



Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Öğretmen Algılarının İncelenmesi

An Analysis of the Relationship Between Social Justice Leadership of School Principals and Organizational Cynicism According to teachers' Perceptions

Tuncay ŞAMDAN* 

* Öğr. Gör. Dr., İstanbul Okan Üniversitesi, tsamdan@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9907-6731

Öz

İlişkisel tarama modeline uygun olarak planlanan bu çalışmanın amacı okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen algılarını incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul Kadıköy ilçesinde yer alan özel ilkökul ve ortaokuldan basit tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 163 öğretmen oluşturmaktadır. Analizlerde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algı düzeyleri, medeni durumu, öğrenim durumu, branş, okul kademesi ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterirken; cinsiyet ve yaşa göre ise farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ise cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken; medeni durum, öğrenim durumu ve branşa göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların sosyal adalet liderliği algı düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde, güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Adalet, Örgütsel Adalet, Sosyal Adalet Liderliği.

Abstract

The purpose of this study, planned in accordance with the relational survey model, is to examine teachers' perceptions about the relationship between principals' social justice leadership and organizational cynicism. The study group consists of 163 private school teachers selected through simple random sampling from primary and secondary schools in Kadıköy. According to the findings of the research, teachers' perception levels of social justice leadership differed significantly according to marital status, educational level, branch, school level and seniority, but did not differ according to gender or age. Teachers' organizational cynicism levels showed significant differences according to the variables of gender, age, and seniority but not according to marital status, education level and branch. It was found that there was a negative, strong and significant relationship between teachers' perceptions of social justice leadership and organizational cynicism levels.

Keywords: Organizational Cynicism, Justice, Organizational Justice, Social Justice Leadership.

Giriş

21. yüzyılın ikinci çeyreğine girerken eğitim örgütlerinin ve onların ham maddesi olan öğrencilerin ihtiyaçları da değişmiştir. Biu doğrultuda öğrencileri yabancı dil bilen, ülke sorunlarına karşı duyarlı, başka kültürleri tanıyan, araştıran, sorgulayan ve sorunlara çözüm üretebilen, her anlamda donanımlı birer dünya vatandaşı olarak yetiştirebilmek için okullardaki yönetim anlayışının ve liderlik tarzının da değişmesi ve temel bir insan hakkı olan eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması zorunlu bir ihtiyaç haline gelmiştir. T.C. Anayasasında, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunda ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde de belirtildiği üzere kadın erkek her bireye eğitimde ilgi, yetenek ve becerileri ölçüsünde fırsat ve imkan eşitliği sağlanması hem insani hem de yasal zorunluluk haline gelmiştir. Aynı şekilde, ekonomik imkanları yetersiz olan kişilere de yüksek öğretim imkanları dahil eğitim öğretimin her kademesinde ilgi ve yetenekleri doğrultusunda fırsat eşitliği vatandaşı olduğu devlet tarafından sağlanmalıdır. Eğitim örgütlerinde bunların yapılabilmesi sağlıklı işleyen bir örgüt yapısı, paylaşılan bir örgüt kültürü ve iyi bir okul iklimi yaratabilen sosyal adalet liderleri ile mümkündür. Reyes ve Wagstaff'un (2005) yaptıkları araştırma sonucuna göre okulların ve özellikle farklı sosyokültürel çevrelerden gelen öğrencilerin başarılı ya da başarısız olmalarında sosyal adalet liderliğinin güçlü bir belirleyici olduğu görülmektedir. Ferreira ve Gignoux'un (2010) Eğitimde Fırsat Eşitsizliği Türkiye Örneği Çalışma Raporu anne babanın eğitim durumu, mesleği, ikamet edilen bölge ve yer, ailenin gelir seviyesi, sahip olunan kitaplar, dayanıklı mallar, kültürel varlıklar vb. öğelerin eğitimde fırsat eşitsizliğini etkileyen önemli faktörler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, eğitim örgütlerinde sosyal adaletin sağlanmasında sosyal adalet liderlik tarzını benimsemiş öğretim liderlerine büyük bir görev düşmektedir. Örneğin Dipola ve Guy (2009) tarafından yapılan bir araştırmada örgütsel adalet ile öğretmen performansı, yöneticilerin liderlik tarzı ve eğitim örgütünün akademik başarısı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Taymaz'a (1986) göre de öğretim liderinin temel görevi okulun sahip olduğu kaynakları etkili bir şekilde kullanarak okulu hedeflerine ulaştırabilmek ve okulun varlığını sürdürmesini sağlamaktır. Öğretimsel kaynak sağlayıcı, iletişimci ve görünür kişi olmak gibi liderlik davranışları sergilemesi gereken öğretim liderleri aynı zamanda maddi kaynak sağlayıcı kişiler olarak da okulun amaçlarına ulaşması için gerekli madde, insan ve zaman kaynaklarını sağlayarak buldukları eğitim örgütlerinde sosyal adaleti sağlayabilecek bir eğitim öğretim ortamı hazırlamakla da yükümlüdürler.

Alanyazın incelendiğinde adalet, sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm konularının akademik alanda Türkiye'de sıkça çalışılan konulardan olduğu görülmektedir (örn.Bozkurt, 2018; Tomul, 2009). Adalet, kavramı ile ilgili çok sayıda benzer tanım olduğu görülür. TDK (2017) sözlüğünde "Adalet, ... hakkı olanı verme, doğruluk. Hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme" olarak tanımlanmaktadır. Rawls'a (1972) göre adalet; toplumsal işbirliğinden doğan hakların, ödevlerin ve sosyal ve ekonomik malların dağıtımı ile ilgilidir. Örgütsel adalet ise örgütsel çıktılar olan ödül, ceza, statü vb. kazanımların hangi kriterlere göre dağıtılacağına ilişkin prosedürler ve çalışanlararası uygulamalar şeklinde tanımlanabilir (Folger ve Cropanzano, 1998).

Novak'a (2000) göre sosyal adalet terimini ilk olarak 1840 yılında Sicilyalı bir rahip olan L.Taparelli d'Azeglio kullanılmış ve sosyal adalet araştırmalarının birinci dalgası, İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden dönemde başlamıştır. Sosyal adalet herkesi kapsayan ve herkes için özgürlük ve adaleti ifade eder. Bu bakış açısından hareketle, demokratik bir toplumda eğitimin ve eğitimcilerin temel amaçlarından biri demokratik ve adil bir toplum yapısını benimseyen, kimseyi ötekileştirmeyen bilgi ve becerilerle donatılmış vatandaşlar yetiştirmektir (Hyttén ve Bette, 2011). Sosyal adalet kavramının önemli bir özelliği, ideolojik olarak tarafsız olmasıdır. Sağdaki veya merkezdeki kadar soldaki insanlara da açıktır. Gewirtz'e (1998) göre sosyal adaletin olmadığı yani toplumsal kaynakların her anlamda adil bir şekilde dağıtılmadığı toplumlar maddi ve manevi olarak var olamazlar. Bu nedenle toplumu yönetenlerin adalet konusunda tavırlarının net olması gerekir.

Sosyal adalet alanında yaptığı çalışmalarla tanınan Rawls (1972) maddi kaynaklar, haklar ve sorumlulukların bireyler arasında adil ve eşit dağıtıldığı zaman sosyal adaletin gerçekleşeceğini savunur.

Sosyal adalet sözcüğü TDK (2017) sözlüğünde "*Toplumun değişik kesimlerinde hayat standardı, gelir düzeyi vb. birtakım ölçülerin fırsat eşitliği çerçevesinde dikkate alınmasıyla sosyal alanda sağlanan denge durumu.*" olarak ifade edilmektedir. Bir başka ifadeyle sosyal adalet işbirliği sonucunda elde edilen menfaatlerin nasıl paylaşılacağı ya da tahsis edileceği ile ilgilidir. Goldfarb ve Grinberg (2002) sosyal adaleti "sosyal, ekonomik, eğitim ve bireysel haklar alanında eşitlik, hakkaniyet ve adalete ilişkin doğal insan haklarının geri kazanılması, sahiplenilmesi, sürdürülmesi ve geliştirilmesine aktif olarak katılarak bu düzenlemeleri değiştirme uygulaması" olarak tanımlıyor. Theoharis (2007) sosyal adalet liderliğini okul müdürlerinin öğrencilerinin ırk, sınıf, dil, din, cinsiyet, tarihsel geçmişleri vb. özelliklerine ilişkin ayrımlar yapmadan; vizyon ve uygulamaları ile toplumsal eşitsizlikleri ve ötekileştirmeyi ortadan kaldırmayı hedefleyerek, adil ve eşitlikçi bir yaklaşımı merkeze alan liderlik tarzı olarak tanımlamaktadır. Furman (2012) sosyal adalet liderliğinin öneminin K-12 okullar (Anaokulu, ilkököl, ortaokul, lise) düzeyinde yaygın olarak kabul edildiğini ve "bireysel, bireylerarası, toplumsal, sistemik ve ekolojik" olarak beş alt boyutta incelenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Demokratik toplumlarda bunu kısmen de olsa engelleyebilmek için sosyal adalet ilkelerine ihtiyaç vardır. Adil ve hakça paylaşan, barışçıl ve refah içinde yaşayabilen bir toplum düzeni için "sosyal adalet" toplumun temel yapısıdır. Öğrenim ücretleri ve diğer giderleri orta gelir ve özellikle alt gelir grubundaki ailelerin bütçelerini çok çok aşan ve sayıları gitgide artan özel okullar ve vakıf üniversiteleri ile Cumhuriyet'in kuruluşundan itibaren her bireye sunulmaya çalışılan eğitimde fırsat eşitliği yıldan yıla bozulmakta, dezavantajlı grupların nitelikli okullara ve üniversitelere gitmeleri her geçen gün zorlaşmaktadır. Bu nedenle, sosyal adalet ve sosyal adalet liderliğine insanların her zamankinden daha çok ihtiyaçları olduğu söylenebilir. Furman (2012), sosyal adalet liderliğinin eylem odaklı olduğu, baskıcı ve adaletsiz uygulamaları tespit etmeyi; bu uygulamaları ortadan kaldırmayı ve bunların yerine daha adil, eşitlikçi ve kültürel olarak daha uygun olanları uygulamaya koymayı gerektirdiğini ifade etmiştir.

Sinizm; bir gruba, ideolojiye, sosyal bir yapıya, bir örgüte karşı hissedilen öfke, hayal kırıklığı, adaletsizlik veya güvensizlik algısı vb. olumsuz duygulardır (Andersson ve Bateman, 1997). Örgütsel sinizm ise kişinin örgütüne karşı beslediği korku, güvensizlik, umutsuzluk, mutsuzluk vb. olumsuz duygu, tutum ve davranışlardır (Brandes ve Das, 2006). Başka bir ifadeyle örgütsel sinizm, değişen dünya düzeninde, işgörenin örgüte sunduğu değer ve katkıların karşılığını tam olarak alamamaktan dolayı örgüte karşı hissettiği her türlü olumsuz duygu ve tutumlardır (Şamdan ve Baskan, 2019). Örgütsel sinizm literatürde üç alt boyuttan (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) oluşmaktadır.

Bilişsel boyut, kişiye, topluluğa, bir ideolojiye, geleneğe ya da örgüte karşı güvensizliği ifade eden inançtır (Anderson ve Bateman, 1997).

Duyuşsal boyut, örgüte karşı hissedilen her türlü duygusal tepki olarak tanımlanabilir (Tutar, 2016). Davranışsal boyut ise işgörenin örgüte karşı gerçekleştirdikleri veya eyleme geçirmeyi düşündükleri davranışlardır (Dean vd., 1998). Araştırmalar kişinin karakteri, kişilik-rol çatışması, adil olmayan uygulamalar, liderlik tarzı, açık olmayan iletişim, psikolojik sözleşmenin ihlali, kişisel taleplerin karşılanamaması vb. pek çok nedenin örgütsel sinizme yol açtığını göstermektedir.

James (2005) tarafından ABD’de yapılan bir araştırma yönetim şekli ve işgörenlerin olumsuz adalet algılarının örgütsel sinizme yol açan önemli etmenlerden olduğunu tespit etmiş, örgütsel sinizm ile adalet arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ve işgörenlerin sinik tutumlarının örgütsel çıktıları etkileyeceğini göstermiştir.

Fitzgerald (2002) tarafından yapılan bir araştırma adaletsizliğin örgütsel sinizme yol açan önemli etkenlerden biri olduğunu ortaya koymuştur. Adams’ın (1965), eşitlik teorisinde de belirttiği üzere çalışanın örgüte yaptığı katkıya karşın elde ettikleri çıktılar arasındaki eşitsizlik, dengesizlik örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına yol açan önemli faktörlerden biridir. Kutanis ve Çetinel (2010) yaptıkları çalışmada sinik davranışlar gösteren kişilerin genel olarak buldukları örgütteki uygulamaların adaletsiz olduğuna dair bir inanca sahip olduklarını tespit etmişlerdir.

Andersson ve Bateman’ın (1997) bir araştırma bulunduğu örgüte karşı her türlü olumsuz duygulara sahip çalışanların, örgüte karşı sinik davranışlar sergilemelerinin de doğal olduğunu ortaya koymuştur.

Daha düşük sosyo ekonomik düzeydeki öğrenciler de hem bir insan hakkı olarak hem de sosyal adalet ilkesi gereği fiziki-teknolojik altyapı, eğitim kadrosu ve diğer eğitim öğretim imkanları açısından daha iyi okullara ihtiyaç duymaktadırlar. Hoy ve Tarter (2004) yaptıkları çalışmada öğretim liderlerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin adalet algılarını olumlu yönde etkileyecek en önemli kişiler olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, okul müdürünün sergiledikleri liderlik tarzlarının (demokratik ve sosyal adalet liderliği) işgörenler arasında güvene dayalı etkili bir iletişim yaratmada ve adalet algı düzeylerini artırmada önemli bir belirleyici olduklarını ortaya koymuştur.

Alanyazın incelendiğinde adalet, sosyal adalet ve sinizmin; çalışanların adalet algılarını, örgütsel güvenlerini, örgütsel aidiyetlerini, morallerini, iş tatminlerini vb. olumlu veya olumsuz yönde etkiledikleri görülmektedir. Bu gerçekten hareketle Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Öğretmen Algılarının İncelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

Araştırmaya katılan,

1. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin sosyal adalet liderliği algı düzeyleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algı düzeyleri yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem vb. değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nasıldır?
4. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem vb. değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algı düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerine bir etkisi var mıdır?

Yöntem

Yöntem bölümünde yapılan araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve toplanan verilerin analizinde kullanılan istatistiklere ilişkin bilgi verilmiştir.

Araştırmanın Modeli ve Çalışma Grubu

Okul Müdürlerinin sosyal adalet liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen algılarının araştırılmasına yönelik olarak yapılan bu araştırma ilişkisel tarama modeli esas alınarak yapılmıştır. Karasar’a (2017) göre “İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir.” Araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul Kadıköy İlçesinde yer alan 15 özel ilkökul ve 16 özel ortaokulda görev yapan ve basit tesadüfi örnekleme ile seçilen 163 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin dağılım

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	133	81,6
	Erkek	30	18,4
Yaş	35 ve altı	64	39,3
	36-45 yaş	58	35,5
	46 yaş ve üstü	41	25,2
Medeni durum	Evli	110	67,5
	Bekâr	53	32,5
Öğrenim durumu	Lisans	105	64,4
	Y. Lisans	58	35,6
Branş	Sınıf Öğretmeni	59	36,2
	Branş Öğretmeni	104	63,8
Kademe	İlkokul	102	62,6
	Ortaokul	61	37,4
Mesleki kıdem	1-10 yıl	63	38,6
	11-20 yıl	57	35,0
	21 yıl ve üstü	43	26,4
Okuldaki hizmet süresi	1-3 yıl	76	46,6
	4-6 yıl	38	23,3
	7 yıl ve üstü	49	30,1
Devlet okuluna atama	Hiç başvurmadım	73	44,8
	Evet, çalışıp ayrıldım	27	16,6
	Evet, gitmedim	11	6,7
	Hayır, atanmadım	52	31,9

Çalışmaya katılan öğretmenlerin % 81,6'sı kadınlardan oluşmakta ve en büyük yaş grubunu % 39,3 ile 35 yaş ve altındakiler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin % 67,5'i evli, % 64,4'ü lisans mezunu ve % 63,8'i branş öğretmeni olup % 62,6'sı ilkokullarda çalışmaktadır. Öğretmenlerin %38,7'si 1-10 yıllık kıdeme sahip ve %46,6'sı şu anki okulda 1-3 yıldır görev yapmaktadır. Öğretmenlerin, % 44,8'i bir devlet okulda çalışmak için hiç başvurmadığını belirtirken, % 6,7'si ise bir devlet okuluna (resmi okul) atamasının yapıldığını ancak gitmediğini belirtmiştir.

Verilerin Toplaması ve Analizi

Araştırma için öncelikle İstanbul Okan Üniversite'sinden 16.11.2022 tarih ve 160 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır. Veri toplamada kullanılacak ölçeklerin yazılı kullanım izinleri alınmıştır. Katılımcılara daha kolay ulaşabilmek için ölçekler ve kişisel bilgi formu Google forma yüklenmiş ve oluşturulan link katılımcılara gönderilmiştir.

Araştırmanın verilerinin toplanması için, bir kişisel bilgi formu ve likert tipi iki ölçme aracı kullanılmıştır. Öğretmenlerin, demografik özelliklerini tespit etmek üzere araştırmacı tarafından hazırlanan ve dokuz soru içeren bir bilgi formu kullanılmıştır. Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliğine ilişkin öğretmen algılarını belirlemek üzere ise Bozkurt (2018) tarafından geliştirilen, 34 maddelik ve dört boyuttan meydana gelen 5'li likert tipi "Sosyal Adalet Liderliği" ölçeği kullanılmıştır. Dört boyutlu ölçeğin toplam varyansın % 69,058'ini açıkladığı ve genel güvenilirlik düzeyinin 0,981 olduğu bulunmuştur. Bu çalışma öncesi yapılan güvenilirlik analizinde de ölçeğin güvenilirlik düzeyinin 0,987 olduğu hesaplanmıştır. Öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeyini belirlemek amacıyla orijinali Brandes, Dharwadkar ve Dean'e (1999) ait olan ve Kalağan'ın (2009) Türkçe 'ye uyarladığı "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. 5'li Likert tipi ölçeğin toplam varyansın % 78,7'sini açıkladığını, ölçeğinin güvenilirlik çalışmaları sonucu elde edilen Cronbach Alfa katsayısının 0,930 olduğu ve ölçeğin bu çalışmaya yönelik incelenen güvenilirlik katsayısının ise 0,943 olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerden, Kişisel Bilgi Formu, Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği yoluyla elde veriler düzenlenerek SPSS 24.0 programına aktarılmış ve analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amaçlarına bağlı olarak analizlerin yapılması öncesi hangi istatistik tekniğinin kullanılacağına normallik dağılımının incelenmesi sonrası karar verilmiş ve buna yönelik olarak öğretmenlerin ölçek puanlarının çarpıklık ile basıklık katsayıları incelenmiştir.

"Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,00$ arasında çıkması halinde verilerin normal dağılım gösterdikleri kabul edilmiştir (Büyükoztürk, 2011; Morgan vd. 2011)."

Tablo 2. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının normallik dağılımına ilişkin analiz sonuçları

Ölçek/Puan	\bar{X}	ss	Çarpıklık	Basıklık
Sosyal Adalet Liderliği	4,06	0,08	-0,91	0,95
Örgütsel Sinizm	2,28	0,08	0,69	-0,32

Öğretmenlerin, sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,00$ arasında kaldığı, yani normal dağılım gösterdiği görüldüğünden parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Öğretmenlerin, demografik özelliklerine bağlı olarak ikili grupların sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t-testi, üç ve daha fazla grupların puanlarının karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Öğretmenlerin, sosyal adalet liderliğinin ilişkin algı düzeylerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Yapılan bütün istatistiksel analizlerde anlamlılık .05 alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın amaçlarına bağlı olarak, verilerin analizinden elde edilen bulgular sunulmuştur. İlk bölümde, öğretmenlerin, sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı, ikinci bölümde ise öğretmenlerin yöneticilerine yönelik sosyal adalet liderliği algılarının örgütsel sinizm puanları/düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarına ilişkin betimsel istatistikler

Ölçek/Puan	\bar{X}	ss	Katılım Düzeyi
Sosyal Adalet Liderliği	4,06	0,95	Yüksek
Örgütsel Sinizm	2,28	0,96	Düşük

Tablo 3'te belirtildiği gibi, araştırmada yer alan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki yöneticilere yönelik sosyal adalet liderliği algı düzeyleri yüksek/olumlu ($\bar{X}_{\text{Sosyal Adalet Liderliği}}=4,06\pm 0,95$), örgütsel sinizm düzeyleri ise düşüktür ($\bar{X}_{\text{Örgütsel Sinizm}}=2,28\pm 0,96$).

Öğretmenlerin, sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı ve öğretmenlerin yöneticilerine yönelik sosyal adalet liderliği algılarının örgütsel sinizm puanları/düzeyi üzerindeki etkisi aşağıda incelenmiştir. Öğretmenlerin demografik gruplarına göre puanları arasında anlamlı fark bulunduğu durumda *T* testi için Cohen's *d*, ANOVA testi için Eta-kare (η^2) etki derecesi değeri hesaplanmıştır. "Cohen's *d* değeri .20 ve altı 'küçük', .50'ye kadar 'orta', .80'e kadar 'büyük' ve .80'in üzerinde olduğunda ise 'çok büyük' etki olarak kabul edilir" (Can, 2017, s.141). " η^2 (Eta) değeri 0,010-0,060 arası 'küçük', 0,060-0,140 arası 'orta' ve 0,140'ten yukarısı 'büyük' etki derecesini göstermektedir." (Green ve Salkind, 2014).

Tablo 4. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılması

Boyut	Cinsiyet	Betimsel İst.			t-test			Etki (<i>d</i>)
		<i>n</i>	\bar{X}	ss	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>	
Sosyal Adalet Liderliği	Kadın	133	4,05	0,93	-0,03	161	0,974	-
	Erkek	30	4,06	1,05				
Örgütsel Sinizm	Kadın	133	2,36	0,94	2,58	161	0,001**	0,52
	Erkek	30	2,08	1,08				

* $p < .05$

Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin, sosyal adalet liderliği algılarında anlamlı bir farka neden olmadığı ($p > .05$) fakat örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farka neden olduğu görülmüştür [$t_{(161)}=2,58$; $p=0,001$] (Tablo 4).

Kadın öğretmenlerin, örgütsel sinizm puanlarının erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Kadın}=2,36$; $\bar{X}_{Erkek}=2,08$). Cinsiyetin, öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları üzerinde anlamlı ve 'büyük' bir etkisi olduğu görülmüştür ($d_{Cohen}=0,52$).

Tablo 5. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının yaşa göre karşılaştırılması

Boyut	Yaş	Betimsel İst.			ANOVA		Tukey HSD	Etki (η^2)
		N	\bar{X}	ss	F	p		
Sosyal	35 ve altı (1)	64	4,11	1,05	0,42	0,655	-	-
Adalet	36-45 yaş (2)	58	3,96	0,83				
Liderliği	46 yaş ve üstü (3)	41	4,09	0,97				
Örgütsel Sinizm	35 ve altı (1)	64	2,38	1,05	6,53	0,002**	1, 2 > 3	0,079
	36-45 yaş (2)	58	2,33	0,96				
	46 yaş ve üstü (3)	41	2,06	0,78				

** $p < .01$

Öğretmenlerin, yaşlarına bağlı olarak sadece örgütsel sinizm puanlarının farklılaştığı [$F_{(2; 160)}=6,53$; $p=0,001$], sosyal adalet liderliği algısı puanlarının ise farklılaşmadığı ($p > .05$) bulunmuştur (Tablo 5).

Hangi yaş grupları arasında öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının farklı olduğunu belirlemek için yapılan post-hoc Tukey HSD testine göre; 35 yaş ve altı ile 36-45 yaş grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}_{35 \text{ yaş ve altı}}=2,38$; $\bar{X}_{36-45 \text{ yaş}}=3,33$) örgütsel sinizm düzeyleri/puanları, 46 yaş ve üstü öğretmenlerden daha yüksektir ($\bar{X}_{46 \text{ yaş ve üstü}}=2,06$). Yaşın, öğretmenlerin, örgütsel sinizm sinizm algılarına etkisinin anlamlı ve orta düzeyde olduğu görülmüştür ($\eta^2=0,079$).

Tablo 6. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılması

Boyut	Medeni Durum	Betimsel İst.			t-test			Etki (d)
		n	\bar{X}	ss	t	sd	p	
Sosyal Liderliği	Evli	110	3,98	0,98	2,51	161	0,002**	0,42
	Bekâr	53	4,22	0,88				
Örgütsel Sinizm	Evli	110	2,30	0,99	0,33	161	0,740	-
	Bekâr	53	2,24	0,91				

** $p < .01$

Medeni durum değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı fark yaratmadığı ($p > .05$) ancak sosyal adalet liderliği algılarında anlamlı bir fark yarattığı görülmüştür [$t_{(161)}=2,51$; $p=0,002$] (Tablo 6).

Bekâr öğretmenlerin, sosyal adalet liderliğine ilişkin algı düzeyleri, evli öğretmenlerden daha yüksektir ($\bar{X}_{Evli}=3,98$; $\bar{X}_{Bekâr}=4,22$). Medeni durumun, öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarına anlamlı ve orta düzeyde bir etki yaptığı görülmüştür ($d_{Cohen}=0,42$).

Tablo 7. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılması

Boyut	Öğrenim Durumu	Betimsel İst.			t-test			Etki (d)
		n	\bar{X}	ss	t	sd	p	
Sosyal Liderliği	Lisans	105	3,99	1,00	2,24	161	0,016*	0,37
	Y. Lisans	58	4,18	0,85				
Örgütsel Sinizm	Lisans	105	2,31	0,97	0,56	161	0,577	-
	Y. Lisans	58	2,22	0,96				

* $p < .05$

Öğrenim durumunun da örgütsel sinizm puanlarında anlamlı bir farka neden olmadığı ($p>.05$) fakat öğrenim durum değişkeninin öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algıları üzerinde anlamlı bir farka yol açtığı görülmüştür [$t_{(161)}=2,24$; $p=0,016$] (Tablo 7).

Yüksek lisans yapmış öğretmenlerin, sosyal adalet liderliğine ilişkin algı düzeyleri, lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksektir ($\bar{X}_{\text{Lisans}}=3,99$; $\bar{X}_{\text{Yüksek Lisans}}=4,18$). Öğrenim durumunun, öğretmenlerin sosyal adalet liderliği puanları üzerinde anlamlı ve ‘orta’ düzeyde bir etkisi olduğu bulunmuştur ($d_{\text{Cohen}}=0,37$).

Tablo 8. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının branşa göre karşılaştırılması

Boyut	Branş	Betimsel İst.			t-test			Etki (d)
		N	\bar{X}	ss	t	sd	p	
Sosyal Adalet Liderliği	Sınıf Ö.	59	3,94	1,03	2,13	161	0,022*	0,35
	Branş Ö.	104	4,14	0,91				
Örgütsel Sinizm	Sınıf Ö.	59	2,30	1,02	0,19	161	0,849	-
	Branş Ö.	104	2,27	0,93				

* $p<.05$

Branş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında anlamlı fark yaratmadığı ($p>.05$) fakat sosyal adalet liderliği algı düzeylerinde anlamlı bir farka neden olduğu tespit edilmiştir [$t_{(161)}=2,13$; $p=0,022$] (Tablo 8).

Branş öğretmenlerinin, sosyal adalet liderliğine ilişkin algı düzeyleri, sınıf öğretmenlerinden daha yüksektir ($\bar{X}_{\text{Sınıf Ö.}}=3,94$; $\bar{X}_{\text{Branş Ö.}}=4,14$). Branşın, öğretmenlerin sosyal adalet liderliği puanları üzerinde anlamlı ve ‘orta’ düzeyde bir etkisi olduğu bulunmuştur ($d_{\text{Cohen}}=0,35$).

Tablo 9. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının görev yapılan okul kademesine göre karşılaştırılması

Boyut	Okul Kademesi	Betimsel İst.			t-test			Etki (d)
		n	\bar{X}	ss	t	sd	p	
Sosyal Adalet Liderliği	İlkokul	102	4,15	0,97	2,27	161	0,020*	0,37
	Ortaokul	61	3,91	0,91				
Örgütsel Sinizm	İlkokul	102	2,24	0,99	0,74	161	0,462	-
	Ortaokul	61	2,35	0,92				

* $p<.05$

Görev yapılan okul kademesinin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde farklılık yaratmadığı ($p>.05$) fakat sosyal adalet liderliği algıları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür [$t_{(161)}=2,27$; $p=0,020$] (Tablo 9).

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin, sosyal adalet liderliğine ilişkin algı düzeyleri, ortaokullarda öğretmenlerden daha yüksektir ($\bar{X}_{\text{İlkokul}}=4,15$; $\bar{X}_{\text{Ortaokul}}=3,91$). Görev yapılan okul kademesinin, öğretmenlerin sosyal adalet liderliği puanları üzerinde anlamlı ve ‘orta’ düzeyde bir etkisi olduğu bulunmuştur ($d_{\text{Cohen}}=0,37$).

Tablo 10. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının mesleki kıdeme göre karşılaştırılması

Boyut	Kıdem	Betimsel İst.			ANOVA		Tukey HSD	Etki (η^2)
		n	\bar{X}	ss	F	p		
Sosyal Adalet Liderliği	1-10 yıl (1)	63	3,77	0,99	4,06	0,019*	2, 3 >1	0,063
	11-20 yıl (2)	57	4,19	0,93				
	21 yıl ve üstü (3)	43	4,23	0,86				

Örgütsel Sinizm	1-10 yıl (1)	63	2,38	1,06	3,28	0,040*	1, 2 > 3	0,046
	11-20 yıl (2)	57	2,41	0,95				
	21 yıl ve üstü (3)	43	1,98	0,77				

* $p < .05$

Öğretmenlerin, mesleki kıdemlerine bağlı olarak hem sosyal adalet liderliği [$F_{(2; 160)}=4,06; p=0,019$] hem de örgütsel sinizm algısı puanlarının farklılaştığı [$F_{(2; 160)}=3,28; p=0,040$] bulunmuştur (Tablo 10).

Post-hoc Tukey HSD testine göre; 11-20 yıl ile 21 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{11-20 \text{ yıl}}=4,19; \bar{X}_{21 \text{ yıl ve üstü}}=4,23$) sosyal adalet liderliği düzeyleri/puanları, 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=3,77$). Mesleki kıdemin, öğretmenlerin, sosyal adalet liderliği algılarına etkisi anlamlı ve ‘orta’ düzeydedir ($\eta^2=0,063$).

1-10 yıl ve 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=2,38; \bar{X}_{11-20 \text{ yıl}}=2,41$) örgütsel sinizm düzeyleri/puanları, 21 yıl ve üstü meslek kıdemine sahip öğretmenlerden daha yüksektir ($\bar{X}_{21 \text{ yıl ve üstü}}=1,98$). Mesleki kıdemin, öğretmenlerin, örgütsel sinizm algılarına etkisi anlamlı ve ‘düşük’ düzeydedir ($\eta^2=0,046$).

Tablo 11. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının okulda çalışma süresine göre karşılaştırılması

Boyut	Okulda Süresi	Ç.	Betimsel İst.			ANOVA		Tukey HSD	Etki (η^2)
			N	\bar{X}	ss	F	p		
Sosyal Adalet Liderliği	1-3 yıl (1)	76	4,04	1,01	0,67	0,513	-	-	
	4-6 yıl (2)	38	4,20	0,70					
	7 yıl ve üstü (3)	49	3,96	1,03					
Örgütsel Sinizm	1-3 yıl (1)	76	2,27	0,98	0,03	0,967	-	-	
	4-6 yıl (2)	38	2,32	0,91					
	7 yıl ve üstü (3)	49	2,27	0,99					

* $p < .05$

Öğretmenlerin, görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine göre ne sosyal adalet liderliği ne de örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı fark olmadığı ($p > .05$) görülmüştür (Tablo 11).

Tablo 12. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm puanlarının devlet okuluna atanmaya göre karşılaştırılması

Boyut	Devlet O. Atanma	n	Betimsel İst.			ANOVA		Tukey HSD	Etki (η^2)
			\bar{X}	ss	F	p			
Sosyal Adalet Liderliği	Hiç başvurmadım (1)	73	4,03	0,92	0,91	0,440	-	-	
	Evet, çalışıp ayrıldım (2)	27	4,04	1,14					
	Evet, gitmedim (3)	11	3,92	1,01					
	Hayır, atanmadım (4)	52	4,02	0,88					
Örgütsel Sinizm	Hiç başvurmadım (1)	73	2,39	0,97	3,82	0,022*	1, 3, 4 > 2	0,056	
	Evet, çalışıp ayrıldım (2)	27	1,99	0,85					
	Evet, gitmedim (3)	11	2,48	1,15					
	Hayır, atanmadım (4)	52	2,45	0,95					

* $p < .05$

Öğretmenlerin, devlet okuluna atanmasına bağlı olarak sadece örgütsel sinizm puanlarının farklılaştığı [$F_{(3; 159)}=3,82; p=0,022$], sosyal adalet liderliği algısı puanlarının ise farklılaşmadığı ($p > .05$) bulunmuştur (Tablo 12).

Hangi gruplarda örgütsel sinizm puanlarının farklılaştığını belirlemek için yapılan post-hoc Tukey HSD testine göre; devlet okuluna atanmış/çalışmış ve ayrılmış öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{Evet, çalışıp ayrıldım}}=1,99$) örgütsel sinizm düzeyleri/puanları, diğer öğretmenlerden daha düşüktür ($\bar{X}_{\text{Hiç başvurmadım}}=2,39$; $\bar{X}_{\text{Evet, gitmedim}}=2,48$; $\bar{X}_{\text{Hayır, atanmadım}}=2,45$). Devlet okuluna atanma durumunun, öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeyine etkisinin anlamlı fakat 'düşük' düzeyde olduğu görülmüştür ($\eta^2=0,056$).

Tablo 13. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik özet tablo

Değişken	Sosyal Adalet Liderliği		Örgütsel Sinizm	
	Anlamlı Fark	Etki Düzeyi	Anlamlı Fark	Etki Düzeyi
Cinsiyet	-	-	**	Büyük
Yaş	-	-	**	Orta
Medeni durum	**	Orta	-	-
Öğrenim durumu	*	Orta	-	-
Branş	*	Orta	-	-
Okul kademesi	*	Orta	-	-
Mesleki kıdem	*	Orta	*	Küçük
Okulda çalışma süresi	-	-	-	-
Devlet okuluna atanma	-	-	*	Küçük

Fark * $p < .05$ ve ** $p < .01$ düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcıların, demografik özelliklerine göre sosyal adalet liderliği ve örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin yapılan analizlerinin sonuçları Tablo 13'te verilmiş olup aşağıda açıklanmıştır.

- Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği düzeyleri, medeni durumu, öğrenim durumu, branş, okul kademesi ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyet, yaş, okulda çalışma süresi ve devlet okuluna atanma durumuna göre ise farklılaşmamaktadır ($p > .05$).
- Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ise cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve devlet okuluna atanma durumuna göre anlamlı farklılık gösterirken, medeni durum, öğrenim durumu, branş, okul kademesi ve okulda çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır ($p > .05$).

Öğretmenlerin, sosyal adalet liderliğine ilişkin algılarının örgütsel sinizm düzeyi üzerindeki etkisini (anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığı) incelemek üzere doğrusal regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 14).

Tablo 14. Öğretmenlerin sosyal adalet liderliğine ilişkin algı düzeylerinin örgütsel sinizme etkisini araştırmaya yönelik yapılan doğrusal regresyon analizi sonucu

Değişken	Model			ANOVA		Katsayı Tablosu		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Düz. R</i> ²	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>B</i>	<i>β</i>		
Model	0,621	0,385	0,381	100,90	0,000***				
Sabit						4,82		18,55	0,000***
Sosyal Adalet Liderliği						-0,63	-0,62	10,04	0,000***

Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm

*** $p < .001$

Yapılan ANOVA testi, öğretmenlerin, sosyal adalet liderliğine ilişkin algı düzeyinin, onların örgütsel sinizm düzeyini anlamlı bir şekilde yordamada kullanılabileceğini göstermektedir [$F_{(1; 162)}=100,90$; $p < .001$]. Regresyon katsayıları incelendiğinde, Sosyal adalet liderliği algı düzeyinin, öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeyini anlamlı ve negatif yönde yordadığını göstermektedir ($\beta = -0,62$; $p < .001$). Sosyal adalet liderliği algı düzeyinin, öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeyini %38,1

(Düzeltilmiş $R^2=0,381$) oranında açıkladığı görülmektedir. Sosyal adalet liderliği algı düzeyinin, öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeyini etkileme durumunu gösterir.

Örgütsel Sinizm Düzeyi= $4,82 + (-0,63 \cdot \text{Sosyal Adalet Liderliği Algısı}) + \varepsilon$

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen görüşlerinin incelendiği bu araştırmanın bulgularına göre şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde, güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin, sosyal adalet liderliği algı düzeylerindeki artış onların örgütsel sinizm düzeylerinde düşüşe neden olmaktadır veya sosyal adalet liderliği algı düzeylerindeki düşüş onların örgütsel sinizm düzeylerinde artışa neden olmaktadır.

Öğretmenlerin, sosyal adalet liderliğine ilişkin algı düzeylerinin örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılan analiz sonucunda, öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algı düzeyinin, örgütsel sinizm düzeyini anlamlı ve negatif yönde yordadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki müdürlere ilişkin sosyal adalet liderliği algı düzeylerinin yüksek, örgütsel sinizm düzeylerinin ise düşük olduğu görülmüştür.

Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı ve büyük bir etkisi olduğu tespit edilmiş olup kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olması kadın öğretmenlerin pek çok örgütte olduğu gibi eğitim kurumlarında da daha fazla ayrımcılığa uğramasından kaynaklı olabileceği ve bu durumun kadın öğretmenlerin sinizm düzeylerini ve doğal olarak sosyal adalet liderliği algı düzeylerini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Cinsiyetin öğretmenlerin, sosyal adalet liderliği algı düzeylerinde ise anlamlı farka neden olmadığı görülmüştür.

Yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına etkisinin anlamlı ve orta düzeyde olduğu görülmüş, 35 yaş ve altı öğretmenlerin sinizm düzeylerinin 46 yaş ve üstü katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu farkın, daha genç bir kesimi temsil eden 35 yaş ve altı grubundaki öğretmenlerin buldukları örgüte kattıklarının karşılığını alamadıklarını düşünüyor olmalarından ve genç insanlar olarak hayattan beklentilerini yeterince karşılayamadıkları için olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Medeni durum değişkeninin, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında anlamlı bir fark yaratmadığı fakat medeni durumun, öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarına anlamlı ve orta düzeyde etki ettiği görülmüş, bekâr öğretmenlerin, sosyal adalet liderliğine ilişkin algı düzeylerinin evlilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre de örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Öğrenim durumunun öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarına anlamlı ve orta düzeyde bir etkisi olduğu tespit edilmiş; yüksek lisans yapmış öğretmenlerin, sosyal adalet liderliğine ilişkin algılarının lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin, branşlarına göre de örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Branş değişkeninin öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarına anlamlı ve orta düzeyde bir etkisi olduğu görülmüş, branş öğretmenlerinin algılarının sınıf öğretmenlerine kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun branş öğretmenlerinin ders ve iş yükünün sınıf öğretmenlerine kıyasla daha fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin, görev yapılan okul kademesine göre de (ilkokul veya ortaokul) örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Görev yapılan okul kademesinin, öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algıları üzerinde anlamlı ve orta düzeyde bir etkisi olduğu; ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal adalet liderliğine ilişkin algı düzeylerinin ortaokullarda görev yapan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki kıdem değişkenine göre katılımcıların hem sosyal adalet liderliği algılarının hem de örgütsel sinizm algı düzeylerinin farklılaştığı görülmüştür. Mesleki kıdemin, öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı fakat küçük olduğu tespit edilmiştir. Kıdemin, öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algılarına etkisinin anlamlı ve orta düzeyde olduğu görülmüş 11 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algı düzeylerinin 10 yıl ve altı meslek kıdemi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerinin, onların ne sosyal adalet liderliği ne de örgütsel sinizm algıları üzerinde anlamlı bir farka neden olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin, daha önce bir devlet okulunda görev yapıp yapmama durumuna bağlı olarak sadece örgütsel sinizm düzeylerinin küçük düzeyde farklılaştığı fakat sosyal adalet liderliği algı düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür. Daha önce herhangi bir devlet okulunda görev yapmış katılımcıların örgütsel sinizm algılarının diğer katılımcılara oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde, güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koyan bu araştırma sonuçlarının aşağıda verilen bazı araştırma sonuçlarıyla da örtüştüğü, uyumlu olduğu görülmüştür.

James'in (2005) yaptığı bir araştırma işgörenlerin olumsuz adalet algılarının örgütsel sinizme yol açan önemli faktörlerden biri olduğunu tespit etmiş ve örgütsel sinizm ile adalet arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Şamdan ve Baskan (2019) tarafından yapılan bir çalışmada öğretmenlerin adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde Çetin vd. (2013) yaptıkları bir çalışmada öğretmenlerin adalet ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Şirin (2011) tarafından yapılan bir çalışmada, adil uygulamaların olduğu, liderlik ve yönetsel açıdan köklü okul kültürü olan eğitim örgütlerinde görev yapanların buldukları eğitim örgütüne karşı besledikleri olumsuz duyguların yani sinizm düzeylerinin ve sinik davranışların azaldığı tespit edilmiştir. Köybaşı ve diğerlerinin (2017) yaptıkları bir çalışmada da öğretmenlerin adalet algıları ile sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Colquitt vd. (2001) yaptıkları çalışmada adalet algısı ile örgütsel aidiyet, iş doyumu, örgütsel güven, işten ayrılma ve verimlilik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Gerek bu araştırma sonuçları gerekse yukarıda verilen araştırma sonuçlarına göre okullardaki adaletsiz uygulamaların, okul müdürlerinin liderlik tarzlarının ve algılanan sinizm düzeyinin öğretmenler üzerindeki olumsuz etkilerinin; örgütsel bağlılık ve güvenin zayıflaması, performansın düşmesi, iş doyumunun azalması, çatışma, stres, tükenmişlik duygusu ve öğretmenlerin kendilerini değersiz hissetmeleri şeklinde ortaya çıktığını göstermektedir.

Bu bağlamda adaletin, sosyal adaletin, sosyal adalet liderliğinin ve örgütsel sinizmin eğitim örgütleri açısından önemini kavramakta yetersiz kalan öğretim liderlerinin örgütsel adalet algıları düşük sinik çalışanlarla liderlik ettikleri eğitim örgütlerini hedeflerine ulaştırmada ve çağı yakalamada yetersiz kalacakları söylenebilir. Theorais'in (2007) ifade ettiği gibi okullarda sosyal adalet tesadüfi olarak gerçekleşmez tüm öğrencilere eşit ve adil fırsatlar sunmaya çalışarak eğitimde sosyal adaleti hayata geçirmeye odaklanan, eşitlikçi okullar yaratan sosyal adalet liderliği yapabilen okul müdürleri ile gerçekleştirilebilir.

Öğretmenlerin özlük hakları, okul ücretleri, çalışma koşulları ve dahası yetiştirdikleri öğrencilerin yeterlikleri konusunda ülkemizde yaşanan ekonomik sıkıntılar ile birlikte sıkça gündeme gelen özel okul öğretmenleri ile yapılmış bir çalışma olması nedeniyle bu alanda yapılmış diğer çalışmalardan farklı olan bu araştırmanın sosyal adalet liderliği, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm konularında Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Özel Okullar Derneği, özel okul kurucuları, yöneticileri ve öğretmenlerinde farkındalık yaratarak literatüre katkıda bulunacağı ve bu konuları MEB düzeyinde daha detaylı çalışmalar yapacak olan araştırmacıları cesaretlendirip yol göstereceği umulmaktadır.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.
- Bozkurt, B. (2018). Sosyal adalet liderliği ile yöneticiye bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.
- Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. In *Employee health, coping and methodologies* (pp. 233-266). Emerald Group Publishing Limited.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999, May). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. In *Eastern Academy of Management Proceedings* (Vol. 2, No. 1, pp. 150-153).
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- Çetin, B., Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet ile sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış*, (37), 1-20.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Dipaola, M. ve Guy, S. (2009). The impact of organizational justice on climate and trust in high schools. *Journal of School Leadership*, 19(4), 382-405.
- Ferreira, F. H., & Gignoux, J. (2010). Eğitimde fırsat eşitsizliği: Türkiye örneği. *TC Cumhuriyeti DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı. Çalışma Raporu*, 4.
- FitzGerald, M. R. (2002). Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style. Unpublished Doctoral dissertation, University of Cincinnati.

- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7). Sage.
- Furman, G. (2012). Social justice leadership as praxis: Developing capacities through preparation programs. *Educational administration quarterly*, 48(2), 191-229.
- Gewirtz, S. (1998). Conceptualizing social justice in education: Mapping the territory. *Journal of education policy*, 13(4), 469-484.
- Goldfarb, K. P., & Grinberg, J. (2002). Leadership for social justice: Authentic participation in the case of a community center in Caracas, Venezuela. *Journal of School Leadership*, 12(2), 157-173.
- Green, S.B. and Salkind, N.J. (2014). *Using SPSS for Windows and Macintosh*. New Jersey: Pearson.
- Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- Hytten, K., & Bettez, S. C. (2011). Understanding education for social justice. *Educational foundations*, 25, 7-24.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*, Unpublished Doctoral dissertation, The Florida State University.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler ve Teknikler* (32. Baskı). Nobel Yayınevi, Ankara.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. ve Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-14.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26).
- Novak, M. (2000). Defining social justice. *First things*, 11-12.
- Rawls, J. (1972). *A theory of justice*. Oxford: Oxford University Press.
- Reyes, P., & Wagstaff, L. (2005). How does leadership promote successful teaching and learning for diverse students. *A new agenda for research in educational leadership*, 101-118.
- Şamdan, T., ve Baskan, G. A. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.
- Şirin, E. (2011). İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Taymaz, H. (1986). Okul yönetimi ve yönetici yetiştirme. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 19(1), 123-135.
- Theoharis, G. (2007). Social justice educational leaders and resistance: Toward a theory of social justice leadership. *Educational administration quarterly*, 43(2), 221-258.
- Tomul, E. (2010). İlköğretim okullarındaki sosyal adalet uygulamalarına ilişkin yönetici görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 34(152).
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 31.10.2022)
- https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tc_anayasasi.maddeler?p3=42 (erişim: 31.10.2022)
- <https://www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyannames/> (erişim tarihi: 31.10.2022)
- <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739-20140206.pdf> (erişim tarihi: 31.10.2022/14.02.2023)