Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma

The Effect of Organizational Justice Perception on Cynicism: A Research in Vocational School of State Universities

İrfan YAZICIOĞLU

Gazi Üniversitesi
Turizm Fakültesi
Ankara, Türkiye

orcid.org/0000-0002-8575-0817
irfanyaz@gazi.edu.tr

Esra ÖZCAN GENÇER

Gazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ankara, Türkiye

orcid.org/0000-0003-0890-0284
esraozcan@gazi.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın öncelikli amacı, örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını araştırmak olarak belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki devlet üniversitelerinin Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokullarında görev yapan 986 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Tam sayım yapılmıştır ve 400 katılımcıdan dönüt alınmıştır. Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Kullanılan anket formu, 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlere ilişkin 4 soruya, ikinci bölümde örgütsel adalet ölçeğine ilişkin 20 ifadeye ve üçüncü bölümde ise örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin 13 ifadeye verilmiştir. Verilerin analizinde istatistik paket programı kullanılmıştır. Analizde korelasyon, regresyon ve yapısal eşitlik testleri kullanılmıştır. Verilerin analizi sonucunda, örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Boyutlar bazında bakıldığında ise işlemsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algısının örgütsel sinizmi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm

Abstract

The primary purpose of this study was to investigate whether organizational justice perceptions have a significant effect on organizational cynicism. The universe of the research constitutes 986 instructors who work in social sciences vocational schools of state universities in Turkey. A full count was made and feedback was received from 400 participants. Survey form was used as data collection tool. The survey form consists of 3 parts. The questionnaire consists of 4 questions about demographic variables, 20 statements about organizational justice scale and 13 statements about organizational cynicism scale. Statistical package program was used for analysis of the data. In the analysis, correlation, regression and equality tests were used. As a result of data

analysis, it has been found that there is a significant and negative relationship between organizational justice perception and organizational cynicism. When the dimensions of organizational justice perception is researched, no significant relation between procedural justice perception and organizational cynicism has found but it is determined that distributive and interactional justice have a negative and significant effect on organizational cynicism.

Keywords: Organizational Behavior, Organizational Justice, Organizational Cynicism

GİRİŞ

Adalet, yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması ve herkese kendine uygun düşenin, kendi hakkı olanın verilmesidir. Bu tanımdan da yola çıkarak örgütsel adalet, örgütlerde çalışanlara ne kadar adil davranıldığıdır, şeklinde tanımlanabilir. Bu konuda örgüt için en önemli kavramlardan biri, örgüt içinde çalışanların örgütteki adaleti nasıl algıladıklarıdır. Çünkü örgütlerde adalet algısı, örgütsel tutum ve davranışların temel belirleyicilerinden biri olarak görülmektedir.

Örgütsel adalet, örgütlerde adaletin etkilerini meydana çıkarmak için kullanılan bir terimdir. Diğer bir ifade ile örgütsel adalet, örgüt içerisinde iş görenlerin, iş yerinde ne kadar adil davranıldığı hususundaki algılarını, algının onların tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini ve örgütte de meydana getirdiği diğer etkilerin neler olduğunu açıklamaktadır.

Örgütsel adalet kavramının birçok tanımı yapılmıştır. Beugre ve Baron (2001) örgütsel adaleti; iş görenlerin çalıştıkları kurumdaki iş arkadaşlarıyla ve işverenlerle olan iletişimlerinde kendi algılarının nasıl şekillendiğini gösteren toplumsal bir olgu, Uğurlu (2009) kişilerin örgütteki adalet hisleri, Bal (2014) ise örgüt içerisindeki dağıtım işleyiş ve etkileşime ilişkin algıların toplamı olarak tanımlamışlardır.

Dağıtımsal adalet, Adams'ın eşitlik kuramına dayanmakta ve kaynakların ve ödüllerin adaletli bir şekilde dağıtılmasını ifade etmektedir (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, Ng, 2001). Dağıtımsal adalet, girdi ve çıktılarının diğer çalışanları ile karşılaştırılması (Adams, 1965), elde edilen sonuçların beklentilere uygun olup olmadığının belirlenmesi (Blau, 1964) olarak açıklanmaktadır. İşlemsel adalet, sonuçları belirlemek için kullanılan prosedürlerin algılanan adaletidir (Fassina, Jones ve Uggerslev, 2008) ve aşırı ve eksik ödemedi kaçınma, kararlara katma, sonuçlar hakkında bilgi verme gibi örgütsel işlemlerin iş görenler arasında eşit uygulanması anlamına gelmektedir (Colquitt ve Chertkoff, 2002). Adaletin sosyal yönünü oluşturan etkileşimsel adalet ise örgütsel uygulamalarda yöneticilerin çalışanlara ne derece adil davrandıklarına ilişkindir. Örgütsel uygulamalardaki insan odaklılık, etkileşimsel adaleti daha ön plana çıkarmaktadır. Adaletin kaynağının bireyler arasındaki iletişimin temelini oluşturan nezaket kurallarının olduğu belirtilmektedir (Özmen, Arbak ve Süral Özer, 2007).

Yapılan çalışmalarda, örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme gibi pozitif tutum ve davranışlarla (Atalay, 2005; Batman, 2015; Cüce, 2012; Greenberg, 1993; Jahangir, Akbar ve Begum, 2006; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, Ay ve Koç 2014) ve işten ayrılma niyeti, örgüte ve yöneticiye olan güvensizlik, örgütsel sinizm gibi negatif tutum ve davranışlarla (Bayarçelik ve Fındıklı, 2017; Naktiyok, Kızıl ve Timuroğlu, 2015; Shaharruddin, Ahmad ve Musa, 2016) ilişkilendirildiği görülmektedir. Ve genellikle

algının yüksek olduğu durumlarda pozitif tutum ve davranışların, algının düşük olduğu durumlarda ise negatif tutum ve davranışların ortaya çıktığı gözlemlenmiştir.

Örgütsel adalet kavramı ile ilişkili negatif tutum ve davranışlar arasında ifade edilen ve çalışmanın konusunu oluşturan sinizim kavramı kişinin örgütüne karşı geliştirdiği, adaletsiz, güvensiz, dürüstlükten yoksun duygularının içerisinde bulunması ve bu duyguların örgüte eleştirel ve olumsuz davranışlar sergilemesiyle oluşan tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Dean v.d., 1998). Bireyin örgüte yönelik, öfke, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular geliştirmesi ve bu hayal kırıklıklarının tekrar edeceğine inanması örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Eaton (2000) sinizmi işgörenlerin yönetimin çalışanlar arasındaki adaleti sağlamaması, faaliyetlerinde dürüst olmaması, diğer çalışanların kendisinden yararlandığı gibi düşünce ve duygular içerisinde bulunması durumu olarak ifade etmiştir.

Örgütsel sinizm konusunda çalışma yapan araştırmacılar, “Çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumların doğası nedir?” sorusunun yanıtını bulmaya çalışmışlardır. Bu doğrultuda, örgütsel sinizm ile ilgili çeşitli tanımları ve kuramsal temelleri belirlenmiştir (Kalağan, 2009). Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla birlikte, modern yorumunda, bireyin “kusur bulan, zor beğenir, eleştirir” anlamı daha baskın olmaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

Bu çalışma, örgütsel adalet algısının sinizm üzerindeki rolüne açıklık getirmek üzere tasarlanmıştır. Ülkelerin gelişmesinde önemli katkıları olan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algısının düşük, örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması durumunda, ülke ve örgüt açısından, verimliliğin, etkinliğin ve bağlılığın azalması gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda mevcut çalışmanın araştırma modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında, kuramsal olarak tartışılan değişkenler arası ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla, Şekil 1’de gösterilen araştırma modeli oluşturulmuştur. Model, örgütsel adalet algısının ve örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizme olan etkilerini incelemek üzere oluşturulmuştur.

Şekil 1. Kıdem, cinsiyet, örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm ilişkisi

Şekil 1 de gösterilen araştırma modeli kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁. Devlet üniversitelerinin Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algısı, örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{1a}. Devlet üniversitelerinin Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının dağıtımsal adalet algısı, örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{1b}. Devlet üniversitelerinin Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının işlemsel adalet algısı, örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{1c}. Devlet üniversitelerinin Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının etkileşimsel adalet algısı, örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın evreni, Türkiye'deki devlet üniversitelerin sosyal bilimler meslek yüksekokullarında 2017 yılında görev yapan 986 öğretim elemanından oluşmaktadır. Araştırma için kullanılan anket formu katılımcılara internet ortamında gönderilmiş ve tam sayım yapılmıştır. Ancak, 400 katılımcıdan dönüt alınmıştır. Geri dönüş oranı %40,57'dir.

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan anket formu tercih edilmiştir. Anket formu, 3 kısımdan oluşmaktadır. Ankette demografik değişkenlere ilişkin 4 soru, literatürde yer alan ve geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış; örgütsel adalet ölçeğine ilişkin 20 ifade ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin 13 ifade bulunmaktadır. Örgütsel adalet algısını ölçmek amacıyla, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olan, 3 boyut ve 20 maddeden oluşan Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Yıldırım (2002) tarafından yapılmış, formun güvenilirliğini belirlemek amacıyla her alt boyut için iç tutarlık hesaplanmış, Cronbach Alpha katsayıları, dağıtımsal boyutta 0,23, işlemsel boyutta 0,89, etkileşimsel boyutta ise 0,95 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, her boyut için test-tekrar test yapılmıştır ve test-tekrar test güvenilirlik katsayıları, dağıtımsal boyutta 0,44, işlemsel boyutta 0,65, etkileşimsel boyutta ise 0,73 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel sinizmi ölçmek amacıyla ise 1997 yılında Brandes tarafından oluşturulmuş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş şekli olan, 3 alt boyut ve 13 maddeden oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlikleri

Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında, öncelikle DFA yapılarak ölçeklerin yapısal geçerliği belirlenmiştir. Daha sonra ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Örgütsel adalet algısının DFA sonuçları, Tablo 1.'de verilmiştir. Örgütsel adalet algısı ölçeğine ait birinci düzey tek faktörlü, birinci düzey çok faktörlü, ikinci düzey çok faktörlü ve ilişkili modeller ayrı ayrı test edilmiş ve uyum değerleri incelenmiştir. En iyi uyum değeri, ilişkili modelde tespit edilmiştir ($\Delta\chi^2/sd=7,004$; RMSEA=0,123; CFI=0,887; GFI=0,763; RMR=0,061). Ancak, uyum indekslerinden sadece RMR değerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu, diğerlerinin daha iyileştirilebileceği görülmüş ve analiz kapsamında yapılan iyileştirmeler neticesinde modifiye edilmiş modele ulaşılmıştır ($\Delta\chi^2/sd=3,720$; RMSEA=0,078; CFI=0,955; GFI=0,901; RMR=0,046).

Tablo 1. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği DFA

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMR	GFI	CFI	RMSEA
Birinci Düzey Tek Faktörlü	2000,073	11,765	0,583	0,696	0,794	0,164
İlişkili	1169,672	7,004	0,061	0,763	0,887	0,123
Birinci Düzey Çok Faktörlü	1903,425	11,197	0,092	0,645	0,805	0,160
İkinci Düzey Çok Faktörlü	1209,069	7,197	0,330	0,755	0,883	0,125
Modifiye Edilmiş Model (İlişkili)	543,710	3,720	0,046	0,901	0,955	0,078

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; RMR= Root Mean Square.

* $p < 0.05$

DFA sonuçlarına göre elde edilen örgütsel adalet algısının ölçme modeli, Şekil 2.'de gösterilmiştir.

Şekil 2. Örgütsel Adalet Algısı DFA

Doğrulan örgütsel adalet algısı ölçeğinin güvenirlik analizi kapsamında hesaplanan Cronbach alfa katsayıları; dağıtımsal adalet algısı için 0,89, işlemsel adalet algısı için 0,94 ve etkileşimsel adalet algısı için 0,97 olarak hesaplanmıştır. Genel olarak da örgütsel adalet algısının Cronbach alfa katsayısı 0,97'dir. Bu durumda örgütsel adalet ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin DFA sonuçları, Tablo 2.'te verilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğine ait birinci düzey tek faktörlü, birinci düzey çok faktörlü, ikinci düzey çok faktörlü ve ilişkili modeller ayrı ayrı test edilmiş ve uyum değerleri incelenmiştir. En iyi

uyum değeri olarak ikinci düzey çok faktörlü modelde tespit edilmiştir ($\Delta\chi^2/sd=7,515$; RMSEA=0,126; CFI=0,905; GFI=0,845; RMR=0,077). Ancak, uyum indekslerinden sadece CFI ve RMR değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu, diğerlerinin daha iyileştirilebileceği görülmüş ve analiz kapsamında yapılan iyileştirmeler neticesinde modifiye edilmiş modele ulaşılmıştır ($\Delta\chi^2/sd=3,517$; RMSEA=0,079; CFI=0,972; GFI=0,943; RMR=0,037).

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği DFA

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMR	GFI	CFI	RMSEA
Birinci Düzey Tek Faktörlü	1352,831	20,813	0,127	0,589	0,697	0,223
Birinci Düzey Çok Faktörlü	866,236	13,330	0,416	0,755	0,811	0,176
İlişkili	466,225	7,520	0,078	0,837	0,905	0,128
İkinci Düzey Çok Faktörlü	466,220	7,515	0,077	0,845	0,905	0,126
Modifiye Edilmiş Model (İkinci Düzey Çok Faktörlü Model)	165,322	3,517	0,037	0,943	0,972	0,079

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index;
GFI= Goodness of Fit Index; RMR= Root Mean Square.

* $p<0.05$

DFA sonuçlarına göre elde edilen örgütsel sinizmin ölçme modeli, Şekil 3'te gösterilmiştir.

Şekil 3. Örgütsel Sinizm DFA

Doğrulan örgütsel sinizm ölçeğinin güvenirlik analizi kapsamında hesaplanan Cronbach alfa katsayıları bilişsel sinizm için 0,89, duyuşsal sinizm için 0,95 ve davranışsal sinizm için 0,87 olarak hesaplanmıştır. Genel olarak da örgütsel sinizmin Cronbach alfa katsayısı 0,93'tür. Bu durumda, örgütsel sinizm ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Verilerin analizinde istatistik paket programı kullanılmıştır. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon, etkileşimi tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, örgütsel adalet boyutlarının sinizm üzerine etkisini test etmek amacıyla yapısal model oluşturulmuş ve yapısal regresyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR

Örnekleme İlişkin Bulgular

Tablo 3. Örnekleme İlişkin Bulgular

Yaş Grubu	n	%
22-26	9	2,3
27-31	72	18,0
32-36	125	31,3
37-41	111	27,8
42 ve üzeri	83	20,8
Toplam	400	100,0
Cinsiyet		
Kadın	232	58,0
Erkek	168	42,0
Toplam	400	100,0
Eğitim Durumu		
Lisans	68	17,0
Yüksek Lisans	229	57,3
Doktora	103	25,8
Toplam	400	100,0
Kıdem Grubu		
1 yıldan az	13	3,3
1-5 yıl	138	34,5
6-10 yıl	136	34,0
11-15 yıl	70	17,5
16-20 yıl	25	6,3
21 yıl ve üzeri	18	4,5
Toplam	400	100,0

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcılardan 9 kişinin (% 2,3) 22-26 arası, 72 kişinin (% 18,0) 27-31 arası, 125 kişinin (% 31,3) 32-36 arası, 111 (% 27,8) kişinin 37-41 arası ve 83 kişinin (% 20,8) 42 ve üzeri olduğu; 232 kişinin (% 58,0) erkek ve 168 kişinin (% 42,0) kadın; 68 kişinin (% 17,0) lisans, 229 kişinin (% 57,3) yüksek lisans ve 103 kişinin (% 25,8) doktora seviyesinde mezun olduğu; 13 kişinin (% 3,3) bir yıldan az, 138 kişinin (% 34,5) 1-5 yıl arası, 136 kişinin (% 34,0) 6-10 yıl arası, 70 (% 17,5) kişinin 11-15 yıl arası, 25 kişinin (% 6,3) 16-20 yıl arası ve 18 kişinin (% 4,5) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Hipotezlere İlişkin Bulgular

Örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi için korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçları, Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki

	Değişkenler	1	2
1	Örgütsel Adalet Algısı	1	
2	Örgütsel Sinizm	-,710*	1

* $p < 0,05$

Tablo 4 incelendiğinde, iki değişken arasında anlamlı, negatif yönde ve çok yüksek seviyede ($r = -,710$ $p < 0,05$) bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenlerin genel ortalama puanları kullanılarak yapılan regresyon analizine ilişkin bulgular, Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel adalet algısının örgütsel sinizme etkisi

ΔR^2	F	P
0,505	405,481	0,000
	Katsayı (Standardize Edilmemiş)	P
Değişken (Örgütsel Sinizm)	4,411	0,000
Sabit (Örgütsel Adalet)	-0,620	0,000

Tablo 5 incelendiğinde, örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerinde %50 oranında etkisi olduğu görülmektedir ($\Delta R^2 = 0,505$). Diğer bir ifadeyle, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında örgütsel adaletin etkisi, %50 iken, örgütsel sinizm diğer değişkenlerden %50 oranında etkilenmektedir. Ayrıca, tabloda, örgütsel adaletteki bir birimlik iyileşmenin, örgütsel sinizmi 0,62 birim azaltabileceği görülmektedir. Buna göre, **H₁ hipotezi; ‘Türkiye’deki devlet üniversitelerinin sosyal bilimler meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algısı, örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemektedir.’** desteklenmiştir.

Örgütsel adalet boyutları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ve etkiyi test etmek amacıyla, yapısal model oluşturulmuş ve yapısal regresyon analizi yapılmıştır. Yapısal modele ilişkin uyum indeksleri tablo 6’da verilmiştir. Uyum indeksleri incelendiğinde, RMR haricindeki diğer değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almadığı görülmüştür. Bu nedenle, daha yüksek uyum değerlerinin varlığı araştırılmış ve modelde yapılan iyileştirmeler sonucunda kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer alan uyum değerleri elde edilmiştir.

Tablo 6. Yapısal eşitlik modeli uyum değerleri

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Yapısal Model	753,649	3,153	0,097	0,844	0,799	0,077
Modifiye Edilmiş Yapısal Model	1763,756	3,486	0,079	0,911	0,899	0,068

* $p < 0,05$

Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan yapısal model kullanılarak, yol analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi

	Regresyon Katsayısı	S.E.	P
Dağıtımsal Adalet Algısı → Örgütsel Sinizm	-,292	,052	,000
İşlemsel Adalet Algısı → Örgütsel Sinizm	-,029	,079	,714
Etkileşimsel Adalet Algısı → Örgütsel Sinizm	-,217	,086	,012

* $p < 0.05$

Tablo 7’ye göre, işlemsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerinde herhangi anlamlı bir etkisi bulunmazken ($\beta = -,029$, $p > 0,05$), dağıtımsal adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısının negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta = -,292; -,217$, $p < 0,05$). Buna göre, **H_{1a}, hipotez; ‘Türkiye’deki devlet üniversitelerinin sosyal bilimler meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının dağıtımsal adalet algısı, örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemektedir.’**, ve **H_{1c}, ‘Türkiye’deki devlet üniversitelerinin sosyal bilimler meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının etkileşimsel adalet algısı, örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemektedir.’**, desteklenirken, **H_{1b} hipotezi; ‘Türkiye’deki devlet üniversitelerinin sosyal bilimler meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının işlemsel adalet algısı, örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemektedir.’**, desteklenememiştir.

SONUÇ

Günümüzde, teknolojinin hızla gelişmesiyle bilgiye erişim olanaklarının artması; kişilerin eğitim seviyesinin yükselmesiyle kişilerin beklentilerinin artması ve rekabetin her geçen gün daha da yoğunlaşması; işveren ile iş gören, yönetici ile ast, müşteri ile üretici, üretici ile tedarikçi ilişkilerini de son derece önemli hale getirmektedir. Uyum yeteneğinin ön plana çıktığı bu süreçte, çalışma ortamının daha barışçıl şekilde düzenlenmesi gerektiği konusunda araştırmacı ve akademisyenler ortak bir görüşe sahiptir. Özellikle, bilgi üreten, ülkelerin gelişmesinde katkı sağlayan akademisyenlerin daha verimli, etkili ve etkin çalışabilmeleri için niteliklerini geliştirmeye olanak tanıyan çalışma ortamına ihtiyaç bulunmaktadır.

Akademisyenlerin örgüte yönelik tutum ve davranışları üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında, bu tutum ve davranışlarda ve buna bağlı olarak iş performanslarında örgütsel adalet algısının önemli etkisinin olduğu görülmektedir. Örgütsel adalet algısının; yüksek olduğu durumlarda pozitif tutum ve davranışların, düşük olduğu durumlarda negatif tutum ve davranışların ortaya çıktığı gözlemlenmektedir (Arı, 2015; Kutanis ve Çetinel, 2010; Naktiyok v.d., 2015). Örgütsel adalet algısının düşük olduğu durumlarda ortaya çıkabilecek negatif tutum ve davranışlardan biri de, sinizm davranışdır.

Türkiye’deki devlet üniversitelerinin sosyal bilimler meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algısının sinizm üzerine etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı, negatif yönde ve 0,50 oranında bir ilişki tespit edilmiştir. Fitz Gerald (2002)’ın üretim

işletmesi çalışanları, James (2005)'in kırsal bölge okullarındaki çalışanlar, Köybaşı, Uğurlu ve Öncel (2017)'in ve Özgen ve Turunç (2017)'un öğretmenler ve Tokgöz (2011)'ün elektrik dağıtım işletmesi çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmaların sonuçlarının bu çalışma ile paralel olduğu görülmektedir. Kişilerin kendilerine adil davranılmadığını düşündüklerinde, bundan rahatsızlık duymaları ve bunu davranışlarına yansıtmaları beklenen bir sonuçtur.

Bu çalışmada, örgütsel adalet boyutlarının sinizm üzerine etkisi de araştırılmıştır. Dağıtımsal adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısının sinizmi anlamlı ve negatif yönde etkilediği sonucuna varılırken, işlemsel adalet algısının sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Buradan hareketle, öğretim elemanlarının, kaynakların dağıtılması ve iletişim süreçlerindeki adalete, işlemsel adaletten daha çok önem verdiği sonucuna varılabilir. Benzer çalışmalar incelendiğinde, genellikle araştırmaların, örgütsel adalet algısının tüm boyutlarının sinizmi anlamlı ve negatif yönde etkilediği sonucuna vardığı (Köybaşı v.d., 2017; Özgen ve Turunç, 2017; Shaharruddin, 2016), ancak bazı araştırmalardan da farklı sonuçlar elde edildiği gözlemlenmiştir. Shaharruddin (2016), icra memurları üzerinde yaptığı araştırmasında bu çalışmanın sonucunu desteklerken, Fitz Gerald (2002), bir üretim işletmesi çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında dağıtımsal adalet ile sinizm arasında anlamlı ve negatif yönde ilişki olduğunu ortaya koymuş, diğer boyutların sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Çetin, Özgan ve Bozbayındır (2013) ise ilköğretim öğretmenlerine yönelik yaptıkları araştırmalarında, işlemsel ve etkileşimsel adalet algısının sinizmi anlamlı ve negatif yönde etkilediği, dağıtımsal adalet algısının sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır. Araştırmaların farklı sonuçlar ortaya koymasında, araştırmaların yapıldığı sektörlerin, kullanılan anket formlarının, yapılan işlerin niteliğinin ve örgüt kültürlerinin farklı olmasının etkili olduğu düşünülebilir.

Sonuç olarak, bu çalışma ile çalışma ortamında adil olmayan uygulamalara maruz kalan bireylerin sinik davranışlarda bulunabileceği ortaya konmuştur. Özellikle, kurumsal itibarın ön plana çıktığı günümüzde, örgütünü kötüleyen ve karalayan, çalışma ortamının huzurunu bozucu davranışlar sergileyen ve çalışma barışını ortadan kaldıran sinik tutum ve davranışların onaylanması mümkün değildir.

Algıların yönetilmesi, çalışma barışının korunmasına yönelik tedbirlerin alınması, idarecilerin ve kıdemlilerin çalışma ortamını düzenleyici davranışlarda bulunması, terfi, ilerleme, ödül, performans değerlendirme sistemlerinde objektif kriterlerin esas alınması, çalışanlara her konuda fırsat eşitliği sağlanması, bilgi paylaşımında şeffaf ve adil olunması, çalışma ortamının huzurunu bozacak, kayırmacılığı ortaya çıkaracak davranışlarda bulunulmaması, yöneticilerin çalışanlar ve olaylar hakkında daha fazla bilgi sahibi olması örgütsel adalet algısını yükseltip sinizm düzeyini azaltabilecektir.

İleride yapılacak çalışmalarda, örgütsel sinizmle örgütsel adalet algısı arasındaki etkileşimde rol oynayabilecek bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin araştırılması katkı sağlayıcı olacaktır. Ayrıca, bu tür çalışmaların kar amacı olan işletmelerde de yapılarak daha açıklayıcı bulgulara ulaşılması yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol.2, New York: Academic Press, 267-299.
- Atalay, İ. (2005). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ay, G, Koç, H. (2014). Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 67-90.
- Bal, V. (2014). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-9.
- Batman, N. (2015). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının iş tatmin düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayarçelik, E.B. ve Fındıklı, M. (2017). İş Tatminin, Örgütsel Adalet ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Rolü, *Bujss*, 10(1), 16-31.
- Beugre, C. D. and Baron, R. A. (2001). Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 31(2), 324-339.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological in Quiry*, 34(2), 193-206.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. and Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Colquitt, J. A. and Chertkoff, J. M. (2002). Explaining Injustice: The Interactive Effect of Explanation and Outcome on Fairness Perceptions and Task Motivation. *Journal of Management*, 28, 591-610.
- Cüce, H. (2012). *Örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde yöneticilere duyulan güvenin aracı etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management*, 23 (2), 341-352.
- Eaton, J.A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Master Dissertation, University of York, Graduate Programme in Psychology, Canada.
- Fassina, N. E., Jones, D. A. and Uggerslev, K. L. (2008). Meta-Analytic Tests of Relationships between Organizational Justice and Citizenship Behavior: Testing Agent-System and Shared-Variance Models. *Journal of Organizational Behaviors*, 29, 805-828.
- Greenberg, J. (1993). Justice and Organizational Citizenship: A Commentary on the State of the Science. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 249-256.

- Jahangir, N., Akbar, M. and Begum, N. (2006). The Role of Social Power, Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction to Engender Organizational Citizenship Behavior, *ABAC Journal*, 26(3), 21-36.
- Naktiyok, A., Kızıl S. ve Timuroğlu, M. K. (2015). Çalışanların Adalet Algısı Sessizliklerini Etkiler mi? ÖYP ve Diğer Araştırma Görevlileri Açısından Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 197-219.
- Özmen, Ö. N. T. Arbak, Y. ve Süral Özer, P. (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(1), 17-33.
- Shaharruddin, S., Ahmad, F. and Musa, M. M. (2016). Cynicism in Organizations: Does Organizational Justice Matter? *International Journal of Research in Business Studies and Management*, Vol.3(2), 49-60.
- Uğurlu, C. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

The Effect of Organizational Justice Perception on Cynicism: A Research in Vocational School of State Universities

İrfan YAZICIOĞLU

Gazi University
Faculty of Tourism
Ankara, Turkey

orcid.org/0000-0002-8575-0817
irfanyaz@gazi.edu.tr

Esra ÖZCAN GENÇER

Gazi University
Institute of Social Sciences
Ankara, Turkey

orcid.org/0000-0003-0890-0284
esraozcan@gazi.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

Justice is to ensure rights possessed by law are used by every individual. Organizational justice can be defined as how fairly the employees are treated in organizations. Organizational justice is the sum of perceptions of distribution, operation and interaction within an organization (Bal, 2014). Distributive justice expresses the distribution of resources and awards fairly (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, Ng, 2001). Operational justice is the perceived justice of the procedures used to determine results (Fassina, Jones and Uggerslev, 2008). Interactional justice is related to how fairly directors behave to employees in organizational practices (Özmen, Arbak and Süral Özer, 2007).

Organizational cynicism can be defined as one thinking his/her own organization is unjust, insecure, lacks honesty and because of these considerations, exhibiting critical and negative behaviors toward the organization (Dean et al., 1998).

This study is designed to clarify the role of organizational justice perception on cynicism. The research has been intended toward instructors. Within the scope of the research, the following hypotheses have been established:

H₁. Organizational justice perception of instructors, working in social sciences vocational schools of state universities in Turkey, influences organizational cynicism significantly.

H_{1a}. Distributional justice perception of instructors, working in social sciences vocational schools of state universities in Turkey, influences organizational cynicism significantly.

H_{1b}. Operational justice perception of instructors, working in social sciences vocational schools of state universities in Turkey, influences organizational cynicism significantly.

H_{1c}. Interactional justice perception of instructors, working in social sciences vocational schools of state universities in Turkey, influences organizational cynicism significantly.

Method

The universe of the research consists of 986 instructors who work in the social sciences vocational schools of state universities in Turkey in 2017. The questionnaire form used for the research was sent to the participants on internet and full count was

made. However, feedback was received from 400 participants. Statistical package program was used for analysis of data.

Findings

In order to determine the relationship between organizational justice perception and organizational cynicism, correlation analysis was done and it was found that there is a significant and negative relationship between the two variables ($r = -, 710$, $p < 0.05$). Simple linear regression analysis was conducted to determine the effect of organizational justice perception on organizational cynicism. And it is seen that organizational justice have a 0.5 ratio effect on organizational cynicism ($\Delta R^2 = 0,505$). In addition, it is seen that an unit increase in organizational justice can reduce organizational cynicism by 0.62 units. When people think they are not treated fairly, it is expected that, they feel uncomfortable and reflect this on their behaviors.

In order to test the relationship and effect between organizational justice dimensions and organizational cynicism, a structural model was created and structural regression analysis was done. Using the structural model, path analysis was done and it is found that the distributional justice perception and interactional justice perception have a negative and significant effect ($\beta = -,292; -,217$, $p < 0,05$), while operational justice perception have no significant effect on organizational cynicism ($\beta = -, 029$, $p > 0.05$). According to these results, it can be concluded that justice in the allocation of resources and communication processes are more important than operational justice for instructors.

Conclusion

With this study which investigates the effect of organizational justice perception on cynicism of the instructors working in social sciences vocational schools of state universities in Turkey, it has been revealed that individuals who are exposed to unfair practices in the working environment may behave cynical.

To manage perceptions, to take precautions for the protection of working peace, regulatory behaviors of managers and senior officials for working environment, to base objective criteria in promotion, progress, reward, performance evaluation systems, equal opportunity for employees in every subject, to be transparent and fair in information sharing, to prevent behaviors that will disturb working peace and cause favoritism increase the perception of organizational justice and decrease the level of cynicism.

In the future studies, investigation of the individual, organizational and environmental factors that can play a role in the interaction between organizational cynicism and organizational justice perception will be contributors. Also, it would be useful to reach more explanatory findings by making such studies on profit-making businesses.