

Öğretmenlerin Örgütsel Adaletsizlik İle Üretkenlik Karşıtı Davranış Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma

Süleyman İNAN¹ Taner AYDOĞDU² Kıymet AYDOĞDU³ Zeynep ÖZDEMİR⁴ Mehmet KIRIŞ⁵
Faruk Zeki ELGÜN⁶ Şennur ELGÜN⁷

¹Eğitimci, inansuleyman@yahoo.com, ORCID: 0009-0003-4156-7628

²Eğitimci, t.aydogdu06@hotmail.com, ORCID: 0009-0003-2816-1826

³Eğitimci, k.aydogdu06@hotmail.com, ORCID: 0009-0004-3138-7858

⁴Eğitimci, enes.penyez@gmail.com, ORCID: 0009-0001-4985-5566

⁵Eğitimci, mkiris71@gmail.com, ORCID: 0009-0009-2289-2170

⁶Eğitimci, gazipasa34@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5157-6320

⁷Eğitimci, sennurelgun@gmail.com, ORCID: 0009-0004-0150-1752

Özet: Bu araştırma örgütsel adaletsizlik algısı ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkileri öğretmenler üzerinden incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu, örgütsel adaletsizlik ölçeği ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinden oluşan veri toplama aracı, 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde görev yapan 440 öğretmene gönüllü olarak uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin dağıtım adaletsizliği, etkileşim adaletsizliği ve örgütsel adaletsizlik genel ortalamalarının düşük düzeyde olduğu, prosedürel adaletsiz algılarının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarının çok düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları genel ve geri çekilme davranışı ile etkileşim adaletsizliği arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Adalet, Örgütsel Adalet, Örgütsel Adaletsizlik, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

A Study on the Relationship Between Teachers' Organisational Injustice and Counterproductive Behaviour

Abstract: This study was conducted to examine the relationships between perceptions of organisational injustice and counterproductive work behaviours through teachers. For this purpose, the data collection tool consisting of personal information form, organisational injustice scale and counterproductive work behaviours scale was voluntarily applied to 440 teachers working in Beşiktaş district of Istanbul in the 2022-2023 academic year. The data obtained were analysed in computer environment using SPSS 22.0 software. As a result of the research, it was determined that the teachers' general averages of distributional injustice, interactional injustice and organisational injustice were at low level, while their perceptions of procedural injustice were at medium level. Participants' counterproductive work behaviours were found to be at a very low level. A low level positive relationship was found between counterproductive work behaviours in general and withdrawal behaviour and interaction injustice.

Keywords: Justice, Organisational Justice, Organisational Injustice, Counterproductive Work Behaviours

1. GİRİŞ

Adalet, insanlık tarihinden beri var olan ve kapsamı geniş, felsefe, din, siyaset bilimi gibi birçok alanı içine alan bir kavramdır. Eşitlik adalet için bir önceliktir. Adil olmak, önyargısız olmak, her koşulda hukuka uymak, ilke ve inançlarını mevcut duruma göre düzenlemek ve tüm bunları başkalarının hatalarından yararlanmamaktır (Özkalp ve Kirel, 2013: 511).

Adalet kavramı; hakkın gözetilmesi, hukuka uygunluk ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılmaktadır. Farklı bakış açıları ile Aristoteles ve

Platon gibi filozoflar tarafından da ele alınan adalet kavramı; temelde hep menfaat, yakınlık, nefret gibi sebeplerden uzak; hakkı sahibine vermeyi, tarafsız, dürüstçe iş yapmayı gerektirmektedir (San, 2017:15).

Genel olarak adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, kişi haklarına saygı, hukuka uygun hareket etme, kişisel çıkarlardan uzak durma olarak yorumlanabilir.

Literatürde örgütsel adalet/adaletsizlik üzerine yapılan araştırmalar Adams'ın eşitlik teorisine

dayanmaktadır. Adams'ın eşitlik teorisi, bir örgütte çalışan bireylerin eğitimlerini ve deneyimlerini örgüte aktardıklarını ve karşılığında örgütten ödül, ikramiye ve ücret almayı beklediklerini tanımlar. Eşitlik teorisinde çalışanların tatmini, verimliliği ve başarısı, çalıştıkları örgüt ortamına göre eşitlik ya da eşitsizlik duygularıyla ilişkilidir (Bölükbaşıoğlu, 2013: 8). Adams'a göre bir çalışan örgüt adına çalışıyorsa sahip olduğu deneyim, bilgi ve emek değerlerini örgütün yararına kullanacaktır. Örgütten gelen bu girdilerle karşı karşıya kalan çalışanlar örgütten bir şeyler beklerler. Yani girdi ve çıktıyı karşılaştırır. Bu karşılaştırmada yaş, kıdem, eğitim ve sosyal statü gibi nitelikler dahil edilir; ödüller, para ve statü artışı gibi nitelikler çıktı olarak kabul edilir. Diğer çalışanlarla ilişkilerinde, çalışan bu girdi-çıktıları gözlemleyerek aldığından az ya da çok katkıda bulunduğunu algıladığında, kendini haksız hissetmekte ve bu eşitsizliği ortadan kaldırmak için bir takım önlemler alma eğilimine girmektedir (Yüksekbilgili, Çöpoğlu ve Gür, 2015: 45).

Ancak örgüt çalışanları bu karşılaştırmayı sadece kendi örgütleri içinde değil, başka bir örgütteki bireylerle de karşılaştırarak tutumlarını geliştirmektedir (Karaca, 2016: 4; Uludağ, 2018: 8). Bu karşılaştırmalar nedeniyle haksız algılara kapılan çalışanlar, durumu değiştirmek ve kendilerini daha güvende hissetmek için katkı oranlarını yani girdilerini değiştirmeye çalışmakta, bilinçli olarak örgüte katkılarını azaltmakta ya da çıktıyı değiştirmeye çalışarak bilinçli olarak sabote etmeyi seçmektedir. Ayrıca bu gibi durumlarda bir çalışan karşılaştırma yaptığı standardı veya kurumu değiştirmeye daha istekli olabilmekte, dolayısıyla çalışanların adaletsizlik algıları nedeniyle ortaya çıkan bu durumlar hem çalışanı hem de örgütü olumsuz etkileyebilmektedir (Bölükbaşıoğlu, 2013: 9).

Örgütsel amaçlar doğrultusunda uygulanan politikaların ve yapılan tüm eylemlerin görünürde adil olup olmadığını ortaya çıkarmak kolay bir süreç olmadığından örgütsel adaleti bir bütün olarak değil, farklı alt boyutlara ayırarak incelemek gerektiğini ortaya çıkarmıştır (Cüce vd., 2013:5-6). Literatürde örgütsel adalet, dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç farklı boyutta incelenmektedir (Eren, 2015: 552).

Dağıtım adaleti: Örgütsel adalet alanındaki ilk araştırmalar daha çok dağıtım adaletine odaklandı. Dağıtıcı adalet ilkesi; benzer özelliklere sahip kişilere ve farklı özelliklere sahip kişilere farklı davranılması, farklılıklarına göre farklı şekilde davranılması esasına dayanmaktadır. Karar verme süreci, din, ırk, cinsiyet gözetmeksizin herkese eşit davranmak ve

sübjektif kararlardan uzak durmak üzerine kuruludur (İşcan ve Sayın, 2010: 196-197).

Prosedürel adalet: Colquit ve diğerlerine (2001) göre prosedürel adalet, çalışanların yönetimin kararlarında söz sahibi olmak ve kendilerini ifade etmek istemeleridir. Çalışanları yakından ilgilendiren ve örgütler üzerinde önemli bir etkiye sahip olan prosedür adaleti, çalışanlara neyin atandığı ile değil, görevlendirmelerin nasıl yapıldığı ile ilgilenir (İyigün, 2012: 58).

Etkileşimsel adalet: Zamanla sosyal boyutun öneminin anlaşılmasıyla ortaya çıkan dağıtımcı ve işlemsel adalet boyutlarında örgütlerde sosyal boyutun hesaba katılmadığı gözlemlenmiştir (Cüce vd., 2013: 5- 6) Thibaut ve Walker'ın 1978'de etkileşimli adalet araştırmasını ilk kez önermesinden sonra, etkileşimsel adalet araştırmaları artmaya başlamıştır. Araştırma sonuçları etkileşimsel adaletin kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere iki boyuta ayrılabilceğini göstermektedir (Colquitt vd., 2001: 425-445). Kişilerarası adalet, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkiye odaklanır. Nezaket ve saygı açısından bilgisel adalet; paylaşılan çıktıların enformasyonun gerçekleştirilmesi ve yorumlanması süreçlerine ve uygulamalarına odaklanır (Tokgöz, 2011: 367).

Çalışma, bireylerin çalıştıkları örgütlerde örgütsel adalet sağlanmadığında üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelebilecekleri temel alınarak tasarlanmıştır. "Üretkenlik karşıtı çalışma uygulaması, bir örgütün bir üyesinin, örgütün meşru çıkarlarına aykırı olduğu düşünülen herhangi bir kasıtlı davranışdır" (Sackett ve DeVore 2001).

Üretkenlik karşıtı iş davranışının tanımı, başka bir kişiye zarar veren (veya vermeyi amaçlayan) davranış veya basitçe "saldırganlık" ile büyük ölçüde örtüşür. Üretkenlik karşıtı iş davranışı, hedeflere ve/veya koşullara dayalı davranışları içerse de, her ikisi de zararlıdır ve insanlara ve kuruluşa zarar verme kapasitesi olan davranışları içeren üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında bir ayrım vardır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik saldırılar, birçok çalışmada diğer davranış biçimlerini de dikte eder (Spector, 2011: 343).

Üretkenlik karşıtı iş davranışının ana nedeni, kişisel bir intikam arzusudur. Çoğu araştırmacı üretkenlik karşıtı iş davranışlarını olumlu ve olumsuz duygularıyla birlikte incelemiş ve olumsuz duyguların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açtığını göstermiştir (Polatçı ve Özçalık, 2015: 222).

Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sonucunda örgütte verimliliğin düşmesi, üretim maliyetlerinin artması, işgörenlerin moral ve

motivasyonlarına bağlı olarak performanslarında düşüş yaşanması, kaynakların verimsiz kullanılması veya israf edilmesi gibi sonuçlara yol açmaktadır (Gültaş ve Eriğücü, 2018: 64) Bu durum eğitim örgütleri açısından ele alındığında; öğretmenlerin motivasyonlarının azalmasına ve eğitim kalitesinin düşmesine neden olacaktır.

Bu bilgiler doğrultusunda bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel adaletsizlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler sorgulanmaktadır.

2.YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma öğretmenlerin örgütsel adaletsizlik algıları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla ilişkisel tarama modelinde kurgulanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişkenler arasındaki varyasyonun varlığını veya düzeyini belirlemek için tasarlanmış bir araştırma modelidir. Bu tür tarama modellerinde ilişkiler açıklanabilir ve yargılarda bulunulabilir veya nedensellik ilişkisi bulunabilir (Kıncal, 2015).

2.2.Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan 440 öğretmen oluşturmuştur.

2.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler kişisel bilgi formu, Örgütsel Adaletsizlik Ölçeği ve Üretkenlik Karşıtı İş davranışları ölçeği ile toplanmıştır. Veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

2.3.1.Örgütsel Adaletsizlik Ölçeği

Çalışmada örgütsel adaletsizlik algısı için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen 20 soruluk Örgütsel Adalet Ölçeği referans alınmıştır. Ölçek Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Ölçek dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekteki maddeler amaç doğrultusunda olumsuz ifadelere dönüştürülmüş ve boyutlar dağıtım adaletsizliği, prosedür adaletsizliği ve etkileşim adaletsizliği olarak isimlendirilmiştir. Söz konusu ölçek Taşkın (2022) "Zaman Hırsızlığının Öncülleri Olarak Örgütsel Adaletsizlik Ve Örgütsel Sinizm: Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden alınmıştır. Bu araştırmada ölçeğin faktör yapısı aynen kullanılmış güvenilirlik analizi ise tekrarlanmıştır. Örgütsel Adaletsizlik ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,913 olarak bulunmuştur.

2.3.2.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (CWB-C)

Spector ve Fox (2005) tarafından geliştirilen ölçek Öcel (2010) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçekte kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve sabote etme olmak üzere 4 faktör altında 32 tane 5'li likert tipinde önerme bulunmaktadır. Öcel (2010) ölçeğinin Cronbach alpha katsayısının .97, olduğunu saptanmıştır. Bu araştırmada ölçeğin faktör yapısı aynen kullanılmış güvenilirlik analizi ise tekrarlanmıştır. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,906 olarak bulunmuştur.

2.4.Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlemek için frekans ve yüzde analizleri, ölçek analizinde ortalama ve standart sapma istatistikleri kullanılmıştır. Çalışma değişkeninin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Basıklık ve Çarpıklık değerlerine bakılmıştır.

Tablo 1. Normal Dağılım

	Basıklık	Çarpıklık
Örgütsel Adaletsizlik Genel	0,649	0,383
Dağıtım Adaletsizliği	-0,128	0,477
Prosedür Adaletsizliği	0,159	0,271
Etkileşim Adaletsizliği	0,928	0,734
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Genel	0,215	1,234
Kötüye Kullanma	1,254	1,023
Çalma	0,547	0,998
Geri Çekilme	0,678	1,525
Sabote Etme	0,486	0,886

İlgili literatürde +1.5 ile -1,5 (Tabachnick & Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George ve Mallery, 2010) arasındaki basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçlar normal dağılım olarak kabul edilmektedir.

Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Bu nedenle verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Öğretmenlerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Korelasyon katsayıları (r) 0,00-0,25 çok zayıf; 0,26-0,49 zayıf; 0,50-0,69 orta; 0,70-0,89 yüksek; 0,90-1,00 çok

yüksek olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006:116). Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	170	38,6
	Erkek	270	61,4
Yaş	30 Ve Altı	142	32,3
	31-40	228	51,8
	41 Ve Üzeri	70	15,9
Medeni Durum	Evlü	330	75,0
	Bekar	110	25,0
Eğitim Durumu	Lisans	262	59,5
	Lisans Üstü	178	40,5
Toplam Çalışma Süresi	1-5 Yıl	110	25,0
	6-10 Yıl	148	33,6
	11-15 Yıl	92	20,9
	16 Yıl Ve Üzeri	90	20,5
Bu Okulda Çalışma Süresi	1 Yıl Altı	32	7,3
	1-5 Yıl	104	23,6
	6-10 Yıl	170	38,6
	11-15 Yıl	92	20,9
	16 Yıl Ve Üzeri	42	9,5

Araştırmaya katılan öğretmenler cinsiyete göre %38,6'sı kadın, %61,4'ü erkek olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler yaşa göre %32,3'ü 30 ve altı, %51,8'i 31-40, %15,9'u 41 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler medeni duruma göre %75'i evli, %25'i bekar olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler eğitim durumuna göre %59,5'i lisans, %40,5'i lisans üstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler toplam çalışma süresine göre %25'i 1-5 yıl, %33,6'sı 6-10 yıl, %20,9'u 11-15 yıl, %20,5'i 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin %7,3'ü 1 yıl altı, %23,6'sı 1-5 yıl, %38,6'sı 6-10 yıl, %20,9'u 11-15 yıl, %9,5'i 16 yıl ve üzeri aynı okulda çalışmaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Adaletsizlik ve Üretkenlik Karşıtı iş davranışı yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3. Örgütsel Adaletsizlik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Örgütsel Adaletsizlik Genel	440	2,352	0,665	1,000	4,850
Dağıtım Adaletsizliği	440	2,515	0,830	1,000	5,000
Prosedür Adaletsizliği	440	2,645	0,815	1,000	5,000
Etkileşim Adaletsizliği	440	2,069	0,738	1,000	5,000
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Genel	440	1,105	0,167	1,000	2,160
Kötüye Kullanma	440	1,079	0,171	1,000	2,240
Çalma	440	1,035	0,122	1,000	2,000
Geri Çekilme	440	1,287	0,362	1,000	2,830
Sabote Etme	440	1,040	0,212	1,000	3,330

Öğretmenlerin “örgütsel adaletsizlik genel” ifadesine düşük 2,352±0,665 “dağıtım adaletsizliği” ifadesine düşük 2,515±0,830 “prosedür adaletsizliği” ifadesine orta 2,645±0,815 “etkileşim adaletsizliği” ifadesine düşük 2,069±0,738 “Üretkenlik Karşıtı iş davranışı genel” ifadesine çok düşük 1,105±0,167 “kötüye kullanma” ifadesine çok düşük 1,079±0,171 “çalma” ifadesine çok düşük 1,035±0,122 “geri

çekilme” ifadesine çok düşük 1,287±0,362 “sabote etme” ifadesine çok düşük 1,040±0,212 düzeyde katılmaktadırlar.

Öğretmenlerin Örgütsel Adaletsizlik ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Adaletsizlik ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Örgütsel Adaletsizlik Genel	Dağıtım Adaletsizliği	Prosedür Adaletsizliği	Etkileşim Adaletsizliği
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Genel	r	0,105	0,006	0,077	0,152*
	p	0,111	0,905	0,241	0,024
Kötüye Kullanma	r	0,085	0,001	0,066	0,123
	p	0,197	0,960	0,316	0,069
Çalma	r	0,035	0,001	0,021	0,059
	p	0,583	0,991	0,756	0,386
Geri Çekilme	r	0,120	0,010	0,099	0,164*
	p	0,071	0,880	0,143	0,015
Sabote Etme	r	0,053	0,016	-0,001	0,101
	p	0,415	0,807	0,991	0,135

*<0,05; **<0,01; Korelasyon Analizi

Örgütsel adaletsizlik genel, dağıtım adaletsizliği, prosedür adaletsizliği, etkileşim adaletsizliği, Üretkenlik Karşıtı iş davranışı genel, kötüye kullanma, çalma, geri çekilme, sabote etme, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; Üretkenlik Karşıtı iş davranışı genel ile etkileşim adaletsizliği arasında r=0.152 pozitif çok zayıf (p=0,024<0.05), geri çekilme ile etkileşim adaletsizliği arasında r=0.164 pozitif çok zayıf (p=0,015<0.05) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir (p>0.05).

4.SONUÇ

Örgütsel adaletsizlik algısı ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde görev yapan 440 öğretmen gönüllü katılmıştır.

Araştırmada öncelikle öğretmenlerin örgütsel adaletsizlik algılarına bakılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adaletsizlik algıları; dağıtım adaletsizliği, prosedür adaletsizliği ve etkileşimsel adaletsizlik olmak üzere üç boyutta ve bu boyutların toplam ortalamasını ifade eden örgütsel adaletsizlik genel olarak incelenmiştir. Ulaşılan verilere bakıldığında

Öğretmenlerin dağıtım adaletsizliği, etkileşim adaletsizliği ve örgütsel adaletsizlik genel ortalamalarının düşük düzeyde olduğu, prosedürel adaletsiz algılarının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Okulların prosedürel süreçlerini gözden geçirerek, öğretmenlerinin algıladığı orta düzey prosedürel adaletsizlik düzeyini düşürmeye yönelik uygulamalar yapmasının öğretmenlerin prosedürel adalet algılarına olumlu yansıtacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin üretkenlik karşıtı davranışları; kötüye kullanma, çalışma, geri çekilme ve sabote etme boyutlarıyla ve bu boyutların genel ortalamasını ifade eden üretkenlik karşıtı iş davranış genel olarak incelenmiştir. Tüm boyutlarda öğretmenlerin çok düşük düzeyde üretkenlik karşıtı iş davranışları gösterdikleri belirlenmiştir. Bu durum araştırmanın yapıldığı okullar açısından oldukça olumlu olarak değerlendirilebilecek bir sonuçtur.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adaletsizlik algıları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda; üretkenlik karşıtı iş davranışları genel ile etkileşim adaletsizliği arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin etkileşim adaletsizliğine yönelik algılarının artması veya azalması aynı doğrultuda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının da aynı düzeyde artacağı veya azalacağı anlamına gelmektedir. Benzer şekilde geri çekilme ile etkileşim adaletsizliği arasında pozitif yönlü anlamlı düşük düzeyde ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin etkileşim adaletsizliğine yönelik algılarının artması veya azalması aynı doğrultuda geri çekilme davranışlarının da aynı düzeyde artacağı veya azalacağı anlamına gelmektedir.

Diğer örgütsel adaletsizlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olmadığı belirlenmiştir. Beklenen sonuç, örgütsel adaletsizliğin artması ile aynı doğrultuda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının da artmasıydı. Ancak araştırma yapılan okullarda örgütsel adaletsizlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının düşük düzeyde olmasının sonuçlara bu şekilde yansıdığı düşünülmektedir.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

Örgütsel adaletsizlik ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler, özellikle örgütsel adaletsizlik algısının yüksek olarak değerlendirildiği farklı sektör ve kuruluşlarda yapılabilir.

Bu araştırma İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde görev yapan 440 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır. Öğretmenlerin örgütsel adaletsizlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilere yönelik

daha genel verilere ulaşmak için daha geniş kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

Örgütsel adaletsizlik ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilere dair daha ayrıntılı bilgiler için farklı araştırma yöntemlerini kullanıldığı, görüşme, olgu sunumu vb çalışmalar yapılabileceği gibi, nitel ve nicel araştırma yöntemlerini birlikte kullanıldığı karma çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Büyükköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2018). Sosyal bilimler için istatistik, Ankara: Pegem Akademi.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C.O. L. H. 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), 425-445.
- Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Gültaş, A. S. ve Erigüç, G. (2018). Geçmişten Günümüze Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Kavramsal Bir Bakış Açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 51-68
- İşcan, Ö. F. ve Sayın U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (21), 49-64.
- Kalaycı, Şeref (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, s.116.
- Karaca, E. (2016). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Hastanesi İle Özel Hastane Karşılaştırması. Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kıncal, R. (2015). Bilimsel Araştırma Yöntemleri.(4. Basım). Ankara: Nobel Yayınevi
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2016). Örgütsel Davranış, Bursa: Ekin Yayınları.
- Sackett, P. R. & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive Behaviours at Work. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil and C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, (p. 145-164). London: Sage.
- San İ. (2017). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Spector, P. E. (2011). The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352
- Tabachnick, B.G. vw Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Boston: Pearson
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi

Çalışanları Örneği. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(2), 363-387.

Uludağ, T. (2018). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi İstanbul

Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Yüksekbilgili, Z., Çöpoğlu, M. ve Gür, O. (2015). Örgütsel Adalet: Bir Büyükşehir Belediyesinde Araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 14(55), 45-53.