isteğiyle ve mesleki rolleri gereği yaptığı eylemlerin ötesinde örgüt adına gerçekleştirdiği eylemleri ifade etmektedir. Örgütlerin sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi için kişiler önemli faktörlerdir ve bunun sonucunda örgütsel vatandaşlık da örgüt için giderek artan bir öneme sahiptir. Kişinin iş arkadaşlarına yardımcı olması, örgüt liderinden ve üstlerinden gelen istek ve emirleri şikayet etmeden yerine getirmesi ve çalışma ortamının temizliğine ve düzenine dikkat etmesi örgütsel vatandaşlık davranışına verilebilecek örneklerdendir (Ertosun, Genç ve Gündüz-Çekmecelioğlu, 2016). Tazegül Aydın'ın (2017) yaptığı araştırmanın sonuçlarına bakıldığında örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Örgütsel güven, örgüt içerisindeki iklimin güvenli olması ve kişilerin rolleri, tecrübeleri ve yaşamışlıklarına dayanarak bireylerin örgütteki diğer kişilere karşı olan olumlu beklentilerinin bütününe denmektedir. Güven ikliminin hakim olduğu örgütlerin örgütsel güvenin düşük olduğu örgütlere oranla yeniliğe daha açık ve daha başarılı olduğu görülmektedir (Türköz vd., 2013). Değişen ve gelişen şartlara uyum sağlamak için örgütler sürekli bir değişim içerisinde bu değişim ile artan belirsizlikler nedeniyle örgüt içerisinde güven duygusunun eksikliği hissedilmektedir. Kişiler hayatlarının her alanında olduğu gibi içerisinde yer aldığı kurumda da güven duygusunu hissetmek istemektedir. Örgüt içerisinde sinizme neden olan pek çok faktör bulunmaktadır ve bunlardan biri de örgütsel güvendir. Örgüt içerisinde güvensiz bir ortamın olması örgüt için pek çok olumsuz etkiye sahiptir, örgütsel sinizmin oluşması da bu etkilerden biridir (Uyar ve Güneş, 2019).

Örgütsel sinizm kişilerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde de etkiye sahiptir. Tükenmişlik düzeyi yüksek olan bireyler düşük enerji, başaramama hissi, öfkelenme, sabırsız davranışlar, duygusal olarak çöküntü, karar verme noktasında zorlanma gibi psikolojik açıdan olumsuz durumlar yaşamaktadır (Kaçmaz, 2005). Kişinin tükenmişlik sendromu yaşaması motivasyonunu ve işteki verimliliğini olumsuz olarak etkilemekte ve bu durumdan örgüt verimliliği de olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Örgütsel sinizmde kişi kuruma ve kurum yöneticisine karşı olumsuz

duygular içerisindeyken tükenmişlikte kişi diğer kişilere ve kendisine karşı olumsuz bir tutum içerisinde. Aşağılama ve küçümseme ise her iki kavramın da ortak noktalarındandır. Tükenmişlik örgütü olumsuz yönde etkilediği gibi kişiyi sağlık açısından da olumsuz etkilemektedir. Bunlara ek olarak örgütsel sinizmin ise örgüte karşı olumlu etkileri de bulunmaktadır (Brandes ve Das, 2006; akt., Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizmin olumsuz bir sonucu da kişinin işe karşı yabancılaşmasıdır. İşe yabancılaşma, bireyin yaptığı işi anlamsız olarak nitelendirmesi, kişinin kurumda bulunan diğer kişilerle doyum sağlayacağı ilişkiler kuramaması ve bunların sonucunda kendini yetersiz, yalnız ve güçsüz olarak nitelendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Kişilerin örgütlerine karşı sinik bir tutum geliştirmesine neden olan faktörlerin artması bireylerin örgütte bulunan kişilere karşı iğneleyici davranışlar sergilemesine, güvensiz bir tutum oluşturmaya ve rahatsız edecek dereceye kadar kaba davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Bu duruma maruz kalan kişiler ise örgütte bulunan kişilerle ilişkisini kesmeyi tercih etmekte bu da kişinin işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Sur, 2010). Örgütsel sinizmin olumsuz etkilerine ek olarak; kendini yetersiz hissetme, moral ve motivasyon eksikliği, kişinin özgüveninde azalma meydana gelmesi, örgütü aşağılama isteği, işten ayrılma, işten çıkarılma, örgüte karşı şüphe ve güvensizlikte artış, hırsızlık, itaatsizlik ve dolandırıcılık sayılabilir (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizmin örgütlere olumsuz etkileri olduğu gibi olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Bunlar; kişiye yaptığı işi savunma ve önüne çıkan sorunlar ile mücadele etme gibi fonksiyonlar kazandırabilir. Bireyin yaptığı işlerde fark edilmeyen, önemsenmeyen veya göz ardı edilen davranış ve tutumlarını üst düzeye çıkarma ve kendini geliştirme fırsatı vermesi de sinizmin olumlu etkileri arasında sayılmaktadır. Aynı zamanda sinizmin kişilerde stresi ve kaygıyı arttırdığı bu sayede çalışanların stresi ve verimliliği arasında denge kurmasına yardımcı olduğu bilinmektedir (Brandes ve Das, 2006; akt., Şener, 2021). Örgütsel sinizmin olduğu örgütlerde kişiler olumsuz fikirlerini liderlere ve çalışma arkadaşlarına direkt söylemek yerine mizahi yönlerini kullanarak söyleyebilmektedir. Mizah kişilerin gülmesine neden olan bir durumdur ve mizahın hakim olduğu bir çalışma ortamında kişiler mutludur, kendilerini tam olarak işlerine verebilmektedir (Altinkurt ve Yılmaz, 2016).

1.2.7. Örgütsel Sinizm ile Başa Çıkma Yöntemleri

Örgütsel sinizmin örgüte karşı etkileri olduğu gibi bireylere de etkileri bulunmaktadır. Sinizmin düzeyinin belirlenmesinin ardından sinizm düzeyini düşürücü önlemlerin alınması kişilerin iş ortamındaki huzurunun ve bunun etkisiyle iş veriminin artmasına neden olacaktır (Pelit ve Pelit, 2014; akt., Sevda, 2021). Örgüt içerisinde gelişen sinizm düzeyini azaltmak için daha açık, daha dürüst ve daha adaletli bir ortam oluşturulması gerekmektedir. Bireyler örgütte alınan kararlara eşit oranda katılım göstermeli ve açık bir şekilde fikirlerini belirtebilmelidirler. Genel olarak değişim içerisinde olan örgütlerde sinizm düzeyinde bir artış olduğu gözlemlenmektedir. Kişiler değişim süreci içerisinde alınan kararlarda yeterince söz sahibi olmadıklarını düşündüklerinde gruptan dışlandıkları düşüncesine kapılmak ve bunun sonucunda kişiler örgütlerine karşı olumsuz bir takım duygu ve düşünce geliştirmektedir. Örgütsel sinizm düzeyini minimum düzeyde tutmak için örgütlerde karar alma sürecine çalışanların tamamı eşit oranda katılım sağlanmalı ve herkesin fikri açık görüşlü bir tavırla dikkate alınmalıdır (Mirvis ve Kanter, 1991; akt., Şener, 2021).

Örgütsel siniz kurum içerisinde bir çalışanda ortaya çıktıktan sonra örgüt içerisine yayılmakta ve bu durum çalışanların moral, motivasyon ve iş performanslarını negatif olarak etkilemektedir. İnsanlar yaratılışı gereği birbirleri ile iletişim içerisindedir ve bu durum bir kişinin psikolojik durumunun çevresindekileri kişileri de etkilemesi anlamına gelmektedir. Örgüte karşı sinik tutum geliştirmiş olan kişi örgüte ve çalışma arkadaşlarına karşı güvensiz ve umutsuz bir tutum içerindedir. Kişi bir süre sonra kendini içerisinde bulunduğu ortamdan uzaklaştırır ve bunun bir sonucu olarak örgüt ikliminde bozulmalar meydana gelir. Bu durumun önlenmesi için ilk olarak örgüt için en önemli öge olan insana maddi ve manevi yatırım yapılması gerekmektedir. Örgütlerde sinizmin önlenmesi için aşağıda belirtilen noktalara önem verilmesi gerekmektedir (Görmen, 2017):

- ✓ Örgütün en önemli ögesi olan insana gereken önemi göstermek
- ✓ Örgüt çalışanlarının kurumun bir parçası olduğunu, kurum içerisinde bir bütünlük olduğu hissetmesini sağlamak
- ✓ Etiğe ve örgütün kurallarına uygun davranışlar sergilemek
- ✓ Çalışanlara karar alma sürecinde etkin katılım hakkı sağlamak

- ✓ Kurum içerisinde açık ve etkili bir iletişim olmasını sağlamak
- ✓ Çalışanların performanslarının adil ve eşit bir şekilde ödüllendirilmesi
- ✓ Kurumdaki monotonluğun azaltılması, işlere dinamizm katılması.

1.3. İlgili Çalışmalar

1.3.1. Sosyal Adalet Liderliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu bölümde sosyal adalet liderliği kavramı ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış araştırmalar incelenmiştir.

1.3.1.1.Sosyal Adalet Liderliği ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

“Sosyal adalet liderliği” kavramıyla ilgili yurtiçinde yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Gelişen ve değişen dünya şartlarında, göçlerin artmasının sonucunda toplumlarda farklı kültürlerden insanların bir arada yaşamasının etkisiyle sosyal adalet liderliği kavramı gün geçtikçe popüler bir hale geldiği belirlenmiştir.

Özdemir (2017), Ankara ilinde bulunan 11 devlet okulunda öğrenim gören 530 öğrenci ile yürüttüğü çalışmada, sosyal adalet liderliği ile okula yönelik tutum ve okul bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarını orta düzeyde sergiledikleri, katılımcıların sosyal adalet liderliği davranışları ile okula yönelik tutum ve okul bağlılığı arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani sosyal adalet liderliğinin öğrencilerin okula yönelik algılarının şekillenmesinde önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır.

Aslan (2019) yapmış olduğu yüksek lisans tezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen görüşlerine göre sosyal adalet liderliği ile etik iklim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği ve etik iklim algılarının yüksek düzeyde olduğu, sosyal adalet liderliği davranışları ile etik iklim arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ve sosyal adalet liderliği davranışlarının etik iklim algısının önemli düzeyde yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Gören (2019) hazırlamış olduğu doktora tezinde sosyal adalet liderliği, okul yaşam kalitesi ve okul aidiyet duygusu arasındaki ilişkiyi öğrenci görüşlerine göre incelemiştir. 2017-2018 eğitim öğretim yılında Ankara’da bulunan 52 resmi lisede

öğrenim gören 2553 öğrenci üzerinde yürütülen çalışmanın sonucunda; öğrencilerin okul müdürlerinin okul aidiyet duygusu, sosyal adalet liderliği ve okul yaşam kalitesine dair algılarının orta düzeyde olduğu ve bu değişkenler arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bozkurt (2018) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarını sergileme düzeyleri ile öğretmenlerin okula bağlılıkları ve sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Özdemir ve Pektaş (2017) yaptıkları çalışmada sosyal adalet liderliği ile okul akademik iyimserliği arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelemiş, çalışmada Ankara ili Mamak ilçesinde görev yapan 453 öğretmenin görüşlerine başvurmuştur. Çalışma sonucunda okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarını yüksek düzeyde sergiledikleri, okul akademik iyimserliği ise düşük düzeyde çıkmıştır. Sosyal adalet liderliği davranışları ile okul akademik iyimserliği arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu yani sosyal adalet liderliğinin akademik iyimserliği önemli derecede yordadığı sonucuna varılmıştır. Gürgen, (2017) yapmış olduğu yüksek lisans tezinde devlet okullarındaki sosyal adalet durumunu belirlemek amacıyla yönetici ve öğretmenlerin sosyal adalet algıları ve davranışlarına başvurmuştur. Araştırma bulgularına göre sosyal adalet algısının okullarda var olduğu, çeşitli uygulamalarda sosyal adaletin kendini gösterdiği görülse de bu durumun hala geliştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Vural (2020) hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde okullarda sosyal adaleti sağlamaya yönelik yapılan uygulamaları incelemiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin çeşitli liderlik davranışları gösterdikleri ve okullarda uygulanan sosyal adalete dayalı uygulamaların okula ve öğrencilere katkıda bulunduğu görülmüştür. Arar, Beycioğlu ve Oplatka (2016) yapmış oldukları çalışmada Türkiye ve İsrail’de görev yapan okul müdürlerinin sosyal adalet algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda İsrail’deki okul müdürlerinin sosyal adalet alanında devletin eğitim olanakların faydalandığını, Türkiye’de görev yapan okul müdürlerinin eğitimin merkezden yönetilmesi nedeniyle zorluklarla karşılaştığı görülmüştür.

Tomul (2009) çalışmasında 147 okul yöneticisinin görüşlerine dayanarak ilköğretim okullarında yapılan sosyal adalet uygulamaları ve uygulamaları

engelleyici faktörleri araştırmıştır. Çalışmada sosyal adalet uygulamalarının genellikle sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı öğrencilere yapıldığı ve okul olanaklarının sınırlı olması, toplumun bu konu duyarsız olması, yeterince bilgi sahibi olunamaması ve yasal düzenlemelerin sosyal adalet uygulamalarını kısıtlayıcı nitelikte olması ilköğretim okullarında sosyal adalet uygulamalarının önünde bir engel olarak görüldüğü sonucuna varılmıştır. Koçak ve Bostancı (2019) yapmış oldukları çalışmada dezavantajlı öğrencilerin sınıfta yaşadıkları sorunları görmek ve öğretmenlerin sosyal adaleti sağlamak amacıyla bu sorunlar karşısında nasıl davrandıklarını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucuna göre öğretmenler sınıf yönetiminde sosyal adalet uygulamalarında velilerden, okul yönetiminden, yasal sınırlılıklardan ve okul olanaklarının yetersizliğinden dolayı zorlanmaktadır.

1.3.1.2.Sosyal Adalet Liderliği ile ilgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Sosyal adalet liderliği kavramı ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmaların kökeni Türkiye 'de olduğundan daha eski bir zamana dayanmakla birlikte sınırlılık sosyal adalet liderliği ile ilgili araştırmalar yurtdışında da sınırlı kalmaktadır.

Berkovich (2014) çalışmasında sosyal adaletsizlik kavramını tanımsal bir çerçeve içersinde ele almış ve yapılan uygulamalar bakımından sosyal adalet liderliği ile sosyal adaleti sağlamak için yapılan uygulamalar arasındaki boşluğu tanımlamıştır. Furman (2012), Bertrand ve Rodela (2018) yapmış oldukları çalışmalarda sosyal adalet liderliğini kavramsal bir çerçeve içerisinde açıklamayı ve liderlik hazırlık programlarının bu çerçevede değerlendirmeyi amaçlamıştır. Furman, alanyazında var olan pek çok bilgiye karşın akademisyenlerin bu kavramı yeni yeni anlamaya başladığı sonucuna, Bertrand ve Rodela ise gençlerin, ebevyenlerin ve topluluğun sosyal adalet liderliği hakkında eksiklikleri olduğu sonucuna ulaşmıştır. DeMathews ve Mawhinney (2014) çalışmaların iki müdürün adaletsizler karşısında nasıl hareket ettiklerini incelemiş, çabalarında ve ısrarlarında bir kararlılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Theoharis (2007) çalışmasında sosyal adalet liderliği ile ilgili müdürlerin düşüncelerine başvurmuş, müdürler, sosyal adaleti sağlamanın kolay olmadığına karşın sağladıkları zaman daha fazla başarı gördüklerini ve karşılaştıkları engeller karşısında mücadele etmenin tükenmişliğe yol açabileceğinin düşündüklerini belirtmişlerdir. Theoharis ve O'Toole (2011) iki ayrı okulda görev yapan müdür ile

yürüttükleri çalışmada İngilizce öğrenen öğrenciler için sosyal açıdan adil okullar oluşturmak için neler yaptıklarını incelemiş ve her iki müdürün de heterojen olarak oluşturulmuş sınıflarda kaynakları ayrı ayrı kullanmak yerine bir bütün olarak kullanılması gerektiğini söylemiştir.

Rivera-McCutchen (2014) çalışmasının sonucunda müdürlerin eşitlik ve adaleti sağlamak için mücadele etmeleri gerektiği bunun bir ahlaki sorumluluk olduğunu düşündükleri sonucuna varmıştır. DeMatthews (2015), yoksulluğun yüksek olduğu şehirlerde bulunan okullarda sosyal adaletin sağlanması durumunu çalışmasında araştırmıştır.

1.3.2.Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel sinizm kavramı ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalar incelenmiştir.

1.3.2.1.Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm kavramı ile ilgili özellikle eğitim örgütlerinde yapılan araştırmaların son yıllarda bir artış gösterdiği görülmüştür.

Kalağan ve Güzeller (2010) yürüttükleri çalışmada öğretmenlerin sinizm düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleği seçme nedenleri, okul türü ve mesleki kıdem gibi demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmadan elde edilen verilere göre ise öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile sayılan demografik özellikler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Helvacı ve Çetin (2012) Uşak ilinde bulunan ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenler ile yürüttüğü çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi ve sinizmin öğretmenlerin demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi, öğrenim durumu) göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin sinizm düzeyinin düşük olduğu, okulda çalışma süresine göre 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin 6-10 yıl çalışan öğretmenlere oranla sinizm düzeylerinin düşük olduğu ve diğer demografik değişkenler ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Balay vd. (2013) beraber yürüttükleri çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgüt kültürü düzeylerinin orta seviye de olduğu aynı zamanda iki değişken arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bölükbaşıoğlu (2013) hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde kurum çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının yaş, cinsiyet, okul tipi, branş, mezun olduğu okul ve eğitim durumu özelliklerine bakılarak farklılaşma yaşanıp yaşanmadığı ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Çalışanların örgütsel sinizm algılarında demografik değişkenlere bakıldığında herhangi bir farklılaşmaya rastlanmazken örgütsel adalet algısında yaş değişkeninde bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Aynı zamanda araştırmadan elde edilen verilere göre çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algıları arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Uzun (2015) doktora tezinde Giresun ilinde görev yapan 1206 öğretmenin görüşlerinden yararlanarak okul müdürlerinin iletişim becerileri ve öğretmenlerin örgütsel ve genel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmadan elde edilene göre müdürlerin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel sinizmi arasında düşük düzeyde, örgütsel sinizm düzeyleri ile ise orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonuçlarına varılmıştır. Bunlara ek olarak müdürlerin iletişim becerileri öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısıdır.

Kasalak ve Bilgin Aksu (2014) yaptıkları çalışmada araştırma görevlilerinin görüşlerine göre görülen destek ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu buna ek olarak algılanan desteğin örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır. İpek (2018) Iğdır il ve ilçelerinde liselerde görev yapmakta olan 293 öğretmen ile yürüttüğü çalışmada öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmadan elde edilen veriler yorumlandığında öğretmenlerin zeka düzeyleri demografik değişkenlere (yaş, kıdem, medeni durum, cinsiyet) göre değişkenlik göstermemekte örgütsel sinizm düzeyleri ise kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bunlara ek olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile duygusal zeka düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kuşçu (2020) çalışmasında Kayseri ilinde ilk ve ortaokullarda görev yapan 475 öğretmenin görüşlerine dayanarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirli değişkenlere göre değişkenlik gösterip göstermediğini ve bu iki değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığını araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bilişsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarından gönüllük ile pozitif yönde, başka bir alt boyut olan sportmenlik arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan duygusal sinizm ve davranışsal sinizm ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Sevda (2021) hazırlamış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında Siirt il merkezinde görev yapan 411 öğretmen ile yürüttüğü çalışmasında örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Elde ettiği veriler sonucunda örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve örgütsel dedikodunun örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

1.3.2.2.Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde ele alınan konuların çoğunluğunu örgütsel adalet, örgütsel sessizlik, örgütten ayrılma, liderlik ve yabancılaşma kavramları olduğu görülmektedir.

Mirvis ve Kanter (1991) yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile yaş ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Elde ettiği veriler sonucunda genç çalışanların yaşlılara oranla, erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Andersson ve Bateman (1997) çalışmasında örgütsel sinizmin ortaya çıkma nedenlerini ve örgüt üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Elde ettiği veriler sonucunda örgütsel sinizme neden olan faktörlerin idarecilerin örgüt çalışanlarına oranla daha yüksek ücret ile çalışması, sebepsiz ve ani bir şekilde işten çıkarılmaların olması şeklinde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Delken (2004) örneklemini çağrı merkezinde çalışan bireylerin oluşturduğu araştırmasında psikolojik sözleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Medeni durum ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bekar

Çalışanların evli çalışanlara oranla daha yüksek sinizm düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

James (2005) Amerika'nın farklı bölgelerinde bulunan okullarda görev yapan müdür, müdür yardımcısı, ğretmen ve diğer personellerden oluşan 360 kişilik bir örneklem grubu ile yürüttüğü çalışmadan elde ettiği veriler sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel adalet ve örgütsel destek arasında negatif anlamlı; çatışma, tükenmişlik ve psikolojik sözleşme ihlali arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Pitre (2004) alışmasında örgütsel sinizmin nedenlerine ve sonuçlarına odaklanmıştır. Müdürlerin ğrenci ve öğretmenlerin beklentilerini karşılayamaması, yaşanan hayal kırıklıkları ve karar alma sürecinde bireyin üzerinde hissettiği baskı örgütsel sinizmin başlıca nedenleri olarak bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizmin sonuçları ise örgütsel bağlılıkta olan azalma, risk alma ve karar vermede yaşanan tutarsız davranışlardır.

2. YÖNTEM VE BULGULAR

2.1. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, araştırmada kullanılan yöntem, veri toplama araçları ve teknikleri, verilerin analiz edilme süreci ve bu süreçte kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında bilgilendirme yapılmıştır.

2.1.1. Araştırmanın Modeli

Okul yöneticilerinin öğretmen algılarına göre sahip oldukları sosyal adalet liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemenin amaçlandığı bu araştırma nicel bir araştırmadır. Araştırma nicel araştırma türlerinden olan korelasyonel araştırma modelin tasarlanmıştır. Korelasyonel araştırma; en az iki değişken arasındaki ilişkinin müdahale edilmeden incelendiği araştırma türüne denir. Korelasyonel araştırma, araştırmaya dahil edilen değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisi hakkında bilgi vermez fakat bunun hakkında araştırmaya yol gösterici bir nitelik taşır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Bu araştırmada değişkenler okul müdürlerinin sahip oldukları sosyal adalet liderliği davranışları ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleridir.

2.1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Rize il merkezi ve ilçelerinde bulunan resmi ilkokul ve ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmada bütün evrene ulaşılmasının mümkün olmamasından dolayı seçkisiz örnekleme türlerinden biri olan tesadüfi (basit seçkisiz) örnekleme türü kullanılmıştır. Tesadüfi örnekleme; evrende bulunan her bir örnekleme biriminin eşit seçilme olasılığının bulunduğu örnekleme yöntemidir. Bu örnekleme yönteminde her seçimin ardından çekilen örnekleme biriminin havuza geri konulması ile birimlerin seçilme olasılıklarının eşit olması sağlanır. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde öncelikli olarak evrende bulunan kişi sayısı ve ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü belirlenir ardından örnekleme biriminin sayısına ulaşıncaya kadar evrenden kişi seçilmeye devam edilir. Bu yöntemde random seçimler yapıldığı için hiçbir özelliğe ve ya birime bağlı kalınmaz bu nedenle evreni en iyi şekilde betimleyecek bir yöntemdir (Büyüköztürk, Kılıç-

Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Araştırma kapsamında Rize il merkez ve ilçelerinde görev yapmakta olan 375 öğretmene ulaşılmış fakat toplanan ölçeklerde bulunan eksiklik ve hatalı doldurmalarından ötürü 59 ölçek değerlendirmeye alınmamıştır. Bu değerlendirmeler sonucunda 221'i kadın ve 95'i erkek olmak üzere toplam 316 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmanın örneklemini 316 öğretmenden oluşmaktadır.

2.1.2.1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklem grubunu Rize ili Merkez ve ilçelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu bölümde örneklemini oluşturan grubun cinsiyet, yaş, branş ve hizmet süresi değişkenlerine yönelik bilgilere yer verilmektedir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, branş ve hizmet yılı değişkenlerine ait özellikler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenler açısından dağılımı

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	221	69.9
	Erkek	95	30.1
	Toplam	316	100
Yaş	20-30 Yaş	70	22.2
	31-40 Yaş	163	51.6
	41-50 Yaş	66	20.9
	51 ve üzeri Yaş	17	5.4
	Toplam	316	100
Branş	Sınıf Öğretmeni	136	43
	Branş Öğretmeni	180	57
	Toplam	316	100
Hizmet Yılı	1-5 Yıl	35	11.1
	6-10 Yıl	97	30.7
	11-15 Yıl	81	25.6
	16-20 yıl	50	15.8
	21 ve üzeri Yıl	53	16.8
	Toplam	316	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin 221'inin (%69.9) kadın, 95'inin (%30.1) erkek olduğu, 70'i (%22.2) 20-30 yaş, 163'ü (%51.6) 31-40 yaş, 66'sı (20.9) 41-50 yaş, 17'si (%5.4) 51 ve üzeri yaş aralığında bulunduğu sonucuna varılmaktadır. Tablo 1'de sunulan sonuçlara göre

örnekleme oluşturan öğretmenlerin 136'sı (%43) sınıf öğretmeni ve 180'i (%57) branş öğretmeni olduğu görülmekte ve örnekleme 1-5 yıl hizmet süresi bulunan 35 (%11.1), 6-10 yıl hizmet süresi bulunan 97 (%30.7), 11-15 yıl hizmet süresi bulunan 81 (%25.6), 16-20 yıl hizmet süresi bulunan 50 (15.8) ve 21 ve üzeri yıl hizmet süresi bulunan 53 (%16.8) toplam 316 öğretmen bulunmaktadır.

2.1.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada ilkokul ve ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaca yardımcı olacak veri araçları üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından geliştirilen; öğretmenlerin yaş, hizmet yılı, branş ve cinsiyet özelliklerinin bulunduğu kişisel ve mesleki bilgi formu kullanılmıştır. İkinci bölümde ise öğretmenlerin görev yaptıkları okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarına ait algılarını ölçmek amacıyla Özdemir ve Kütküt (2015) tarafından geliştirilen "Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formu" kullanılmıştır. Son olarak üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır.

2.1.3.1. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu

Bu araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilen ve araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel ve mesleki bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel ve mesleki bilgi formunda öğretmenlerin cinsiyetini, yaşını, branşını ve hizmet yılını öğrenmek amacıyla hazırlanmış sorular bulunmaktadır.

2.1.3.2. Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği- Öğretmen Formu

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarını ölçmek için Özdemir ve Kütküt (2015) tarafından geliştirilen "Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formu" kullanılmıştır. Ölçeğin "Destek", "Eleştirel Bilinç" ve "Katılım" olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Ölçek; destek alt boyutu 12(1-12) madde, eleştirel bilinç alt boyutu 9(13-21) madde ve katılım alt boyutu 3(22-24) madde olmak üzere toplamda 24 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek; kesinlik katılmıyorum (1), çok az katılıyorum(2), biraz katılıyorum (3), çoğunlukla katılıyorum(4) ve tamamen katılıyorum(5) şeklinde cevaplandırılan ve puanlandırılan 5’li likert tipi bir ölçektir.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları Özdemir ve Kütküt (2015) tarafından yapılmış ve ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin “mükemmel uyum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Ölçekte bulunan madde ve faktörlerin ayırt edicilik güçlerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin; destek alt boyutunda Cronbah’s Alpha katsayısı 0.91, Spearman-Brown kat sayısı 0.86 ve Guttman kat sayısı 0.91; eleştirel bilinç alt boyutunda Cronbah’s Alpha katsayısı 0.92, Spearman-Brown kat sayısı 0.90 ve Guttman kat sayısı 0.92; katılım alt boyutunda Cronbah’s Alpha katsayısı 0.72, Spearman-Brown kat sayısı 0.70 ve Guttman kat sayısı 0.71 çıkmıştır. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbah’s Alpha katsayısı 0.94, Spearman-Brown kat sayısı .85 ve Guttman kat sayısı .95’dir (Özdemir ve Kütküt, 2015).

2.1.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

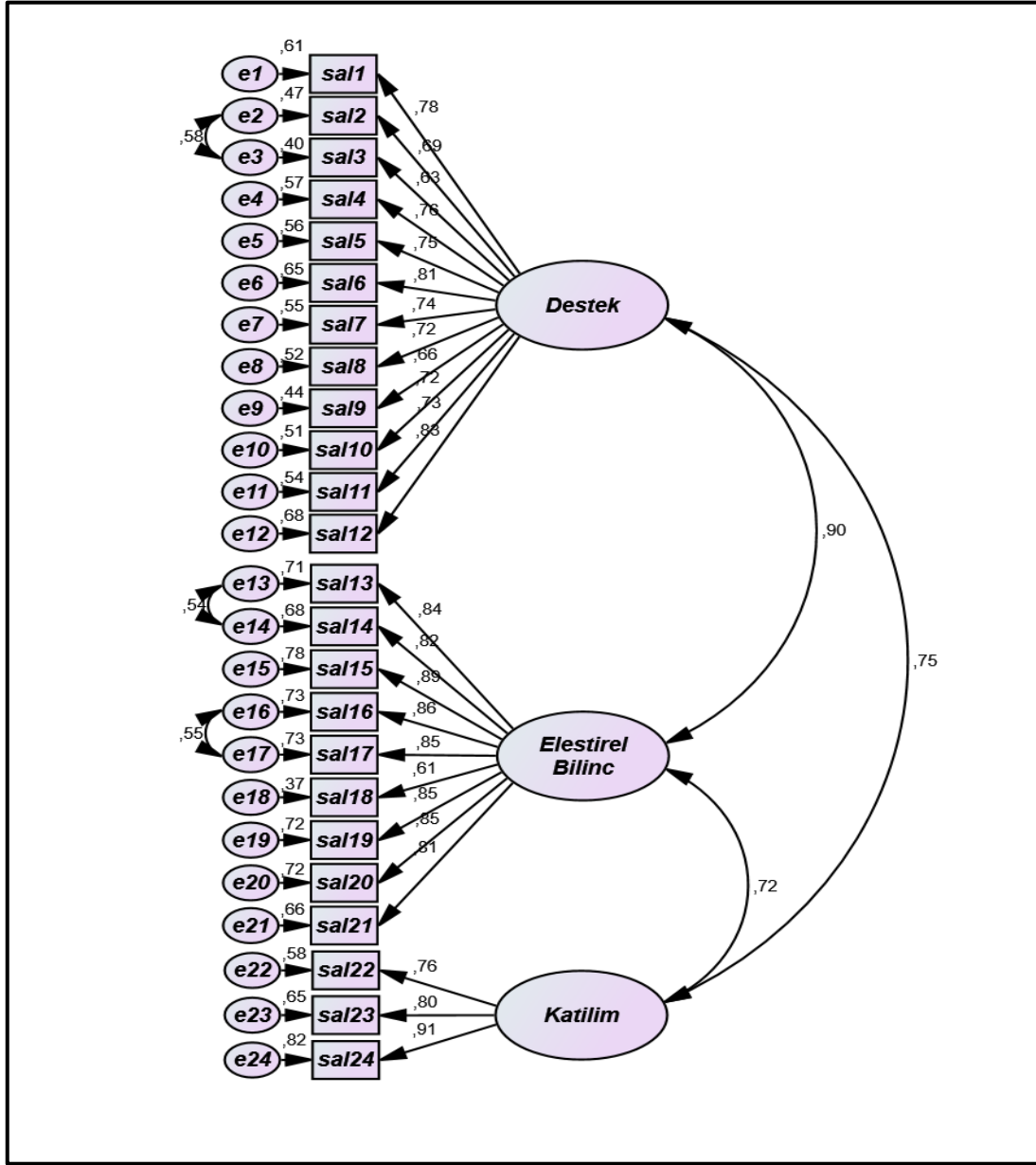
Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını ölçmek için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılacaktır. Ölçek bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek bilişsel alt boyutunda 5, duyuşsal alt boyutunda 4 ve davranışsal alt boyutunda 4 madde olmak üzere toplam on üç maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin cevaplanması ve puanlanması tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), kısmen katılıyorum (3), katılmıyorum (2) ve hiç katılmıyorum (1) şeklindedir. Ölçekten alınan yüksek puan örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbah’s Alpha katsayısı bilişsel alt boyutunda 0.91, duyuşsal alt boyutunda 0.95 ve davranışsal alt boyutunda 0.87 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bütünü için Cronbah’s Alpha katsayısı ise 0.93’tür (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

2.1.3.4. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan "Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formu" ve "Örgütsel Sinizm" ölçeklerinin güvenirlik analizleri Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanarak, geçerlik düzeyleri ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) hesaplanarak ulaşılmıştır.

2.1.3.4.1.Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formunun Doğrulayıcı Faktör Analizi

Sosyal adalet liderliği ölçeği-öğretmen formunun geçerlik düzeyinin belirlenmesi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir; $\chi^2/df=2.833$ ($p<.01$), GFI=0.844, CFI=0.930, RMSEA=0.076 ve SRMR=0.0375. elde edilen değerler incelendiğinde bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde oldukları sonucuna varılmaktadır.



Şekil 1. Sosyal adalet liderliği ölçeği-öğretmen formuna ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi

Şekil 1 incelendiğinde hesaplanan faktör yüklerinin destek alt boyutu için .63 ile .83 arasında, eleştirel bilinç alt boyutu için .61 ile .89 arasında, katılım alt boyutu için .76 ile .91 arasında olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu hesaplamalar sonucunda sosyal adalet liderliği ölçeği-öğretmen formunu oluşturan alt boyutların kovaryanslarının .61 ile .91 arasında değerler aldığı görülmektedir.

2.1.3.4.2. Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formunun Güvenirlik Analizi

Sosyal adalet liderli ölçeği-öğretmen formunun güvenirliliğinin belirlenmesi amacıyla ölçeğin üç ayrı alt boyutu olan destek, eleştirel bilinç ve katılım boyutlarının ve toplamının Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayıları hesaplanmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Sosyal adalet liderliği ölçeği-öğretmen formunun toplamına ve boyutlarına yönelik hesaplanan güvenirlilik katsayıları

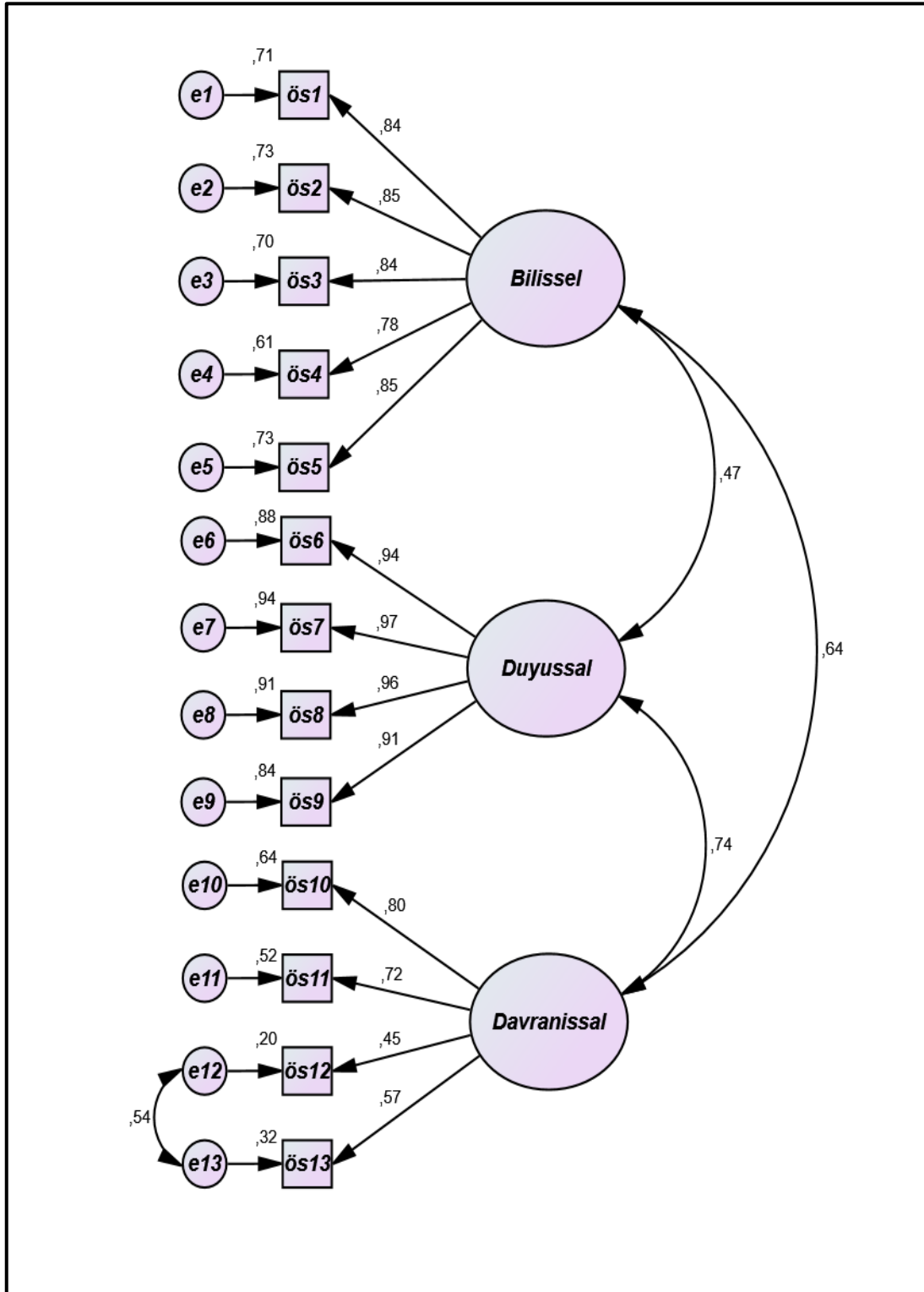
Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formu	Madde sayısı	Cronbach Alpha
Destek	12	0.93
Eleştirel Bilinç	9	0.95
Katılım	3	0.86
Toplam	24	0.96

Tablo 2 incelendiğinde ölçeğin alt boyutlarına ve toplamına ait Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayıları görülmektedir. Ölçeğin alt boyutlarının ve toplamının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları; destek alt boyutu 0.93, eleştirel bilinç alt boyutu 0.95, katılım alt boyutu 0.86 ve ölçeğin toplamı 0.96 şeklinde hesaplanmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere bakıldığında verilerin 0.86 ile 0.96 arasında olduğu görülmektedir bu da bize ölçeğin alt boyutlarının ve toplamının güvenirlilik düzeyinin yüksek düzeyde olduğu sonucunu verir.

2.1.3.4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik düzeyinin belirlenmesi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekilde hesaplanmıştır; $\chi^2/df=2.992$ ($p<.01$), GFI=0.916, CFI=0.966, RMSEA=0.080 ve SRMR=0.0440. Yapılan analizler

sonucunda elde edilen değerler incelendiğinde bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde oldukları sonucuna varılmaktadır.



Şekil 2. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi

Şekil 2 incelendiğinde hesaplanan faktör yüklerinin bilişsel alt boyut için 0.78 ile 0.85 arasında, duyuşsal alt boyut için 0.91 ile 0.97 arasında ve davranışsal alt boyut için 0.45 ile 0.80 arasında olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu hesaplamalar sonucunda örgütsel sinizm ölçeğini oluşturan alt boyutların kovaryanslarının 0.45 ile 0.97 arasında değerler aldığı görülmektedir.

2.1.3.4.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla ölçeğin toplamının ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayıları hesaplanmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel sinizm ölçeğinin toplamına ve boyutlarına yönelik hesaplanan güvenilirlik katsayıları

Örgütsel Sinizm Ölçeği	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Bilişsel	5	0.91
Duyuşsal	4	0.97
Davranışsal	4	0.78
Toplam	13	0.91

Tablo 3 incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeğinin toplamının ve alt boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayıları; bilişsel alt boyutunun 0.91, duyuşsal alt boyutunun 0.97, davranışsal alt boyutunun 0.78 ve ölçeğin toplamının 0.91 olduğu görülmektedir. Elde edilen veriler incelendiğinde ölçeğin alt boyutlarının ve toplamının Cronbach Alpha değerlerinin 0.78 ile 0.97 değerleri arasında farklılaştığı ve bu değerler dikkate alındığında ölçeğin alt boyutlarının ve toplamının güvenilirlik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

2.1.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması aşamasında ilk olarak Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Ölçekler Rize il merkezi ve ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda bulunan öğretmenlere bizzat araştırmacı tarafından gidilerek uygulanmıştır. Rize il merkezi ve ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve örnekleme bulunan öğretmenlere "Kişisel Ve Mesleki Bilgi Formu",

"Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formu" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" uygulanmıştır. Ölçme aracının uygulanması Şubat ve Mart 2022 tarihlerinde yüz yüze ve gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmış ve toplanmıştır. Öğretmenlerin kişisel bilgi formu ve ölçekleri doldurmaları yaklaşık olarak 10 dakika sürmüştür. Bazı ölçeklerin hatalı veya eksik doldurulması bu ölçeklerin değerlendirmeye alınmamasına neden olmuştur. Araştırmacı tarafından toplamda 375 ölçek uygulanmış hatalı veya eksik doldurulmasında dolayı 59 ölçek değerlendirmeye alınmamıştır. Toplamda 316 veri değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak veriler SPSS programına girilmiş ve kayıp veriler belirlenmiş bunun sonucunda 59 veri kayıp veri olarak belirlenmiş ve değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlere ait demografik veriler değerlendirilmiş, frekansları ve yüzdeleri hesaplanarak örneklemin nitelikleri belirlenmiştir. Verilerin analiz edilmesinde kullanılacak testlerin seçilmesinden önce normallik testi yapılmış ve bu test sonucunda parametrik ya da non-parametrik testlerden hangilerinin kullanılacağına karar verilmiştir. Okul müdürlerinin öğretmen algılarına göre sosyal adalet liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik frekans testleri, standart sapma ve ortalama değerleri alınmıştır.

Sosyal adalet liderliği ölçeği-öğretmen formu ve örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarından ve toplamından alınan puanların demografik özelliklere(cinsiyet, yaş, branş ve hizmet süresi) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konması amacıyla kullanılacak olan yöntemin belirlenmesi için sosyal adalet liderliği ölçeği-öğretmen formundan ve örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerin normal dağılımlı olup olmadığı test edilmiştir. Kullanılacak testleri belirlemek için öncelikle sosyal adalet liderliği formu- öğretmen ölçeğinden ve örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerin normallik testi sonuçlarına bakılarak parametrik ya da non-parametrik test kullanılacağına karar verilmiştir. Sosyal adalet liderliği ölçeği-öğretmen formuna ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları -0.72 ve 0.47; örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları 0.76 ve 0.54 olarak bulunmuştur ve değerlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında olduğu görülmüştür. Bu değerler sonucunda verilerin

normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği sonucuna varılmıştır. Branş ve cinsiyet değişkenlerine göre ortalamaların istatistiksel açıdan manidar bir farklılık gösterip göstermediğine bakmak amacıyla parametrik bir test olan t-testi; branş ve hizmet süresi değişkenlerine göre ortalamaların istatistiksel açıdan manidar bir farklılık gösterip göstermediğine bakmak amacıyla parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Bu analizlere ek olarak sosyal adalet liderliği davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Sosyal adalet liderliği boyutlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

2.2. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın asıl amacı ve alt amaçlarına ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

2.2.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışları

Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının cinsiyete, yaşa, branşa ve hizmet süresi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan manidarlık olup olmadığı incelenmiş ve analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

2.2.1.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarının Boyut Bazında Değerlendirilmesi

Tablo 4. Sosyal adalet liderliğinin boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri

Sosyal Adalet Liderliği	N	$\bar{X}$	SS
Destek	316	4.06	0.67
Eleştirel Bilinç	316	4.10	0.78
Katılım	316	3.64	0.94
Sosyal Adalet Liderliği	316	3.93	0.71

Tablo 4 incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre sosyal adalet liderliğinin destek boyutu için $\bar{X}=4.06$, eleştirel bilinç boyutu için $\bar{X}=4.10$ ve katılım boyutu için

$\bar{X}=3.64$ olduğu ve öğretmenlerin eleştirel bilinç boyutunu en yüksek katılım boyutunu ise en düşük algıladıkları görülmektedir.

2.2.1.2. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarının Değerlendirilmesi

Tablo 5. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ölçeğindeki maddelere katılma düzeylerine yönelik ortalama ve standart sapma değerleri

Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretme Formu Maddeleri	N	$\bar{X}$	SS
1. Öğrencilerin başarısızlığını önleyecek tedbirler alır.	316	4.04	0.84
2. Düşük gelirli öğrencilere yardım eder.	316	4.27	0.78
3. Düşük gelirli öğrencileri korur.	316	4.22	0.79
4. Öğrencilerin gelişimlerine katkı sağlayacak kurslara katılmaları için onları teşvik eder.	316	4.19	0.86
5. Engelli öğrenciler için konforlu bir okul ortamı oluşturur.	316	4.06	0.94
6. Öğrencilerin isteklerini yerine getirmek için okulda eşit fırsatlar sağlar.	316	4.07	0.91
7. İhtiyacı olan insanlara yardım etmeleri için öğrencileri teşvik eder.	316	4.07	0.86
8. Okulun güvenliği için gerekli tedbirleri alır.	316	4.37	0.78
9. Okul sporlarında çeşitliliğe önem verir.	316	3.81	0.98
10. Desteğe ihtiyacı olan insanları ziyaret etmeleri için öğrencileri teşvik eder.	316	3.62	1.01
11. Öğrencilerin teknolojiyi eğitimde aktif olarak kullanabilmeleri için ortamlar oluşturur.	316	4.03	0.87
12. Başarısı düşük öğrencilerin başarılarını artırmak için çaba gösterir.	316	3.99	0.87
13. Farklı görüşlere açıktır.	316	3.98	1.04
14. Eleştiriye açıktır.	316	3.86	1.09
15. Öğrencilerin açık fikirli olmasını teşvik eder.	316	4.06	0.92
16. Öğrencilerin farklı kültürlere saygılı olmaları için onları teşvik eder.	316	4.12	0.87
17. Öğrencilerin toplumun genelinden farklı olan insanlara hoşgörü göstermesini teşvik eder.	316	4.17	0.85
18. İnanç ve görüşlerinden dolayı öğrencilere baskı yapmaz.	316	4.44	0.70
19. Yeni fikirleri tartışmaktan hoşlanır.	316	3.99	0.98
20. Öğrencilerin düşüncelerini açıkça ifade etmelerine imkan sağlar.	316	4.14	0.85
21. Farklılıklara eşit mesafede durur.	316	4.10	0.91

Tablo 6 (Devamı). Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ölçeğindeki maddelere katılma düzeylerine yönelik ortalama ve standart sapma değerleri

22. Okul kıyafetini belirlerken öğrenci görüşlerini dikkate alır.	316	3.68	1.01
23. Seçmeli derslerin belirlenmesinde öğrenci görüşlerini dikkate alır.	316	3.55	1.11
24. Okul kurallarını belirlerken öğrenci görüşlerini dikkate alır.	316	3.69	1.04

Tablo 5'e göre öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği tutum ve davranışlarına yönelik uygulanan ölçeğin alt boyutlarına yönelik madde analizleri şu şekildedir; ölçeğin destek alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan madde ($\bar{X}=4.37$) " Okulun güvenliği için gerekli tedbirleri alır.", en düşük ortalamaya sahip olan mdde ($\bar{X}=3.62$) " Desteğe ihtiyacı olan insanları ziyaret etmeleri için öğrencileri teşvik eder." olduğu görülmüştür. Eleştirel bilinç alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahip madde ($\bar{X}=4.44$) " İnanç ve görüşlerinden dolayı öğrencilere baskı yapmaz." En düşük ortalamaya sahip madde ise ($\bar{X}=3.86$) " Eleştiriye açıktır." şeklindedir. Ölçeğin katılım alt boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin ($\bar{X}=3.69$) " Okul kurallarını belirlerken öğrenci görüşlerini dikkate alır." En düşük ortalamaya sahip olan maddenin ($\bar{X}=3.55$) " Seçmeli derslerin belirlenmesinde öğrenci görüşlerini dikkate alır." olduğu görülmektedir.

2.2.1.3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarına İlişkin Algıları

"Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?" sorusunun yanıtını bulmak için öncelikli olarak sosyal adalet liderliği- öğretmen formundan elde edilen verilerin normallik düzeylerine bakılmıştır. Veriler normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği için t-testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 7. Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmen cinsiyetine göre değişimini gösteren T-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	P
Sosyal Adalet Liderliği	Kadın	221	3.91	0.74	-0.74	314	0.46
	Erkek	95	3.98	0.65			

Tablo 6 incelendiğinde, okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmen cinsiyetine göre değişimini gösteren T-testi sonuçlarına göre [$t_{(314)}=-0.74$; $p>0.05$] iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu değerler sonucunda okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarına dair öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin cinsiyetleri açısından benzer özellikler gösterdiği görülmektedir.

2.2.1.4. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarına İlişkin Algıları

"Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları öğretmenlerin yaşlarına göre manidar bir farklılık göstermekte midir?" sorusunun yanıtını bulmak için öncelikli olarak sosyal adalet liderliği-öğretmen formundan elde edilen verilerin normallik düzeylerine bakılmıştır. Veriler normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmen yaş değişkenine göre değişimini gösteren Anova sonuçları

	Öğretmen Yaşı	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Sosyal Adalet Liderliği	20-30 Yaş(1)	70	3.90	0.69						
	31-40 Yaş(2)	163	3.92	0.70	Gruplar Arası	1.51	3	0.50		
	41-50 Yaş(3)	66	4.04	0.71	Grup İçi	159.40	312	0.51	0.98	0.39
	51 ve Üzeri Yaş (4)	17	3.73	0.85	Toplam		315			

*p<0.05

Tablo 7’de verilen okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmen yaş değişkenine göre değişimini gösteren ANOVA sonuçları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları öğretmenlerin yaşlarına göre istatistiksel açıdan manidar bir farklılık göstermemektedir [$F_{(312)}=0.98$; $p>0.05$).

2.2.1.5. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarına İlişkin Algıları

"Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları öğretmenlerin branşlarına göre manidar bir farklılık göstermekte midir?" sorusunun yanıtını bulmak için öncelikli olarak sosyal adalet liderliği-öğretmen formundan elde edilen verilerin normallik düzeylerine bakılmıştır. Veriler normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği için t-testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 9. Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmen branşına göre değişimini gösteren T-testi sonuçları

	Branş	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	P
Sosyal Adalet Liderliği	Sınıf Öğretmeni	136	3.91	0.69	-0.40	314	0.68
	Branş Öğretmeni	180	3.95	0.73			

Tablo 8’de öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmenlerin branşlarına göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğinin analiz edildiği t-testi sonuçları verilmiştir. T-testi sonuçlarına göre [$t(314)=-0.40$; $p>0.05$] iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarına ilişkin görüşleri benzerlik göstermektedir.

2.2.1.6. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışlarına İlişkin Algıları

"Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları öğretmenlerin hizmet süresine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?" sorusunun yanıtını bulmak için öncelikli olarak sosyal adalet liderliği-

öğretmen formundan elde edilen verilerin normallik düzeylerine bakılmıştır. Veriler normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar tablo 9'da gösterilmiştir.



Tablo 10. Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre değişimini gösteren Anova sonuçları

	Öğretmen Yaşı	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Sosyal Adalet Liderliği	1-5 Yıl (1)	35	4.00	0.69						
	6-10 Yıl(2)	97	3.92	0.65	Gruplar Arası	1.15	4	0.28		
	11-15 Yıl(3)	81	3.89	0.81	Grup İçi	159.76	311	0.51	0.56	0.69
	16- 20 Yıl (3)	50	3.87	0.60	Toplam		315			
	21 ve Üzeri Yıl (4)	53	4.04	0.77						

*p>0.05

Tablo 9’da sunulan okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre değişimini gösteren ANOVA sonuçları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları öğretmenlerin hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan manidar bir farklılık göstermemektedir [$F_{(311)}=0.56$; $p>0.05$].

2.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, cinsiyet, branş, yaş ve hizmet süresi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan manidar bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

2.2.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Boyut Bazında Değerlendirilmesi

Tablo 11. Örgütsel Sinizmin boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri

Örgütsel Sinizm	N	$\bar{X}$	SS
Bilişsel	316	2.21	0.90
Duyuşsal	316	1.64	0.88
Davranışsal	316	2.35	0.87
Örgütsel Sinizm	316	2.07	0.72

Tablo 10 incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre örgütsel sinizmin bilişsel boyutu için $\bar{X}=2.21$, duyuşsal boyutu için $\bar{X}=1.64$ ve davranışsal boyutu için $\bar{X}=2.35$ olduğu ve öğretmenlerin davranışsal boyutunu en yüksek duyuşsal boyutunu ise en düşük algıladıkları görülmektedir.

2.2.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin örgütsel sinizmin boyutlarına yönelik algılarında maddelere katılma düzeyleri tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğindeki maddelere katılma düzeylerine yönelik ortalama ve standart sapma değerleri

Örgütsel Sinizm Ölçeği Maddeleri	N	$\bar{X}$	SS
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	316	2.31	1.03
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	316	2.19	0.99
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	316	2.12	1.05
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	316	2.25	1.07
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	316	2.18	1.03
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	316	1.66	0.93
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	316	1.61	0.90
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	316	1.63	0.93
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	316	1.64	0.90
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakıırım.	316	2.02	1.06
11. Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	316	2.13	1.12
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	316	2.79	1.15
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	316	2.46	1.15

Tablo11’de göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine yönelik ölçeğin maddeleri değerlendirildiğinde; ölçeğin bilişsel alt boyutunda en yüksek ortalama sahip olan madde ($\bar{X}=2.31$) " Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum." En düşük ortalama sahip olan madde ($\bar{X}=2.12$) " Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım." maddesi olduğu görülmüştür. Ölçeğin duyuşsal alt boyutunda en yüksek ortalama sahip madde ($\bar{X}=1.66$) " Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim." En düşük ortalama sahip madde ise ($\bar{X}=1.61$) " Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim." şeklindedir. Ölçeğin davranışsal alt boyutunda ise en yüksek ortalama sahip olan maddenin ($\bar{X}=2.79$) " Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum."

en düşük ortalamaya sahip olan maddenin ($\bar{X}=2.02$) " Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyım." olduğu görülmektedir.

2.2.2.3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısında Örgütsel Sinizm Düzeyleri

"Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet değişkenine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?" sorusunun yanıtını bulmak için öncelikli olarak örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerin normallik düzeylerine bakılmıştır. Veriler normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği için t-testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişimini gösteren T-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	T	SD	P
Örgütsel Sinizm	Kadın	221	2.10	0.75	1.18	314	0.23
	Erkek	95	1.99	0.65			

Tablo 12'de sunulan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişimini gösteren T-testi sonuçlarına göre [$t_{(314)}=1.18$; $p>0.05$] iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu değerler sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, öğretmenlerin cinsiyetleri açısından benzer özellikler gösterdiği görülmektedir.

2.2.2.4. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısında Örgütsel Sinizm Düzeyleri

"Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri yaş değişkenine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?" sorusunun yanıtını bulmak için öncelikli olarak örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerin normallik düzeylerine bakılmıştır. Veriler normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre değişimini gösteren Anova sonuçları

	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Sinizm	20-30 Yaş (1)	70	2.15	0.71	Gruplar Arası	0.82	3	0.27	0.51	0.67
	31-40 Yaş (2)	163	2.06	0.73						
	41-50 Yaş (3)	66	2.00	0.75	Grup İçi	166.37	312	0.53		
	51 ve Üzeri Yaş (4)	17	2.01	0.65	Toplam		315			

*p<0.05

Tablo 13’te sunulan analiz sonuçları incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri öğretmenlerin yaşlarına göre istatistiksel açıdan manidar bir farklılık göstermediği sonucuna varılmaktadır [$F_{(312)}=0.51$; $p>0.05$).

2.2.2.5. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısında Örgütsel Sinizm Düzeyleri

"Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri branş değişkenine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?" sorusunun yanıtını bulmak için öncelikli olarak örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerin normallik düzeylerine bakılmıştır. Veriler normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği için t-testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar tablo 14’te gösterilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branş değişkenine göre değişimini gösteren T-testi sonuçları

	Branş	N	$\bar{X}$	SS	T	SD	P
Örgütsel Sinizm	Sınıf Öğretmeni	136	2.04	0.70	-0.60	314	0.54
	Branş Öğretmeni	180	2.09	0.74			

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin branş değişkenine göre analiz edildiği t-Testi sonuçlarının sunulduğu tablo 14 incelendiğinde, T-testi sonuçlarına göre [$t_{(314)}=-0.60$; $p>0.05$] iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu değerler sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, branş değişkeni açısından benzer özellikler gösterdiği görülmektedir.

2.2.2.6. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Açısında Örgütsel Sinizm Düzeyleri

"Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri hizmet yılı değişkenine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?" sorusunun yanıtını bulmak için öncelikli olarak örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerin normallik düzeylerine bakılmıştır. Veriler normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. ANOVA sonuçları tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 16. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre değişimini gösteren Anova sonuçları

Hizmet Yılı	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
1-5 Yıl (1)	35	1.96	0.76						
6-10 Yıl (2)	97	2.12	0.74	Gruplar Arası	2.32	4	0.58		
Örgütsel Sinizm	11-15 Yıl (3)	81	2.14	0.74				1.09	0.35
				Grup İçi	164.87	311	0.53		
	16-20 yıl (4)	50	2.09	0.69					
	21 ve Üzeri Yıl (5)	53	1.91	0.67	Toplam	315			

*p<0.05

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre incelendiği ANOVA sonuçları tablo 15’te sunulmuştur. Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri öğretmenlerin yaşlarına göre manidar bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmaktadır [$F_{(311)}=1.09$; $p>0.05$].

2.2.3. Sosyal Adalet Liderliği ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

"Sosyal adalet liderliği ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusunun yanıtını bulmak için korelasyon tekniğine ihtiyaç duyulmaktadır. Korelasyon analizin yapılması için öncelikli olarak sosyal adalet liderliği ölçeği-öğretmen formundan ve örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerin normallik düzeylerine bakılmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği için parametrik bir test olan pearson korelasyon katsayısı ile korelasyon hesaplanmıştır. Sosyal adalet liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği korelasyon analizi tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 17. Sosyal adalet liderliğini oluşturan boyutlar ile örgütsel sinizmi oluşturan boyutlar arasındaki ilişkiye ait korelasyon tablosu

	Destek	Eleştirel Bilinç	Katılım	Sosyal Adalet Liderliği	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Örgütsel Sinizm
Destek	1							
Eleştirel Bilinç	0.83**	1						
Katılım	0.66**	0.63**	1					
Sosyal Adalet Liderliği	0.91**	0.90**	0.87**	1				
Bilişsel	-0.48**	-0.47**	-0.36**	-0.48**	1			
Duyuşsal	-0.32**	-0.36**	-0.23**	-0.34**	0.45**	1		
Davranışsal	-0.38**	-0.38**	-0.30**	-0.39**	0.52**	0.56**	1	
Örgütsel Sinizm	-0.48**	-0.50**	-0.37**	-0.49**	0.80**	0.81**	0.84**	1

**p<0.01

Tablo 16’da yer alan veriler incelendiğinde; sosyal adalet liderliğinin destek boyutu ile örgütsel sinizmin; bilişsel alt boyutu arasında [$r=-0.48$; $p<0.01$] negatif yönde orta düzeyde, duyuşsal alt boyutu arasında [$r=-0.32$; $p<0.01$] ve davranışsal alt boyutu arasında [$r=-0.38$; $p<0.01$] negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal adalet liderliğinin eleştirel bilinç boyutu ile örgütsel sinizmin; bilişsel alt boyutu arasında [$r=-0.47$; $p<0.01$] negatif yönde orta düzeyde, duyuşsal alt boyutu arasında [$r=-0.36$; $p<0.01$] ve davranışsal alt boyutu arasında [$r=-0.38$; $p<0.01$] negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal adalet liderliğinin katılım boyutu ile örgütsel sinizmin; bilişsel alt boyutu arasında [$r=-0.36$; $p<0.01$], duyuşsal alt boyutu arasında [$r=-0.23$; $p<0.01$] ve davranışsal alt boyutu arasında [$r=-0.30$; $p<0.01$] negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal adalet liderliği ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır, ilişkinin büyüklüğü 0.49’dur [$r=-0.49$; $p<0.01$].

2.2.4. Sosyal Adalet Liderliğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

"Sosyal adalet liderliği, örgütsel sinizmi istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?" sorusunun yanıtını bulmak için regresyon tekniğine ihtiyaç duyulmaktadır. Her iki ölçekten elde edilen veriler en az eşit aralık düzeyindedir. Sosyal adalet liderliği-öğretmen formundan ve örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerin mod, medyan, aritmetik ortalama, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde verilerin normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği sonucuna varılmıştır. Sosyal adalet liderliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin incelendiği regresyon analizi sonuçları tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 18. Örgütsel sinizmin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata B	β	T	P
Sabit	4.24	0.21		19.52	0.00
Destek	-0.21	0.10	-0.19	-2.07	0.03
Eleştirel Bilinç	-0.29	0.08	-0.31	-3.43	0.00
Katılım	-0.03	0.05	-0.04	-0.67	0.50
R=0.51	R ² =0.26				
F _(3,312) =37.771	p=0.00				

Tablo 17'ye göre destek, eleştirel bilinç ve katılım değişkenleri birlikte öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile orta düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki içerisindedir [$R=0.51$, $R^2=0.26$, $F_{(3,312)}=37.771$, $p=0.00$]. Destek, eleştirel bilinç ve katılım değişkenleri birlikte örgütsel sinizmin %26'sını açıklamaktadır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde gerçekleşen değişimin %26'sı okul müdürlerinin öğretmen tarafından algılanan sosyal adalet liderliği davranış ve tutumlarından kaynaklandığı sonucuna varılmaktadır.

$$\text{Örgütsel Sinizm} = 4.24 - 0.21 \cdot \text{Destek} - 0.29 \cdot \text{Eleştirel Bilinç} - 0.03 \cdot \text{Katılım}$$

Denklemden de görüldüğü gibi örgütsel sinizmin en yüksek yordayıcısı eleştirel bilinçtir. Regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenlerin örgütsel sinizm üzerindeki önem sırası; eleştirel bilinç, destek, katılım şeklindedir.

3. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

3.1. Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlara, verilerin farklı araştırmalardan elde edilen veriler ile karşılaştırılmasına ve bu sonuçlara uygun uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Sosyal Adalet Liderliği Kavramı ve Boyutlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmadan elde edilen verilere göre, öğretmenlerin okul müdürlerinin sahip olduğu sosyal adalet liderliği davranış ve tutumlarına ilişkin algılarının "çoğunlukla katılıyorum" düzeyinde olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin sahip olduğu sosyal adalet liderliği davranış ve tutumlarına ilişkin algıları boyut bazında değerlendirildiğinde sırasıyla eleştirel bilinç, destek ve katılım şeklindedir.

Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği tutum ve davranışlarını yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Bundan yola çıkarak öğretmenlerin, okul müdürlerinin öğretmenlere ve öğrencilere göstermiş oldukları destekten ve öğrenciler arasında var olan farklılıklara karşı olan tutumundan memnun oldukları görülmektedir. Başka bir deyişle müdürlerin başarıyı arttırmak için çeşitli önlemler aldığı, personele ve öğrencilere karşı eşit mesafede davranışlar sergilediği ve onları desteklediği, eleştirilere, farklı görüş ve önerilere açık olduğu ve öğrencilerin görüş ve önerilerini dikkate aldığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde sosyal adalet liderliği kavramı ile ilgili araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Var olan araştırmalar ile benzer sonuçlar elde edilmiş ancak alt boyutlar arasında bazı farklılıklar gözlenmiştir (Arslan, 2019; Bozkurt, 2018; Yıldırım, 2021).

Sosyal adalet liderliğinin alt boyutlarının (destek, eleştirel bilinç, katılım) birbirlerine çok yakın değerler ile öğretmenler tarafından yüksek düzeyde algılandıkları görülmüştür. Bu boyutlardan eleştirel bilinç çok az farkla öğretmenler tarafından en yüksek algılanan boyut olmuştur. Genel anlamda var olan araştırmalara paralel sonuçlar elde edilirken boyut bazında bazı farklılıklar görülmüştür. Arslan (2019) araştırmasında öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarının yüksek

düzeyde olduğu, boyut bazında en yüksek algılanan boyutun destek, en düşük algılanan boyutun ise katılım olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada ele alınan demografik değişkenlerden cinsiyet ele alındığında öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur. Bozkut (2018) yaptığı araştırmada bu araştırmaya paralel bulgular elde etmiştir. Ancak bulgular Arslan'ın (2019) çalışmasından elde edilen bulgular ile çelişmektedir. Arslan (2019) çalışması sonucunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre sosyal adalet liderliği algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kadın veya erkek fark etmeksizin bütün öğretmenler müdürlerinin öğrencilere, personellere ve öğretmenlere dini, dili, ırkı, cinsiyeti vs. ne olursa olsun eşit olmasını istemektedir. Aslında neredeyse bütün insanlar hayatın her alanında bunun olmasını istemektedir. Adaletli bir toplum içerisinde yaşamak neredeyse bütün bireylerin hayalidir.

Yaş değişkeni ele alındığında araştırmada öğretmen yaşına göre öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmada ele alınan branş değişkenine göre öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı, başka bir deyişle sınıf ve branş öğretmenlerinin sosyal adalet liderliği algılarının paralel olduğu sonucuna varılmıştır. Yıldırım (2021) araştırmasında yaş ve branş değişkenine göre öğretmenlerin sosyal adalet liderli algılarında paralel sonuçlar elde etmiştir.

Araştırmada ele alınan hizmet süresi değişkenine göre araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Başka bir deyişle göreve yeni başlamış bir öğretmen ile yıllarını bu mesleğe vermiş bir öğretmenin örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir farklılık bulunmamıştır. Mevcut olan çalışmadan farklı bir çalışmada paralel sonuçlar elde edilmiştir (Yıldırım, 2021). Ancak var olan farklı araştırmalarda hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarında anlamlı farklılık olduğu ve 26 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Arslan, 2019). Bozkurt (2018) araştırmasında 2-4 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Örgütsel Sinizm Kavramı ve Boyutlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmadan elde edilen verilere göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının "katılmıyorum" düzeyinde olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel sinizm algıları boyut bazında değerlendirildiğinde sırasıyla davranışsal, bilişsel ve duyuşsal şeklindedir. Bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin okula karşı düşük düzeyde olumsuz duygu ve tutuma sahip oldukları, okul içerisinde söylem ve eylemler arasında paralellik olduğu, okulun gelişimine yönelik çabaların olduğu ve yeniliklere açık olduğu, okulda hak edene hak ettiğinin verildiği bir ortam olduğu yorumu yapılabilir. Örgütsel sinizm ile ilgili literatür taraması yapıldığında elde edilen bulgulara paralel bulgular olduğu görülmektedir. Çevik ve Can (2020), Kahveci ve Demirtaş, 2015) ve Nartgün ve Kartal (2013) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını katılmıyorum düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Afat ve Arslan (2013) ve Şamdan ve Atanur-Baskan (2019) araştırmalarında öğretmenlerin sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Ancak Gedik ve Üstüner (2019) ve Balay, Kaya ve Cülha (2013) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde manidar bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgulara paralel bulguların elde edildiği çalışmalar (Nartgün ve Kartal, 2013; Afat ve Arslan, 2019; Kahveci ve Demirtaş, 2015; Balay, Kaya ve Cülha, 2013 ve Çevik ve Can, 2020) bulunmakla birlikte farklı sonuçların elde edildiği çalışmalarda bulunmaktadır. Mirvis ve Kanter (1991) yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile yaş ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Şamdan ve Baskan, (2019) ve Gedik ve Üstüner (2019) çalışmalarında kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ne kadar düşük ise okuldaki öğrencilerin başarıları, öğretmenin mesleki doyumu ve verimliliği o derece yüksek olmaktadır. Örgütsel sinizmin düşük olması okul içerisindeki refah seviyesi de arttıracak, okul ikliminin olumlu bir hal almasına sebep olacaktır. Kadın ve ya erkek

fark etmeksizin bütün öğretmenler görev yaptıklarını kuruma kendileri ait hissetmek ve huzurlu bir ortam içerisinde mesleklerini icra etmek istemektedir.

Yaş değişkeni ele alındığında araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle genç öğretmenler ile yaş almış öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının benzer olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde yaş değişkenine göre örgütsel sinizmin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı araştırmalar mevcuttur (Afat ve Arslan, 2019). Ancak araştırmadan elde edilen bulgular aksine Şamdan ve Baskan (2019) ve Kahveci ve Demirtaş (2015) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yaş değişkenine göre farklılaştığını tespit etmiştir. Bütün öğretmenler örgütlerine karşı olumlu duygular hissetmek istemektedir. Örgütüne karşı olumlu duygu ve tutum besleyen öğretmenler kendini okulun bir parçası olarak görecektir ve okul ve öğrenci başarısı için elinden gelenin en iyisini yapmak isteyecektir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri branş değişkenine göre incelendiğinde manidar bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir, sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir. Var olan çalışmalar incelendiğinde, Şamdan ve Baskan (2019) araştırmasında benzer bulgular elde etmiştir. Ancak literatür incelendiğinde Gedik ve Üstüner'in (2019) çalışmalarından elde ettiği sonuçlara göre branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri sınıf öğretmenlerine oranla daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin hizmet süresi değişkenine göre manidar bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde bu bulgulara benzer bulgular elde edilen çalışmalar bulunurken (Nartgün ve Kartal, 2019) hizmet süresine göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında manidar farklılığın bulunduğu araştırmalar da bulunmaktadır (Şamdan ve Baskan, 2019; Kahveci ve Demirtaş, 2015; Balay, Kaya ve Cülha, 2013; Çevik ve Can, 2020). Bir öğretmenin meslekteki kaçınıcı yılı olursa olsun her öğretmen bulunduğu okuluna karşı olumlu duygular hissetmek, güven duymak ve huzurlu olmak ister. Huzurlu ve mutlu olan bir öğretmen kendini mesleğine daha çok verecek ve bu sayede öğretmenin ve okulun verimliliği artacaktır.

Sosyal Adalet Liderliği ile Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Sonuç

Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan istatistiksel sonuçlara göre iki değişken arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ek olarak sosyal adalet liderliğinin boyutları olan destek, eleştirel bilinç ve katılım değişkenleri örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Beta kat sayılarına bakıldığında yordayıcı değişkenlerin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin önem sırası; eleştirel bilinç, destek, katılım şeklindedir. Literatür incelendiğinde doğrudan sosyal adalet liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanmamakta ancak örgütsel sinizm kavramı ile sosyal adalet kavramı ile ilişkili olan örgütsel adalet kavramı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar bulunmaktadır (Efeoğlu ve İplik, 2011; Bölükbaşıoğlu, 2013; Kılıç ve Toker, 2020; Köybaşı ve Uğurlu, 2017 ve James, 2005). Bahsi geçen araştırmalar incelendiğinde sonuçların birbirine paralel olduğu, örgütsel adalet ile kişinin kuruma karşı hissettiği olumsuz duygu, tutum ve bunun sonucunda oluşan olumsuz davranışları içeren örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başka bir deyişle örgütsel adalet arttıkça örgütsel sinizm düzeyi azalmaktadır.

Literatür incelendiğinde sosyal adalet liderliği ile örgütsel sinizm kavramlarının ayrı ayrı benzer kavramlarla ilişkisinin incelendiği araştırmalar bulunmaktadır. Özdemir (2017) çalışmasında sosyal adalet liderliği ile okula yönelik tutum ve okul bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve elde ettiği veriler sonucunda sosyal adalet liderliği ile okula yönelik tutum ve okul bağlılığı arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) öğretim elemanlarından oluşan örneklem üzerinden yürüttükleri çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ve örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olup olmadığını araştırmıştır. Elde edilen veriler sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle örgütsel sinizm arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Kişilerin görev yaptıkları kuruma karşı olumsuz duygu ve tutum geliştirmeleri ve buna bağlı olarak olumsuz

davranışlar sergilemeleri kişinin kuruma olan bağlılığının azalmasına, kendini kuruma ait hissedememesine neden olmaktadır.

Çillik (2019) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri artıkça örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır.

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre okul müdürlerinin sergilemiş oldukları sosyal adalet liderliği stili ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Okul müdürlerinin öğrencilere, öğretmenlere ve okulda bulunan diğer personellere karşı olumsuz tutumu, onların görüşlerinin önemsememesi, kişileri yönetim sürecine etkin bir şekilde dahil etmemesi ve dini, dili, ırkı, cinsiyeti vs. fark etmeksizin herkese eşit mesafede davranmaması, öğrencileri bu kişilere karşı eşit mesafede davranmaya özendirmemesi gibi adaletsiz davranışlar sergilemesi öğretmenlerin okula karşı olumsuz duygu ve tutum geliştirmesine neden olmaktadır. Bu durumda okul müdürünün yapması gereken şey sosyal adalet liderliği stiline uygun davranışlar sergileyerek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini minimum seviyede tutmaktır. Zaten her insan bireylerin eşit haklara sahip olduğu ve her türlü karar verme sürecine etkin bir şekilde katıldığı bir ortamda yaşamak istemektedir. Eğer bu durum sağlanmaz ise sonucunda vahim durumlar ortaya çıkabilmektedir. Öğretmenlerde örgüte karşı sinik bir tutumun oluşması hem öğretmen hem öğrenci hem de kurum için pek çok olumsuz sonuçlara neden olacaktır. Öğretmen, motivasyon sıkıntısı yaşayacak, örgütsel bağlılığı azalacak ve bunun sonucu olarak öğretmenlik mesleğini en iyi şekilde icra etme konusunda sıkıntılar yaşayacaktır. Öğrenci, olumsuz bir havanın hakim olduğu okul ortamında eğitim görmek zorunda kalacak ve bu olumsuz hava öğrenci motivasyonunu da negatif anlamda etkileyecektir. Bunların bir sonucu olarak kurum elde etmek istediği başarıya ulaşmakta sıkıntı çekecektir. Okul müdürü sosyal adalet liderliği ile örgütsel sinizm arasında olan bu ilişkiyi kurum lehine çevirerek kurum, öğretmen ve öğrenci için olumlu sonuçların doğmasına katkıda bulunabilir.

3.2. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde sosyal adalet liderliği ile örgütsel sinizm kavramları ile ilgili ulaşılan sonuçlar neticesinde araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

- ✓ Yapılan araştırma sonucunda müdürün sahip olduğu sosyal adalet liderliği stilinin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyini azalttığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda okul müdürleri sosyal adalet liderliği stilinin gerektirdiği davranış ve tutumları araştırmalı, öğrenmeli ve kendi liderlik stiline yansıtmalıdır. Bu kapsamda okul müdürlerine yönelik olarak sosyal adalet liderliği stiline ait özellikleri tanıttak eğitimler düzenlenebilir.
- ✓ Okul müdürleri için sosyal adalet liderliğine yönelik kurul ve ölçekler oluşturularak okul müdürlerinin düzenli aralıklarla izlenmesi sağlanabilir.
- ✓ İl, ilçe genelinde sosyal adalet kurulu kurularak okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği stiline uygun davranışlar sergileyebilmesi için gerekli tedbir ve önlemlerin alınması, farklı ekonomik ve sosyal şartlardan gelen öğrenci ve personellerin eğitimden eşit oranda faydalanmasını ve eğitim sürecine katılım sağlamasının sağlanabilmesi doğrultusunda okul ortamlarının fiziksel olarak iyileştirilmesi sağlanabilir.
- ✓ Sosyal adalet liderliğinin ve örgütsel sinizmin farklı kavramlar ile arasındaki ilişki ve o kavramlar üzerine etkisi incelenebilir.
- ✓ Bu araştırmanın örneklemini öğretmenlerden oluşmaktadır fakat sosyal adalet kavramı kurum içerisindeki bütün kişileri ilgilendiren bir kavramdır. Benzer bir araştırma veli, öğrenci, okul personeli ile de yürütülebilir.
- ✓ Bu araştırma Rize ili merkez ve ilçelerinde bulunan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerini kapsamaktadır. Benzer bir araştırma farklı okul kademelerinde ve farklı illerde yapılabilir.
- ✓ Bu araştırma nicel araştırma desenlerinden biri olan korelasyonel desende tasarlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarını irdelemek ve nedenlerini araştırmak amacıyla nitel veya karma bir araştırma yapılabilir.
- ✓ Sosyal adalet liderliği son dönemde popülerite kazanan bir kavramdır. Bu araştırmada sosyal adalet liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki

araştırılmıştır. Sosyal adalet liderliği ile farklı kavramlar arasındaki ilişki incelenerek literatüre katkı sağlanabilir.



KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Afat N. ve Arslan, N. (2019). Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 1(2), 218-249.
- Akbolat, M., Işık, O. ve Yılmaz, A. (2013). Dönüşümcü Liderlik Davranışının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 11.
- Akdur, R. (2003). Sağlık ocağı hizmetlerinde izleme değerlendirme ve eğitim kılavuzu. (1. Baskı). Ankara: Onur Matbaacılık Ofset Ltd. Şti.
- Aksu, A., Şahin Fırat, N. ve Şahin, İ. (2003). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3, 490-507.
- Aksulu Köse, A. ve Güçlü, N. (2018). Özel Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sağlık arasındaki İlişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(5).
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin Mizah Tarzları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 122-143.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects, *The Journal of Organizational Behavior*, 18; 449-470.
- Arar, K., Beycioglu, K., ve Oplatka, I. (2016). “A cross-cultural analysis of educational leadership for social justice in Israel and Turkey: Meanings, actions and contexts”. Compare: A Journal of Comparative and International Education, 7925(May), 1–15.
- Arslan, A. (2019). *Sosyal Adalet Liderliği Ve Etik İklim Arasındaki İlişkiye Yönelik Öğretmen Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.

- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “Türleri” Ve “Güç Kaynakları”na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik araştırmalar Dergisi*, 12(19).
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Balıkçıoğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Berkovich, I. (2014). A Socio-Ecological Framework Of Social Justice Leadership İn Education. *Journal of Educational Administration*, 52(3), 282-309.
- Bertrand, M. ve Rodela, K. C. (2018). A Framework for Rethinking Educational Leadership in the Margins: Implications for Social Justice Leadership Preparation. *Journal of Research on Leadership Education*, 13(1), 10-37.
- Beycioğlu, N., Özer, D. Koşar ve İ. Şahin (Ed.), *Eğitim Yönetimi Araştırmaları* içinde (ss. 353-361), Ankara: Pegem Akademi.
- Boyles, D., Carusi, T. ve Attick, D. (2009). Historical And Critical Interpretations Of Social Justice. W. Ayers, T. Quinn, Ve D. Stoval (Eds.) İçinde, *Handbook Of Social Justice İn Education* (Ss. 30-43). Newyork: Routledge.
- Bozkurt, B. (2018). *Sosyal Adalet Liderli ile Yöneticiye Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Büyükgöze, H., Şayir, G., Gülcemal, E. ve Kubilay, S. (2018). Sosyal Adalet Liderliği ile Öğrenci Bağlılığı İlişkisinin Lise Öğrencilerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(47), 932-961.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, E. A., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi .
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *Selçuk Üniversite Dijital Arşiv Sistemi*, 10(19).
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

- Çavuşoğlu, S. ve Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-44.
- Çelik, V. (1997). Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(4), 465-474.
- Çetin, H. (2015). Sosyal Adalet, Sosyal Hizmetler ve Bütçe. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 26(2), 145-157.
- Çevik, A. ve Can N. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışlarının Yordayıcısı Olarak Okul Yöneticilerinin Makamsal Güç Kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 13-30.
- Çevik, S. ve Akoğlu Kozak, M. (2010). Değişim Yönetiminde Dönüşümcü Liderlik ve Hizmetkar Liderlik, 11. *Ulusal Turizm Kongresi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Çoban Kaynak, R. (2017). Sosyal Adalet, Eşitlik ve Sosyal Hizmet. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 252-260.
- Çöllü, E. F. ve Öztürk, Y. E. (2006). Örgütlerde İnançlar-Tutumlar Tutumların Ölçüm Yöntemleri ve Uygulama Örnekleri Bu Yöntemlerin Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*. 9(1-2).
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. The degree of Master of Economics, University of Maastricht Faculty of Economics and Business Administration Department of Organization and Strategy, Maastricht.
- DeMathews, D. (2015). Making Sense of Social justice Leadership: A Case Study of a Principal's Experiences to create a More Inclusive School. *Leadership and Policy in Schools*, 14(2), 139-166).
- DeMathews, D. ve Mawhinney, H. (2014). Social Justice Leadership and Inclusion: Exploring Challenges in an Urban District Struggling to Address Inequities. *University Council for Educational Administration*, 50(5), 844-881.
- Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y. ve Küçük, Ö. (2016). Okulların Bürokratik Yapısı, Örgütsel sessizlik ve Örgütsel Sinizm arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 193-216.
- Derin, R. (2016). *Demokratik Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Merkez İlçeleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Doğan, S. ve Uğurlu, C. (2015). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.
- Doğangün, Ş. (2020). *İş Görenlerde Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İstanbul'da Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Dülker, A. P. (2019). *Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Dworkin, R. M. (2011). Siyasal Anayasanın Temel Ahlaki Temelleri. *Anayasa Yargısı*, 27(1), 27-39.
- Efeoğlu, E. ve İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Erçetin, Ş. S., Çevik, M. S. ve Çelik, M. (2018). Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 109-124.
- Erdem, O. ve Dikici, M. (2009). Liderlik Ve Kurum Kültürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29) 198-213.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertosun, A., Genç, N. ve Gündüz-Çekmecelioğlu, H. (2016). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Ocak 2016, 2(1), 43-53.
- Ertürk, A. ve Dönmez, E. (2017). Ruhsal Liderlik ve Eğitimdeki Yansımaları. *Muğla Sıtkı Koçma Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 11-19.
- Eryeşil, K. ve Fındık, M. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Demir ve Çelik Sempozyumu Bildiri Kitabı* (ss. 1250-1255), Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Fettahlıoğlu, Ö. A. (2015). Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (13), 178-191.
- Furman, G. (2012). Social justice leadership as praxis: Developing capacities through preparation programs. *Educational Administration Quarterly*, 48(2), 191-229.

- Furman, G. C. ve Shields, C. M. (2005). How can educational leaders promote and support social justice and democratic community in schools? W. A. Fire-Stone ve C. Riehl (Eds.) icinde, *New agenda for research in educational leadership* (ss. 119–137). New York: Teachers College.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine Algıladıkları Müdür Yönetim Tarzının Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 53-68.
- Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve İşlemsel Liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2).
- Gewirtz, S. (1998). Conceptualizing social justice in education: Mapping the territory. *Journal of Education Policy*, 13, 469-484.
- Gewirtz, S. ve Cribb, A. (2002). Plural Conceptions Of Social Justice: Implications For policy Sociology. *Journal Of Education Policy*, 17(5), 499-509.
- Gören, Ç. S. (2019). *Sosyal Adalet Liderliği, Okul Yaşam Kalitesi ve Okula Aidiyet Duygusu İlişkisi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Görmen, M. (2017). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 363-388.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Güler, Ö. (2021). Öğretmenlerin Sosyal Adalet Liderliği ile Öğrenci Motivasyonu Arasındaki İlişkiler. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş Okul Müdürlerinin Liderlik Alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28 531-540.
- Gürgen, B. (2017). *Okullarda Sosyal Adalet Algısının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Üniversitesi Osman Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. H. Basri Memduhoğlu v. K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde* (383-395). Ankara: Pegem.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies*, 7 (3), 1475–1497.
- Hytten, K. ve Bettez, S. C. (2011). Understanding education for social justice. *The Journal of Educational Foundations*, 25(1/2), 7-25.

- İnce, M., Bedük, A. ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 424-446.
- İpek, Z. H. (2018). *Lise Öğretmenlerinin Duygusal Zeka ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, K. M. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. (Unpublished Doctor Dissertation). The Florida State University College Of Business, Florida.
- James, M.S.L. (2005). *Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems*. (Unpublished PhD Thesis). USA: The Florida State University, College Of Business. *Journal of Research on Leadership Education*, 13(1), 10-37.
- Kabadayı, T. (2012). Dünya Problemleri Karşısında Hukuk Felsefesi. İstanbul: HFSA.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Karacan, H., Bağlıbel, M. ve Bindak, R. (2015). Okullarda Sosyal Adalet Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 54-68.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'ın (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.

- Kasalak, G. ve Bilgin-Aksu, M. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Kaşka-Üreten, Z. ve Gemlik, H. N. (2016). Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(4), 443-463.
- Katzman, L. (2007). High-stakes testing. In A. Bursztyn (Ed.), *The Praeger handbook of special education* (pp. 127-129). Westport, CN: Praeger.
- Kaya, İ. ve Erdik, C. (2014). Öğretmenlerin Kullandıkları Öğretme Stratejilerine Göre Sahip Oldukları Liderlik Türleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 185-209.
- Kazançoğlu, İ. ve Ercan, A. (2020). Örgütsel Sinizm: Satış Personeli Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 261-280.
- Kefe, E. (2021). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tokat.
- Kesimli, İ. (2013). Liderlik Davranış Türleri. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (2)1.
- Kılıç, S. ve Toker, K. (2020). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Journal of Yaşar University*, 15(58), 288-303.
- Koçak, S. ve Bostancı, A. B. (2019). Sınıf Yönetiminde Sosyal Adalet. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52(3), 915-942.
- Konaklı, T., Özyılmaz, G. ve Çörtük, S. (2013). Impact of school managers 'altruist behaviors upon organizational cynicism: The case of Kocaeli, Turkey. *Educational Research and Reviews*, 8(24), 2317-2324.
- Kondakçı, Y., Zayim Kurtay, M., Oldaç, Y. İ. ve Şenay, H. H. (2016). Türkiye’de Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Rollerini. K. K. Beycioğlu, N. Özer, D. Koşar ve İ. Şahin (Ed.), *Eğitim Yönetimi Araştırmaları* içinde (ss. 353-361), Ankara: Pegem Akademi.
- Köybaşı, F. ve Uğurlu, C. T. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-14.
- Kuşcu, C. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

- Küçük, B. ve Yavuz, E. (2021). Hizmetkâr Liderlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 5(1), 453-472.
- Marshall, C. ve Oliva, M. (2006). *Leadership for social justice: Making revolutions in education*. Boston: Pearson Education.
- Mickelson, R. A. (2016). School Integration and K-12 Outcomes: An Updated Quick Synthesis of the Social Science Evidence. Research Brief No. 5. Updated. *National Coalition on School Diversity*.
- Millî Eğitim Temel Kanunu (1973). Resmî Gazete. Yayımlı Tarihi: 24.06.1973. Sayısı: 14574. Numarası: 1739.
- Mirvis, P.H. ve Kanter, D.L. (1991), Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce, *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Nartgün, Ş. S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Okşar, M. (2009). Sosyal Adaletin Onuncu Köye Sürgünü. *Ankara Barosu Dergisi*, (2), 106-122.
- Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger Ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman Ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10.
- Öndeş, E. ve İrmiş, A. (2018). Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 5(2), 1-12.
- Özdemir, H. Ö. ve Erkuşlu H. V. (2017). *Yöneticilerin Otantik Liderlik Tarzlarının Çalışanların Sanal Kayıtarma Ve Sinizm Davranışları Üzerine Etkileri*. Doktora Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Özdemir, M. (2017). Sosyal Adalet Liderliği, Okula Yönelik Tutum ve Okul Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 42(191), 267-281.
- Özdemir, M. ve Kütküt, B. (2015). Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği'nin (SALÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 16(3), 201-218.
- Özdemir, M. ve Pektaş, V. (2017). Sosyal Adalet Liderliği ve Okul Akademik İyimserliği İlişkisinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 18(2). 576-601.

- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Özgenel, M. ve Aktaş, A. (2020). Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Öğretmen Performansına Etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*.3(2), 01-18.
- Özgenel, M. ve Hıdıroğlu, A. (2019). Liderlik Stillerine Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum: Örgütsel Sinizm. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 1003-1043.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), G. Ü. V. İlke Yayınevi: Ankara.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç, (2005). Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve 98 Bilimsel Araştırma Çalışmaları, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özler, D.E., Atalay, C.G. ve Şahin, D.M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- Özsalmanlı, A. Y. (2005). Türkiye’de Kamu Yönetiminde Liderlik Ve Lider Yöneticilik. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(13) 137-146.
- Öztop, M. (2021). Öğretmenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Pitre, J.Laurent, 2004. “Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study”, Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development, Naval Postgraduate Scholl, California.
- Polat, S. (2007). Eğitim Politikalarının Sosyal Adalet Açısından Sonuçları Konusunda Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Rivera-McCutchen, R. L. (2014). The Moral Imperative of Social Justice Leadership: A Critical Component of Effective Practice. *The Urban Review*, 46(4), 747-763.
- Sunal, O. (2011). Sosyal Politika: Sosyal Adalet Açısından Kuramsal Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*. 66(3), 283-305.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Şamdan, T. ve Atanur-Baskan, G. (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.
- Şener, G. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Şişman, M. (1995). Örgüt Kavramının Kültürel Açından Çözümlemesi ve Eğitim Örgütleri. *Eğitim Yönetimi*, 1(1), 79-94.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(13), 347-365.
- Tazegül-Aydın, Y. (2017). İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle ÖRGÜTSEL Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Ankara Altındağ İlçesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- TDK (1988). Türkçe Sözlük . Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- TDK (Türk Dil Kurumu) (2015). Genel Açıklamalı Sözlük. Ankara: TDK Yayınları.
- Tedmem. (2018). Okullar dezavantajlı öğrenciler için fark yaratabilir mi? Mem Değerlendirme Notları. Erişim adresi: <https://tedmem.org/mem/notlari/degerlendirme/okullar-dezavantajli-ogrenciler-icin-fark-yaratabilir-mi>
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu Ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 14 1-16.
- Terzi, C., ve Koçoğlu-Sazkaya, M. (2020). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143.
- Theoharis, G. (2007). Social justice educational leaders and resistance: Toward a theory of social justice leadership. *Educational Administration Quarterly*, 43(2), 221-258.
- Theoharis, G. (2008). Woven in deeply: Identity and leadership of urban social justice principals. *Education and Urban Society*, 41(1), 3-25.
- Theoharis, G. ve O'Toole, J. (2011). Leading Inclusive ELL: Social Justice Leadership for English Language Learners. *University Council for Educational Administration*, 47(4), 646-688.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.

- Tomul, E. (2009). İlköğretim Okullarındaki Sosyal Adalet Uygulamalarına İlişkin Yönetici Görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 34(152),126-137.
- Topakkaya, A. (2009). Sosyal Adalet Kavramı Sadece Bir İdeal midir? *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2).
- Torrance, D. ve Forde, C. (2015). To what extent can headteachers be held to account in the practice of social justice leadership? *Journal of Educational Leadership. Policy and Practice*, 30(1), 81-93.
- Tosun, A., Ay, M. H. ve Koçak, S. (2020). Yönetici Gözüyle Dezavantajlı Okullar: Sosyal Adaletin Sağlanması için Çözüm Önerileri. *Eğitimde Nitel araştırmalar Dergisi*. 8(3).
- Töremen, F. ve Tan, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70.
- 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.
- Türköz, T., Polat, M. ve Çoşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Ural, A. (2012). Türk Asıllı Göçmenlerin Hollanda'daki Temel Eğitim Uygulamalarına Yönelik Ayrımcılık Algıları. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 262-274.
- Uyar, B. ve Güneş, D. Z. (2019). Ortaokullarda Örgütsel Sinizmin Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 121–128.
- Uzun, T. (2015). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Giresun İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Ünal, S. R. (2020). *Okul Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Davranışları İle Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Vural, K. (2020). *Öğretmenlerin Sosyal Adalet Dayalı Uygulama Süreçlerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011). Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 217-230.
- Weber, A. (1998). Felsefe Tarihi (H.Vehbi Eralp Çev.). Sosyal Yayınevi: İstanbul.
- Yalçınkaya Akyüz, M. (2002). Çağdaş Okulda Etkili Liderlik. *Ege Eğitim Dergisi* 2002 (1), 109-119.
- Yazıcı, K. (2020). *Liderlikte Yeni Bir Model Önerisi: Kukla Liderlik*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yerli, O. (2016). Örgütlerde Otokratik Liderlik Sistemi İle Örgütsel Sinizm İlişkisi, Çalışanlar Ve Örgüt Verimliliği Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yetim, S. A. ve Ceylan , Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-69.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Yıldırım, E. (2021). *Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliğinin Öğretmen Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Yıldırım, F. (2011). Üniversite Gençliği “Sosyal Adalet”ten Ne Anlıyor? Sosyal Adalet İlkelerinin Sosyal Adalet Algısı Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(25), 113-124.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Elektronik Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yörük, S. ve Kocabaş, İ. (2020). Eğitimde Demokratik Liderlik ve İletişim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(1).

EKLER

EK-1. Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü ölçek uygulama izni



T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-57774812-605.01-31463399
Konu : Tez Çalışması İzni

10.09.2021

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün
01/09/2021 tarihli ve 1863 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 1563890 (2020/2) sayılı Genelgesi.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Merve GÜREL'in "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışları ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu bilimsel araştırması kapsamında ekte sunulan bilgi formu ve ölçekleri 2021-2022 Eğitim Öğretim Yılında ilimiz genelinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlere uygulama isteği ilgi yazı ile bildirilmektedir.

Söz konusu bilgi formu ve ölçeklerin 2021-2022 Eğitim Öğretim Yılında denetimi okul idaresinde olmak üzere, tüm salgın tedbirlerine uyularak, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ilimiz genelinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlere uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ahmet GÜRBÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
Engin EMEN
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Adres : Rize Valiliği Hizmet Binası Kat: 3
Telefon No : 0 (464) 280 53 77
E-Posta: arge53@meh.gov.tr
Kep Adresi: meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Ar-Ge Birimi
İnternet Adresi: rize.meh.gov.tr
Faks: 0 (464) 280 53 16

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meh.gov.tr> adresinden eeb8-9ed3-3122-b979-64d4 kodu ile teyit edilebilir.

EK-2. Ölçek izinleri



MERVE GÜREL <merve_gurel19@erdogan.edu.tr>

Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni

2 ileti

MERVE GÜREL <merve_gurel19@erdogan.edu.tr>

17 Ocak 2021 12:05

Alıcı: "gamzekalagan@akdeniz.edu.tr" <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>

Sn. Öğr. Gör. Dr. Gamze KASALAK,
Ben Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi yüksek lisans öğrenciyim. Tarafınızca Türkçe'ye çevrilmiş olan örgütsel sinizm ölçeğini tez çalışmamda kullanmak istiyorum. İzin vermeniz durumunda ölçek maddelerini paylaşmanızı beklemekteyim. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.
Saygılarımla,
Merve GÜREL

Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>

18 Ocak 2021 10:21

Alıcı: MERVE GÜREL <merve_gurel19@erdogan.edu.tr>

Sayın Gürel,
Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz.
iyi çalışmalar dilerim.
Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Antalva



MERVE GÜREL <merve_gurel19@erdogan.edu.tr>

SALÖ Öğretmen Formu Kullanım İzni Hk.

2 ileti

MERVE GÜREL <merve_gurel19@erdogan.edu.tr>

15 Ocak 2021 18:27

Alıcı: murat özdemir <mrtozdem@gmail.com>

Sn. Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR,

Ben Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi yüksek lisans öğrencisiyim. Tarafınızca geliştirilmiş olan sosyal adalet liderliği öğretmen formunu tez çalışmamda kullanmak için izin istiyorum. İzin vermeniz durumunda ölçek maddelerini paylaşmamızı beklemekteyim. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.
Saygılarımla Merve GÜREL

murat özdemir <mrtozdem@gmail.com>

15 Ocak 2021 19:15

Alıcı: MERVE GÜREL <merve_gurel19@erdogan.edu.tr>

Sayın Merve GÜREL

geliştirmiş olduğumuz Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formu'nu (SALÖ-ÖF) tezinizde veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz. Ölçek maddelerini ekteki dosyada paylaşıyorum.

İyi dileklerle

EK-3. Kişisel ve mesleki bilgi formu

Sayın katılımcılar,

Bu araştırma ilköğretim kurum yöneticilerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bir yüksek lisans tezidir.

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır; "Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu", "Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formu", "Örgütsel Sinizm Ölçeği". Lütfen adınızı yazmayınız ve boş soru bırakmamaya dikkat ediniz. Verilerin faydalı olması amacıyla soruları dikkatlice okuyup içtenlikle cevaplayınız. Gönüllü katılımınız için teşekkür ederim.

Merve GÜREL

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Kişisel ve Mesleki Bilgiler

1. Cinsiyetiniz:			
Kadın ()		Erkek ()	
2. Yaşınız:			
20-30 yaş ()		31-40 yaş ()	41-50 yaş ()
51 yaş ve üzeri ()			
3. Branşınız:			
Sınıf Öğrt. ()		Branş ()	
4. Hizmet Yılı:			
1-5 yıl ()		6-10 yıl ()	11-15 yıl ()
16- 20 yıl ()		21 ve üzeri yıl ()	

EK-4. Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği-Öğretmen Formu

Md	Bu okulda Okul müdürü;	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Öğrencilerin başarısızlığını önleyecek tedbirler alır					
2	Düşük gelirli öğrencilere yardım eder					
3	Düşük gelirli öğrencileri korur					
4	Öğrencilerin gelişimlerine katkı sağlayacak kurslara katılmaları için onları teşvik eder					
5	Engelli öğrenciler için konforlu bir okul ortamı oluşturur					
6	Öğrencilerin isteklerini yerine getirmek için okulda eşit fırsatlar sağlar					
7	İhtiyacı olan insanlara yardım etmeleri için öğrencileri teşvik eder					
8	Okulun güvenliği için gerekli tedbirleri alır					
9	Okul sporlarında çeşitliliğe önem verir					
10	Desteğe ihtiyacı olan insanları ziyaret etmeleri için öğrencileri teşvik eder					
11	Öğrencilerin teknolojiyi eğitimde aktif olarak kullanabilmeleri için ortamlar oluşturur					
12	Başarısı düşük öğrencilerin başarılarını artırmak için çaba gösterir					
13	Farklı görüşlere açıktır					
14	Eleştiriye açıktır					
15	Öğrencilerin açık fikirli olmasını teşvik eder					
16	Öğrencilerin farklı kültürlere saygılı olmaları için onları teşvik eder					
17	Öğrencilerin toplumun genelinden farklı olan insanlara hoşgörü göstermesini teşvik eder					
18	İnanç ve görüşlerinden dolayı öğrencilere baskı yapmaz					
19	Yeni fikirleri tartışmaktan hoşlanır					
20	Öğrencilerin düşüncelerini açıkça ifade etmelerine imkan sağlar					
21	Farklılıklara eşit mesafede durur					
22	Okul kıyafetini belirlerken öğrenci görüşlerini dikkate alır					
23	Seçmeli derslerin belirlenmesinde öğrenci görüşlerini dikkate alır					
24	Okul kurallarını belirlerken öğrenci görüşlerini dikkate alır					

EK-5. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Açıklama: Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe 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 kurumdaki 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.					

ETİK KURUL KARARI



T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 09/03/2021
Toplantı K. Sayısı : 2021/60

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Merve GÜREL “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışları İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR
Başkan



Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fener Mah. Zihni Derin Yerleşkesi 53100 RİZE
Tel: 0464 223 81 00 Faks: 0464 223 63 28
www.erdogan.edu.tr