

Geliş Tarihi:

24.05.2020

Kabul Tarihi:

04.05.2021


Yayımlanma Tarihi:

25.06.2021

Kaynakça Gösterimi: Vardarlier, P., & İncesu, E. (2021).
Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili tez
çalışmalarının incelenmesi. *İstanbul Ticaret
Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 704-727.
doi: 10.46928/iticusbe.742054

ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL SINIZM İLE İLGİLİ TEZ ÇALIŞMALARININ İNCELENMESİ


İnceleme

Pelin Vardarlier 

Sorumlu Yazar (Correspondence)

İstanbul Medipol Üniversitesi

pvardarlier@medipol.edu.tr

Elgiz İncesu 

Bahçeşehir Üniversitesi

incesuelgiz@gmail.com

Pelin Vardarlier, İstanbul Medipol Üniversitesi Yönetim ve Strateji doçentidir. İnsan kaynakları yönetimi, sosyal medya, oyunlaştırma, koçluk, dijital işletmeler, stratejik yönetim ve liderlik alanında ders vermekte ve bu alanda çalışmalar yayınlamaktadır. 10 yılı aşkın çeşitli sektörlerde insan kaynakları departmanlarında görev almıştır.

Elgiz İncesu, özel sektörde insan kaynakları alanında çalışmaktadır. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisans programı mezunudur.

ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL SINIZM İLE İLGİLİ TEZ ÇALIŞMALARININ İNCELENMESİ

Pelin Vardarlier
pvardarlier@medipol.edu.tr
Elgiz İncesu
incesuelgiz@gmail.com

ÖZET

Günümüz işletmelerinde insan odaklı yaklaşımın artması nedeniyle insan davranışlarının incelenmesi kaçınılmaz bir gereklilik olmuştur. Çalışanların örgüt uygulamalarında adaletsiz davranıldığını düşünmeye başlamaları, onların örgüte karşı olumsuz tutumlar sergilemesine neden olmaktadır. Bu durum örgütsel sinizm olarak tanımlanan davranışlara yol açabilmektedir.

Amaç: Çalışmanın amacı, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm davranışı konularında mevcut durumu ortaya koymak, genel bir bakış açısı oluşturmak ve gelecekteki araştırmalara yön tayin etmeye katkı sağlamaktır.

Yöntem: Literatür taraması ile incelenen çalışmalar, örgütsel adalet üç alt boyutu olan dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet boyutları ile; örgütsel sinizm ise üç alt boyutu olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile ele alınmıştır. Çalışmada meta-analiz yöntemi kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışma kapsamında, kavramların alt boyutları da dikkate alınarak 2010-2019 yılları arasında Türkiye’de örgütsel adalet konusunda yapılmış 10 yüksek lisans, örgütsel sinizm konusunda yapılmış 8 yüksek lisans tezi ve 2 doktora tezi, bu iki kavramı birlikte ele alan ise 6 yüksek lisans tezi ile 1 doktora tezi olmak üzere toplam 27 lisansüstü tez dâhil edilmiştir. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm konularının daha çok hangi konularla ilişkiler kurulduğuna ve karşılaştırıldığına bakılmıştır. Meta-analiz yöntemi kullanılarak yapılan çalışmada örgütsel sinizm ile bağlantılı olarak en fazla ‘örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, liderlik, örgüt kültürü, psikolojik sözleşme ve sermaye, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, mobbing ve tükenmişlik’ konularına yer verildiği görülmüştür. Örgütsel adalet ile bağlantılı olarak ise, en fazla ‘performans değerlendirme, liderlik, örgütsel güven, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik’ konularının incelendiği görülmüştür.

Özgünlük: Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm kavramları alan yazınında önemli sayılabilecek bir inceleme alanına sahiptir. Bu çalışma işletmelerin bu kavramları göz önünde bulundurarak örgüt politikalarını geliştirilmesini sağlamasına katkıda bulunacaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm, Örgüt

JEL Sınıflandırması: D20, D23, M10, M12

INVESTIGATION OF THESIS ON ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

ABSTRACT

In today's businesses, it is an inevitable necessity to examine human behavior due to the increase of people-oriented approach. The fact that the employees start to think that they are being treated unfairly in their organizational practices causes them to display negative attitudes towards the organization. This situation can lead to behaviors defined as organizational cynicism.

Purpose: The aim of the study is to reveal the current situation in organizational justice and organizational cynicism, to create a general perspective and to contribute to future research.

Method: The studies examined with the literature review, organizational justice three sub-dimensions distributive, procedural and interactional justice dimensions; organizational cynicism, on the other hand, is handled with its three sub-dimensions, cognitive, affective and behavioral. Meta-analysis method was used in study.

Findings: Within the scope of the study, taking into account the sub-dimensions of the concepts, 10 master's degrees on organizational justice, 8 master's theses and 2 doctoral dissertations on organizational cynicism, 6 master's theses and 1 doctoral dissertation that dealt with these two concepts together. A total of 27 postgraduate theses were included. Within the scope of the study, it has been examined that the topics of organizational justice and organizational cynicism perceived by which a broad literature review was made and the relationships between them were established and compared. In the study conducted using the meta-analysis method, it was seen that organizational citizenship, intention to leave, job satisfaction, leadership, organizational culture, psychological contract and capital, organizational commitment, organizational trust, mobbing and burnout were mostly included in relation to organizational cynicism. In relation to organizational justice, it has been observed that performance evaluation, leadership, organizational trust, job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship and burnout are mostly examined.

Originality: The concepts of organizational justice and organizational cynicism have an important field of study in the literature. This study will contribute to the development of organizational policies by considering these concepts.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Cynicism, Organization

JEL Classification: D20, D23, M10, M12

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında gelişen insan kaynakları anlayışı ile birlikte çalışanların örgütler için en önemli kaynak olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların örgüt hakkındaki olumlu ya da olumsuz tutumları o örgütün önem vermesi gereken konuların başında gelmektedir. Çalışanları örgüte karşı olumlu tutumlar gösteren örgütler, günümüzün rekabetçi ortamında her zaman önde olacaklardır. Bu nedenle çalışanların olumsuz tutumlar göstermelerinin altında yatan sebepler anlaşılmalı ve uygun çözümler üretilmeye çalışılmalıdır. Bu bağlamda çalışanların örgütlerine sinizm davranışı göstermelerinin altında yatan en etkili sebep olan örgütsel adalet algısı, örgütlerin önem vermeleri gereken bir konu olmuştur. Çalışanların örgütsel adalet algılarını en olumsuz yönde etkileyen etken örgütsel güvensizliktir. Bir örgütte çalışanların önce örgüte sonra da birbirlerine karşılıklı güven duymaları gerekmektedir. Kısacası güven duydukları bir yerde sinizm davranışı göstermeleri azalmaktadır. Güvensizliğin hakim olduğu dolayısı ile de algılanan örgütsel adaletin düştüğü ortamlarda sinizm davranışı gösterenlerin sayısı artmaktadır (Özler vd., 2010). Örgütsel adaleti, Beugre ve Baron (2001) çalışanların işverenle ve işletme içerisinde bulunan iş arkadaşlarıyla olan iletişimlerinde kendi algılarını şekillendiren toplumsal bir olgu olarak tanımlamıştır. Bir başka tanım olarak Bal (2014) işletme içerisindeki dağıtım, işleyiş ve etkileşim bazında algıların bütünü olduğunu söylerken, Uğurlu (2009) ise çalışanların örgüt içerisindeki adalet hisleri olduğunu söylemiştir. Örgütsel Sinizm ise çalışanların çalıştıkları örgüte karşı olumsuz duygu ve düşünceleri sonucu, örgütlerinin uygulamalarının dürüst olmadığına karşı inançları ve örgütten beklemedikleri samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi arayışlarının gerçekleşmiyor olması sonucu ortaya çıkan olumsuz bir tutumdur (Efeoğlu ve İplik, 2011). Örgütsel sinizm 1980'li yılların sonu ve 1990'lı yılların başında araştırılmaya önem verilmeye başlanan bir kavram olmasına rağmen, nedenlerini ve sonuçlarını inceleyen çok fazla çalışmaya rastlanılmamaktadır (Efeoğlu ve İplik, 2011).

Örgütlerin amaçlarına ve hedeflerine ulaşmaları üzerinde önemli etkiye sahip çalışanlarının bu hedefe yönelik verimli çalışmalarını olumsuz yönde etkileyen sinizm kavramı ve sinizme neden olan en önemli etken yani sinizmin öncüllerinden olan örgütsel adalet algısı ile ilgili 2010-2019 yılları arasında yapılmış olan tez çalışmalarının incelenmesi bu çalışmanın amacıdır. Çalışma kapsamında, meta-analiz yöntemi kullanılarak örgütsel adalet ve örgütsel sinizm konularının daha çok hangi konularla ilişkiler kurulduğuna ve karşılaştırıldığına bakılmıştır. Bu çalışma örgütsel adalet ve örgütsel sinizm konularını ele almak isteyen araştırmacılar için bir özet ve kaynak rehberi olması bakımından literatüre katkı sağlamayı amaçlamıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Adalet Kavramı

İnsan doğası gereği varoluşundan bu yana çevresi ve diğer insanlar ile iletişim halindedir. Hayatta kalmak ve ortak bir şekilde hareket ederek ortaya bir sonuç çıkartmak için iyi ve etkili iletişim zorunlu hale gelmiştir. Günümüz dünyasında kabul edilmiştir ki örgütleri oluşturan en önemli yapı taşı da

onun için çalışan insanlardır. Bu nedenle bir örgütün ortak hedefine ulaşması ve istediği sonuçları alması kısacası varlığını sürdürebilmesi ve gelişebilmesi için çalışanları ile etkili ve doğru iletişimi sağlaması önemlidir. İnsanlar bir arada oldukları sürece bir etkileşim ve paylaşım içerisinde olurlar. Örgüt için en önemli ve kritik yapı taşının insan olduğu bilincine varılması ile birlikte örgütler çalışanlarının verimliliğine ve örgüte karşı tutumlarına etki eden etmenleri anlamlandırmaya önem vermeye başlamışlardır. İnsanların, dolayısıyla da örgütlerdeki çalışanların buldukları yere karşı olan tutumlarını, bağlılık ya da verimliliklerini etkileyen en önemli faktörlerin başında adalet algıları gelmektedir. Çalışanların örgütleri hakkında sahip oldukları örgütsel adalet düzeylerinin önemi anlaşıldıkça bu konu hakkında yapılan çalışmalar ve ortaya çıkan teoriler artmıştır (Öztürk, 2008; Korkut, 2019). Örgütsel adalet kavramının temeli Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi'ne dayanmaktadır. Örgütsel adalet algısının kavramsallaştırılması Homans (1961), Adams (1965) ve Walster vd. (1973) tarafından yapılan çalışmalar ile ön plana çıkmıştır. Adalet kavramı örgütlerde çeşitli uygulamaları içeren ve çalışanların bu uygulamalar ile ilgili algılarını etkileyen çok geniş bir kavramdır. Örneğin terfiler, çalışan seçimi kararlarına, yapılan ödemelere, örgüt içi iletişime, karar alma prosedürlerine karşı olan tutum ve algıları örgütsel adalet algılarını etkilemektedir (Korkut, 2019). Çalışanların örgütsel adalet algıları ise örgütsel bağlılıklarını, iş performanslarını, memnuniyetlerini, işverenlerine ve yönetime olan güvenlerini, işten ayrılma niyetlerini, sinizm davranışı gösterme eğilimlerini kısacası işletme için önemli olan çalışan tutumlarının hepsini etkileyen bir kavramdır (Özer ve Günlük, 2010). Kısaca örgütsel adalet çalışanların örgütlerindeki kuralların ve prosedürlerin uygulanması sırasındaki adillığe ne kadar inandıkları ile ilgilidir.

Çalışanların örgütlerinin adaletine karşı duydukları güven ya da güvensizlik onların örgüte ve yaptıkları işe karşı tutum ve tavırlarını etkilemektedir. Bu doğrultuda, örgütsel adalet algıları ne kadar güçlü olursa, yani örgütün sistemlerinin adillğine karşı duydukları güven ne kadar güçlü olursa; örgüte karşı tutum ve tavırları dolayısıyla da görevlerine karşı olan bağlılık ve gayretleri olumlu yönde artmaktadır. Örgüte karşı olumsuz tutum sergilemeleri ve olumsuz davranışlar göstermeleri de dolayısıyla örgütün adalet sistemine karşı duydukları güvensizlikten yani algılanan örgütsel adaletin düşük olmasından kaynaklanmakta olduğunu söylemek mümkündür (Tingul, 2018). Çalışanların iş yapış şekillerini ve örgüte karşı olumlu ya da olumsuz tutum ve tavır takınmalarını doğrudan ve çok güçlü bir şekilde etkilediği için örgütsel adalet günümüzde işletmelerin en önemli konularından biri olmaktadır. Çalışanların örgüte kendilerini bağlı hissetmeleri, örgütün ve yöneticilerinin adaletine inanmaları, çalışanların iş tatminini arttırmaktadır. Böylece kendini örgüte daha çok ait hisseden çalışanlar örgütü ileriye götürecek kararlar alınmasına katkı sağlamaya eğilimli olurlar. Tüm bunlar iş tatminini ve işe bağlılığı arttırmaktadır (Demirel, 2012). Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel adaletin düşük olduğu durumlarda ise çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum ve tavırlarında artış gözlemlenecektir. Sistemlerdeki adaletsizlikler o örgütü oluşturan yapıyı yani insanları olumsuz etkilemektedir. İş tatminsizliği, örgüte karşı bağlı hissetmeme, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti

gibi olumsuz çalışan davranışları örgütsel adalet algısının düşük olduğu yerlerde fazlaca gözlemleneceği ifade edilmiştir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2017).

Örgütsel Adalet Boyutları

Örgütsel adaletin alan yazınında değinilmiş üç alt boyutu vardır. Her örgütte karşılaşılan adaletsizlik aynı boyutta ve aynı alanda olmayabilir, bu nedenle örgütlerde karşılaşılan adaletsizlik davranışları boyutlara ayrılarak çeşitlendirilmiştir. Bu alt boyutlardan ilki dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve 1980lerin sonunda ortaya çıkarılmış olan etkileşimsel adalettir. Dağıtımsal adalet kısaca elde edilen sonuçların ne kadar adil dağıtıldığı ile ilgili, prosedürel adalet örgütteki yürütülen süreçlerin adilliği ve son olarak etkileşimsel adalet örgütteki tüm çalışanların arasındaki insan ilişkilerindeki adalet ile ilgilidir (Anderson, 2009). Dağıtımsal adalet algısı, Adams'ın eşitlik teorisine dayanmaktadır. Örgüt kaynaklarının ve ödüllerinin çalışanlara adaletli bir şekilde dağıtılmasını ifade etmektedir. En belirgin hedefi verimliliğin sağlanmasıdır. Bu nedenle çalışanın örgüt içinde çalışma maliyeti ile elde ettiği getirilerinin kıyaslanmasıdır. Çalışan örgüte ne verdiğini ve örgütün ona karşılığında ne verdiğini kıyaslar. Daha sonra ise kendisi ile aynı konumda gördüğü diğer çalışanların kazanımları ile kendisinininkini kıyaslamaktadır. Kaynakların ve sonuçların kendisine, örgüte ve örgütün diğer çalışanlarına eşit dağıtılıp dağıtılmadığı ile ilgilenmektedir. Önemli olan dağıtılan ödüllerin miktarı değil, çalışanlar arasındaki dağılım eşitliği ve yönetimin bu konuda ne kadar adil olduğudur (Colquitt, 2001). Dağıtım adaletinde, adalet algılamasının odağında bireyin elde ettiği sonuçları sahip oldukları eğitimleri, deneyimleri, kıdem süreleri, stres durumları, performansları ile karşılaştıklarında kendilerine adaletli veya adaletsiz davranıldığına dair algının geliştiği görülmektedir. Bu doğrultuda algılara bağlı olarak da işletmeye yönelik tutum ve davranışlar farklılık göstermektedir (Efeoğlu ve İplik, 2011). Çalışanlar elde ettikleri kazançları yaptıkları kıyaslamalar sonunda adil olmadığına, haksızlığa uğradıklarına inanırlarsa yani dağıtımsal adalet düşük olursa, bu onların örgüte karşı ve çalışmalarına karşı olan tutumlarını değiştirmektedir. Örgütün belirlediği hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanlarında en fazla ve olumlu yönde faydalanmaları zorunludur. Çalışanlarından maksimum fayda sağlamak isteyen bir örgüt onların örgüte karşı olan tavır ve tutumlarını olumsuz yönde etkilememek için dağıtım adaletini en iyi şekilde sağlamaya özen göstermelidir. Gelişebilmek ve başarı elde edebilmek için adaleti sağlayarak çalışanı ile kurduğu iş ilişkisini olumlu tutmalıdır (Aktaş, 2010). Amaçlarına ulaşabilmek için çalışanları ile arasını iyi tutmak isteyen bir örgüt sahip olduğu kaynakları adaleti sağlamak amacıyla eşitlikçi, hakkaniyetli ve ihtiyaçlara göre dağıtmalıdır. Bu görüş dağıtımsal adaletle göre işleyen sistemlerde kullanılmaktadır. Dağıtımsal adalet eşitlik, hakkaniyet ve ihtiyaç olarak üç boyuta göre oluşmaktadır. Hakkaniyet kuralına göre, ödül ve kazanımlar iş görenlerin yatırımına göre dağıtılmalıdır. İş görenlerin çabası ile paralellik arz etmelidir. Bu doğrultuda iş görenlerin emeğine bakılmaksızın eşitlik kuralına göre yapılmalıdır. Bu nedenle iş görenler için yapılacak ödüllendirme sisteminde herkesin eşit hakka sahip olması gerekmektedir (İşcan ve Naktiyok, 2002). Çalışanlar bu kurallara bağlı olunarak ödüllendirildiklerinde örgütün adaletine inançları olacak ve çalıştıkları örgüte güven duyguları

artacağı için işlerinde daha özverili ve daha yüksek performanslı olarak çalışacaklardır. Bu da örgüt için büyük bir kazanım demektir. Bunların sonucunda araştırmacılar dağıtımsal adalete bir başka boyut ekleyerek sadece maddi değil manevi, psikososyal kazançların nasıl dağıtıldığını da inceleyen prosedürel adalet boyutunu geliştirmişlerdir (Bilsel, 2013).

Prosedürel adalet ise bazı kaynaklarda işlemsel adalet olarak ele alınmaktadır. Dağıtımsal adalette çalışanlar için önemli olan elde ettikleri sonuçların ve kazanımların adil olup olmadığıdır. Prosedürel adalette ise çalışanlar için sadece elde ettikleri sonuçlar değil o sonuçları elde edene kadar geçen sürede alınan kararların ve konuşulanların adil olup olmadığıdır. Prosedürel adalet dağıtım adaletine temel olan ödüllerin dağıtımında kullanılan prosedürlere duyulan güven olarak tanımlanabilmektedir. Dağıtım adaletinde prosedürler dikkate alınmamış ve bu nedenle eleştirilmiştir (Özer ve Günlük, 2010). Çalışanlar elde ettikleri kazanımları elde etme süreçlerinde yaşanan adaletsizlik olduğuna inanırlarsa elde ettikleri kazanımlar örgüt için olumlu sonuç vermeye yetmez. Bu doğrultuda dağıtım adaletinin sağlanması tek başına yeterli değildir. Prosedür adaletini de sağlayarak çalışanlara dağıtım adaletinde sunulan kazanımlar prosedür adaleti ile iyice açıklanmalıdır. Aksi takdirde dağıtım adaleti olumlu sonuçlar vermeyebilir (Leventhal, 1980). Dağıtımsal adalette önemli olan çalışanların elde ettikleri kazanımlar iken prosedürel adalette önemli olan o kazanımların nasıl elde edildiği, bu süreçte yönetimin nasıl yollar izlediğidir. Çalışanlar diğerleri ile eşit ve adil görünen kazanımlar elde etseler bile o kazancı elde edene kadar geçen sürede yaşanan adaletsizlikler elde edilen kazanımların olumlu sonu vermesini engellemektedir. Bu nedenle prosedürel adalet, karar alınırken sağlanan tarafsızlık çalışanların örgüte karşı olumlu tavır ve tutum kazanmasında önemli etkiye sahiptir (Lambert, 2003). İşlemsel adaletteki sorunlar, iş görenlerin işletme ile ilişkilerini değiştirmektedir. Ayrıca iş görenin karşılıklı güven ilişkisinden vazgeçmesini sağlayarak, gerekenleri yapmaya yöneltmektedir (Williams vd., 2002). Prosedürel adalette önemli olan bir etken de prosedürlerin adaletine olan inancın kişisel algıya dayalı olmasıdır. Bir kişiye adil gelen bir eylem diğerine adaletsiz gelebilmektedir. Süreçleri bu şekilde kişisel algıya açık hale getirmemek için; örgütteki karar alma süreçlerinde kişiler arasındaki ilişkinin niteliği, süreç ile ilgili doğru bilgilendirmeler yapılması ve süreçlerin çalışanlara net bir şekilde açıklanması önemlidir. Herkesin süreçleri kişisel algılarından bağımsız ve aynı doğru şekilde anlaması prosedürel adalet için gereklidir. Çalışanlar örgütlerinde süre gelen prosedürler hakkında açık ve net bilgi sahibi olduklarında ve yönetim ile birlikte karar almaya dahil edildiklerinde örgütteki süreçleri daha açık ve net şekilde algırlar. Böylelikle süreçlere ilişkin adalet algıları artmaktadır. Bu da prosedürel adaletin yüksek olmasına ve örgüte olan bağlılıklarının, güvenlerinin ve kendilerini ait hissedecekleri örgütün iyiliği için çalışma potansiyellerinin artmasına katkı sağlamaktadır (Söyük, 2007).

Örgütsel adaletin bir diğer boyutu olan etkileşim adaletine bazı kaynaklarda kişilerarası adalet de denmiştir. Etkileşim kelime anlamında bakıldığında da karşılıklı yapılabilecek bir eylem olduğundan aslında bileşen olarak iletişimi de içerir. Bu da kişilerin birbiri ile olan iletişimi sonucu oluşan adalet ile ilişkilidir. Buna ek olarak, prosedürler ile uygulamalar arasındaki farklılıkları ortaya koymaktadır.

Yöneticilerin çalışanları ile iletişimi ve çalışanların çalışanlar ile iletişiminin önemli olduğu da düşünüldüğünde, çalışanlara prosedürler ve işleyiş hakkında açıklama yapılması ve geri bildirim verilmesi gibi yöntemlerle onlara önemli olduklarının hissettirilmesini sağlamaktadır. Bu da örgüt içi alınan kararlara daha ılımlı yaklaşılması için bir nedendir (Güzel ve Ayazlar, 2014). Çalışanların algıladıkları örgütsel adalet, yalnızca elde ettikleri sonuçlara yani dağıtımsal adalete ve yalnızca süreçler ile ilgili tutumlarına, prosedürel adalete bağlı olamaz. İnsan en temelde sosyal ve iletişim ile gelişen bir varlık olduğu için örgütteki kişiler arası ilişkiler ve iletişim adalet alguları için kaçınılmaz bir belirleyici olmaktadır. Çalışanlara adil, nazik ve saygılı davranmak çalışanların davranışlarının şekillenmesine etki eder. Kişiler arası etkileşim her zaman güçlü olduğundan kişiler arası adalet çalışanlar tarafından daha anlamlı bulunur. Etkileşim adaletini anlamlandırmaları ve psikolojik olarak sindirmeleri her zaman daha çabuk ve kolay olacaktır. Temelinde iletişim olması sebebiyle kişilerin birbiri ile olan etkileşimi sonucunda duyulur ve yayılır (Efeoğlu ve İplik, 2011). Cropanzano, Bowen ve Gilliland (2007)'a göre etkileşimsel adalet insanların birbirlerine davranış şekilleri ile anlamlandırılmaktadır. Buna göre etkileşimsel adaleti iki alt boyutta incelemiştir. Bunlar bilgisel adalet ve kişilerarası adalettir. Bilgisel adalet yönetimin alınan kararlarda hangi yöntemlerin izlendiği ve nasıl bir süreç yürütüldüğü ile ilgili çalışanları doğru ve net bir şekilde bilgilendirmesi ile ilgilidir. Alınan kararların ile birlikte prosedürlerin uygulanma aşamalarının ve elde edilen sonuçların nasıl dağıtıldığına sorumlusunun bilinmesi ve adil olup olmadığının anlaşılması bilgisel adaletin temelidir (Korkut, 2019). Bilgisel adalet dağıtımsal adaletin sosyal yönünü yansıtır. Karar alma süreçlerinin işleyiş şekilleri, neden bu şekilde bir yöntem belirlendiği ve çıkan sonuçların nasıl bir tarzda ve neden o tarzda dağıtıldığına çalışanlara dürüst bir şekilde izah edilmesi ile ilgilidir. Örgütte bir süreç devam ederken o süreç ile ilgili, çalışanlarla ne kadar bilgi paylaşıldığıdır (Titrek, 2009). Kişilerarası adalet ise çalışanların ve yöneticilerin birbirlerine nasıl davrandıkları, nezaketleri ve saygıları ile ilgilidir (Korkut, 2019).

Örgütte devam eden çalışanların zararına ve olumsuz bir süreç ya da karar ile ilgili de olsa yönetimin dürüstçe çalışanlarını bilgilendirmesi çalışanların o kötü süreç ile ilgili bile olsa daha ılımlı davranmasını sağlar. Ayrıca kişilerin önerilerinin ya da isteklerinin reddedilme nedenlerini de mantıklı ve açık bir şekilde onlara aktarmak kişilerin bu kararın reddini adil bir şekilde algılamasına ve nedenleri anlamlandırmasına yardımcı olur. Kendilerine dürüst ve makul gerekçeler sunulmadığında isteklerinin reddini kişiler adaletsizlik olarak algılayacaklardır (Efeoğlu ve İplik, 2011). Yöneticiler tarafından çalışanlara açıklama yapılırken kullanılan üslup kişiler arası adalet boyutu yani etkileşimsel adalet için önemlidir. Kişiler arası adalette çalışanlara bilgi aktarılırken yöneticilerin takındığı tavır, duyarlılık, saygı ve kibarlık çok önemlidir. Çalışanların diğer çalışanlar ile ve yöneticilerin çalışanlar ile ilişkilerindeki adalet duygusu yüksek olduğunda çalışanların iş performansları ile yöneticisi için yaptığı çalışmaların niteliği artmaktadır (Kutanis ve Mesci, 2010).

Örgütsel adaletin üç boyutuna bakıldığında; dağıtımsal adalet çalışanların elde ettikleri kazanımların adilliği ile ilgilidir. Prosedürel adalet örgütte yürütülen süreçlerin adilliği ile; etkileşimsel adalet ise

örgütteki kişiler arası daha çok örgütteki yöneticiler ve çalışanlar arası ilişkilerin adaleti ile ilgilidir. Çalışanlar örgütlerinde adaletsizlik yaşadıklarında genel olarak tüm örgütsel adalet boyutlarına bakıldığında üst kademedeki alınan, üst kademenin süreçleri yürütme şeklinin ve üst kademenin iletişim şeklinin çalışanların adalet algıları üzerinde etkili olduğu görülür. Buna göre bir örgütteki örgütsel adalet algısının aslında örgüt yönetiminin kültürü ile ilgili olduğu görülür (Aktaş, 2010).

Örgütsel Adalet ile İlgili Yapılmış Tez Çalışmaları

Örgütsel adalet ile ilgili literatür taraması yapılarak dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet boyutlarını konu alan, 2010-2019 yılları arasında yayınlanan 10 yüksek lisans tez çalışmasına ve sonuçlarına yer verilmiştir. Bu kapsamda; konuya dair yapılan bir çalışmada Gülşen (2010), “Örgütsel Adalet ve Kimliklenme” isimli yüksek lisans tezinde örgütsel adaletin üç alt boyutunun çalışanların kimliklenme davranışı üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Kimliklenmenin yanı sıra olarak örgütsel vatandaşlık ve işten ayrılma niyetinin ne derece örgütsel adalet algısına bağlı olduğunu da incelemeyi amaç edinmiştir. Gülşen dağıtımsal adalet boyutunun çalışanlar arasında en ağır basan adalet algısı olduğunu ortaya koymuştur. Algılanan örgütsel adalet ile kimliklenme arasında yönlü bir ilişki olduğu, örgütsel adalet algısı arttıkça kimliklenme oluşumunun da artacağı sonucuna ulaşmıştır. Yıldızhan (2011), “Örgütsel adalet ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği” isimli yüksek lisans tezinde örgütsel adaletin alt boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeyi aynı zamanda bu ilişki üzerinde demografik özelliklerinin etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Yıldızhan 412 çalışan üzerinde yaptığı araştırmasında sonuç olarak örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğuna ulaşmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutlarından prosedürel ve etkileşimsel adaletin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, dağıtım adaletinin etkisinin ise diğer iki boyut kadar önemli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Demografik özellikler açısından baktığında ise kadın çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Başka bir çalışmada Demirel (2012), “Örgütsel Adalet Algısının İş Bırakma Eğilimi Üzerine Etkisi: Antalya İli 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde algısal bir kavram olan örgütsel adaletin turizm işletmesi çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Demirel’in çalışmasında turizm çalışanlarının demografik özellikleri ve bireysel algıları önemli belirleyiciler olmuştur. Prosedürel adalet algısının dağıtımsal adalet algısını olumlu yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre iş bırakma eğilimine en çok neden olan adalet boyutunun etkileşimsel adalet algısı olduğu ortaya çıkmıştır. Turizm çalışanlarının iş bırakma eğilimlerinin çok yüksek olduğu sonucuna da varmıştır. Börekçi’nin (2013), “Akademik Personelin Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: Ardahan İli Örneği” isimli yüksek lisans tezinin temel amacı akademi çalışanlarının dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının tükenmişlik davranışı göstermeleri üzerindeki önemini, sonuçlarını ve bunlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bunu yaparken akademik personelin demografik özellikleri de belirleyici olmuştur. Araştırmasının sonucunda örgütsel adaletin üç alt boyutunun da

çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda akademik personelin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları arttıkça tükenmişlik davranışı gösterme eğilimleri azaldığını tespit etmiştir.

Benzer bir çalışmada Yüksel (2015), “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinde, örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya koymak, bunu yaparken ikili arasındaki ilişkide çalışama süreleri, çalışma unvanları ve cinsiyet faktörlerinin etkili olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmasını Samsun İlk Adım Belediyesindeki farklı unvanlara sahip çalışanlarla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutunun örgütsel vatandaşlık üzerinde diğerlerine göre daha fazla belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyetin ve unvanın adalet türleri üzerinde etkisinin olmadığı da gözlemlenmiştir. Çavuş (2016) ise, “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarıyla Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tezinde Adnan Menderes Üniversitesi’ndeki 468 öğretim üyesi ile anket yöntemi uygulayarak örgütsel adalet algıları ile sahip oldukları umutsuzluk düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek bunu yaparken demografik özelliklerin etkisini gözlemlemek amaç edinmiştir. Araştırması sonucunda Adnan Menderes Üniversitesi öğretim üyelerinin hem örgütsel adalet algılarının hem de umutsuzluk düzeylerinin ortalama düzeyde olduğunu gözlemlenmiştir. Cinsiyet ve yaş faktörü bu örgütsel adalet kavram için etkili olamamakla beraber unvan, kıdem ve eğitim seviyeleri belirleyicidir. Umutsuzluk düzeylerinde ise tam tersi etkiler gözlemlenmiştir. Sonuç olarak örgütsel adalet algı arttıkça umutsuzluk düzeyinin düştüğü gözlemlenmiştir. Benzer bir çalışmada Zafer (2019) ise bireylerin umut ve umutsuzluk düzeylerini incelemiştir. Bu doğrultuda kadın ve erkek cinsiyetleri üzerinden de değerlendirilmesi ile umutlu olma durumundaki bireysel farklılıkları ele almıştır. Araştırmanın sonucunda kadınların ve erkeklerin geleceğe dair umutlu olma durumlarının daha baskın olduğu görülürken, erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre geleceğe dair umutlu olma oranının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Buna ek olarak, kadın ve erkek katılımcıların olumsuz durumlar karşısında geleceğe yönelik umutla bakma oranlarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Dilixiati (2017), “Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde amaç otel çalışanlarının demografik özelliklerini de dikkate alarak örgütsel adalet algıları ile örgüte yabancılaşma düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. İstanbul Beyoğlu ilçesinde bulunan toplam 7 adet beş yıldızlı oteldeki 202 çalışan üzerinde araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda yalnızca etkileşimsel adalet algısının çalışanların örgüte yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı ve olumsuz bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Etkileşimsel adalet algısı arttıkça örgüte yabancılaşma düzeyleri düştüğü görülmektedir. Gegeoğlu tarafından 2018 yılında yapılan, “İşletmelerde Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Bir Alan Araştırması” isimli yüksek lisans tezinde örneklem olarak bir

kamu kuruluşu seçilmiştir. Anket yöntemi ile 230 adet denek üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal adaletin örgütsel sessizlik üzerinde etkili olmadığı aralarında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Diğer alt boyutla olan etkileşimsel ve prosedürel adalet ile örgütsel sessizlik arasında ise anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki gözlemlenmiştir. Sonuç olarak örgütsel adalet algısı arttıkça örgütsel sessizlik gösterme eğilimi azaldığı görülmektedir. İçöz (2014) tarafından yapılan yüksek lisans çalışmasında ise, Kayseri’de faaliyet gösteren beş imalat işletmesini örneklem olarak seçmiştir. Çalışma kapsamında bu işletmelerde çalışan idari personelin adalet algılarının örgüte olan bağlılıklarını nasıl etkilediğini anlamayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre iş görenler iş programları ve sorumluluklarının, aldıkları maaşlarının adil olduğunu ve haklarının önemsendiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca çalışanlar sadakate önem verdiklerini belirterek, çalıştıkları işletmede olmaktan dolayı mutlu olduklarını söylemişlerdir. Araştırmasının sonucunda örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli adalet boyutunun etkileşimsel adalet olduğunu saptamıştır. Dağıtımsal ve işlemsel adaletin ise örgüte olan bağlılık üzerinde pozitif fakat anlamlı olmayan bir etkisi olduğunu bulmuştur.

Son olarak Atasoy (2019), “Eğitim Sektöründe Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde demografik özellikleri de göz önünde bulundurarak öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş tatminleri arasında bir ilişki var olup olmadığının araştırılmasını amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin en yüksek adalet algısının etkileşimsel adalet algısı olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Cinsiyet faktörü ise bu ilişkiyi etkilememektedir. Yaş, medeni durum, öğrenim seviyesi, kıdem faktörleri ise öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve iş tatmini ilişkisini anlamlı olarak etkileyen faktörler olarak gözlemlenmiştir.

Örgütsel Sinizm Kavramı

Sinizm felsefe, psikoloji, sosyoloji, politika, din, yönetim gibi çok çeşitli alanlarda işlenen ve araştırmalara konu olan bir kavram olmuştur. Bu alanların hepsi sinizmi kendi konuları ile ilgili açılardan ele almıştır (Aydın, 2016). Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan kişi ve bu doğrultuda herkesi çıkarıcı olarak kabul eden kişiye ‘sinik’ denilmektedir. Ayrıca bu durumu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denilmektedir (Özler vd., 2010). Sinizm davranışı gösteren bireylere sinik ya da sinist denmektedir. Sinikler insanların başkalarının yararına bir davranışı kendileri için faydalı bir sonucu olmayacaksa yapmayacaklarına inanmaktadırlar. Başka insanlara, yönetimlere karşı büyük bir güven eksikliği yaşarlar, başka insanların faydası için durduk yere bir şey yapılabileceğine inanmazlar. Hep şüpheli ve güvensizdirler. İnsanların genel olarak çıkarıcı olduklarına inanmaktadırlar (Uludağ, 2018). Sinik çalışanlar örgütteki her şeyden şikâyet ederler, örgüte karşı olan güvenleri azdır. Örgütün ortaya çıkarttığı güzel bir durum karşısında bile olumsuz bir yan ararlar. Yönetimi, diğer çalışanları ve hatta ortaya çıkan güzel sonuçları bile küçük görme eğilimdedirler. Sürekli söylenmeleri nedeniyle ortamda olumsuz bir hava oluştururlar,

kötümserdiler. Örgütlerinin onları sürekli hayal kırıklığına uğrattığını ve kandırdığını hissederler (Abraham, 2000).

Sinizmin çok çeşitli alanlarda ele alınmasının ve işlenmesinin bir nedeni de insanların genel olarak kendileri dışında gelişen olaylara karşı güvensiz olmalarıdır. İnsan her zaman kendi arkalarından iş çevrildiğine dair bir şüphe içerisinde olur. Buradan hareketle sinizm insanın var olduğu her ortamda ve her alanda ele alınabilecek bir alan kavramdır. Dünyanın politikası ve kültürü gereği sürekli olarak yaygınlaşmaya devam etmektedir (Mirvis & Kenter, 1991).

Örgütsel Sinizm kavramı da bu sinizm tanımlamalarından hareketle Mirvis ve Kenter tarafından yapılan bir çalışmada ortaya çıkartılmıştır. Araştırmalarda örgütsel sinizmin birçok tanımı olmasına rağmen, en sık kullanılan tanımı Dean ve arkadaşları 1998 yılında ortaya atmıştır. Bu tanıma göre örgütsel sinizm çalışanların örgütlerinin adaletsiz olması nedeniyle ortaya çıkan güvensizlik nedeniyle örgütlerine karşı duydukları olumsuz inançları ve duygularıdır. Bu olumsuz inançlar ve duygular sonrası çalışanlar örgütlerine karşı hep eleştirel ve yapıcı olmayan tavır ve davranış gösterme eğiliminde olurlar (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm çalışanların çalıştıkları örgütün dürüst olmadığına inanması ve çalıştığı örgütte samimiyet, adalet, dürüstlük gibi beklentilerinin karşılanmaması sonucu örgüte karşı geliştirdikleri olumlu olmayan tutumlarıdır (Brandes vd., 1999). Benzer biçimde fazla işgücü ve karşılanmayan vaatler, yönetici desteğindeki azalma ve ikiyüzlülük ve işyerlerinde azalan imkanlar da örgütsel sinizmin öncülleri olarak gösterilmektedir (Güzel ve Ayazlar, 2014). Örgütü oluşturan temel yapı taşı olan çalışanların örgütsel sinizm algılarının yüksek olması onların çalışma eğilimlerini ve yöntemlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütüne ve örgüt yönetimine karşı sürekli adaletsizlik ve güvensizlik duygusu hissetmeleri nedeniyle örgütsel sinizm davranışı artan çalışanlar örgütü hedefine götürecek özveride çalışmayı bırakırlar. İşten ayrılma niyetleri artmaktadır. Bu nedenle çalışanların örgütsel sinizm algıları üzerinde durmak, örgütler için öneme sahiptir (Turan, 2011).

Örgütsel Sinizm Boyutları

Sinizm yalnızca örgütlerde değil hayatın her alanında karşılaşılan bir kavramdır. Politika, sosyal hayat, psikoloji, felsefe, sosyoloji, yönetim bilimleri, din gibi insanın var olduğu her alanda sinizm kavramı görülmektedir. Örgütsel sinizmin Brandes (1997) tarafından belirlenmiş üç alt boyutu vardır. Bunlar bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyuttur. Bilişsel boyut kavramı inanca dayalıdır. Bilişsel alanda insanların zihinlerinde belirli bir duruma karşı bir inanış oluşur. Örgütsel sinizmin alt boyutu olarak değerlendirdiğimizde bilişsel boyutta çalışanlar çalıştıkları örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanırlar. Duyuşsal boyut duygular ile ilgilidir. İnsanlar bilişsel boyutta ortaya çıkan inanışları sonucunda bir durum ile ilgili duygulara sahip olurlar. Örgütsel sinizmin alt boyutu olarak değerlendirildiğinde duyuşsal boyutta çalışanlar çalıştıkları örgüte karşı olumsuz duygular beslerler. Davranışsal boyut ise bilişsel ve duyuşsal boyutta oluşan inanç ve duyguların davranışa dönüşmüş halidir. Örgütsel sinizmin alt boyutu olarak davranışsal boyutta çalışanların sinik

düşüncelerinin davranışa dönüşmüş halidir. Bu davranışlar genel olarak eleştiri yapma ve örgüte yönelik aşağılamadır (Efeoğlu ve İplik, 2011). Örgütsel sinizm boyutlarından ilki bilişsel boyuttur. Bilişsel boyut çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumlu olmayan inançlarından gelmektedir. Sinik insanların bir çıkarları olmadan başkalarına yardım veya iyilik yapmayacaklarına inanırlar. İnsan davranışlarının arkasında her zaman başka bir neden olduğuna inanırlar. Sinik çalışanlar da bu doğrultuda örgütlerinin eylemlerinin ardında her zaman bir olumsuzluk olduğunu düşünürler ve örgütlerinin dürüst olmadığına inanırlar. Örgütsel sinizmin alt boyutu olarak bilişsel sinizmde çalışanlar örgütlerindeki yöneticilerin her zaman kendi çıkarlarına yönelik hareket ettiklerine bu nedenle örgütün adalet, doğruluk ve içtenlikten uzak olduğuna dair bir inanç geliştirirler (Uludağ, 2018).

Örgütsel sinizm incelemelerinde örgütsel siniklerin ya da sinistlerin aşağıdaki inançları sahip oldukları görülmektedir (Brandes, 1997; Brande & Das, 2006: 237; Dean vd., 1998):

-Örgütlerde uygulamalar örgütsel kurallar ve normlar gözetilmeden uygulanır inancını savunurlar.

-Örgütün duyurduğu bildirimler çalışanlar tarafından ciddiye alınmaz.

-Örgütte çalışanlarının davranışları değişken, dengesiz ve güvenilmezdir.

-Örgüt çalışanları dürüst olmayan, hile ve sahtekârlık gibi davranışlar sergileyebilirler.

-Çalışanlar arasındaki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır, dolayısıyla örgüt çalışanları kendi çıkarlarını düşünerek onlara samimi gelmeyen, içten, dürüst ve doğru olmayan, kendi değer yargılarını hiçe sayan ahlaki olmayan davranışlarda bulunabileceklerdir.

Duyuşsal boyutta inançların yanında duygular devreye girmektedir. İnsanlar inançları doğrultusunda olaylar hakkında duygular geliştirirler. Örgütsel sinizmin boyutu olarak duygusal boyutta sinik çalışanlar örgüte karşı geliştirdikleri olumsuz inançlarının duygulara dönüşmesine izin verirler. Buna ek olarak, örgüte karşı olumsuz inançlarının yanında olumsuz duygular da beslemektedirler (Dean vd., 1988). Sinik çalışanlar örgütlerine karşı utanç, öfke, sıkıntı, dargınlık gibi duygular geliştirirler. Bu doğrultuda duygusal boyutta sinik çalışanlar örgütlerine karşı sürekli olumsuz duygular içerisinde olmaktadır (Abraham, 2000). Duyuşsal boyut içeriğine bakıldığında bilişsel boyuta göre daha kolay anlaşılabilir. Basit gibi görünse de duyguların değişmesi inançların değişmesine göre daha zorlayıcı olacaktır. Bu nedenle duygusal boyutun önemini yadsımamak gerekir (Pelit, 2014).

Örgütsel sinizmin üçüncü boyutu olan davranışsal boyutta önemli olan çalışanların inanç ve duygularının davranışa dönüşmüş olmasıdır. Davranışsal boyutta olumsuz her türlü inanç ve duygular olumsuz çalışan davranışı olarak gözlemlenir. Bu olumsuz davranışlar genel olarak; olumsuz eleştirmeler, olumsuz tavır ve tutumlar, örgüte karşı aşağılayıcı söylemler olarak görülmektedir. Ayrıca sinik çalışanlar genel olarak olumsuz inanç ve duygularından gelen olumsuz ön yargılara sahip olurlar. Örgütleri olumlu bir karar almış olsa dahi sinik çalışanlar bu kararlar ile ilgili olumsuz tahmin yürütme eğilimindedirler (Erdoğan ve Bedük, 2013). Sinik çalışanların örgüte karşı olumsuz tavır

gösterme biçimleri en çok alay etme, dalga geçme, örgüte karşı mizah kullanarak eleştirme davranışları olarak görülmektedir. Örgütte alınan bir karar sonrası sinik çalışanlar bakışma ya da gülme yolu ile bile sinik tavırlar gösterebilirler. Bunlara sözlü olmayan sinik davranışlar denir. Genel olarak yöneticilerini ve dolaylı olarak örgütlerin küçük düşürmek için bu tarz alaycı sinik davranışlarda bulunurlar (Brandes, 1997; Dean vd., 1998).

Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılmış Tez Çalışmaları

Örgütsel sinizm ile ilgili literatür taraması yapılarak bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları konu alan, 8 yüksek lisans, 2 doktora tezi olmak üzere 2010-2019 yılları arasında yayınlanan 10 lisansüstü tez çalışmasına ve sonuçlarına yer verilmiştir. Bu kapsamda; Sur tarafından 2010 yılında yapılan, “Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması” isimli yüksek lisans tezinde ilk olarak örgütsel sinizm alanında kapsamlı bir alan yazın taraması yapmıştır. Daha sonra ise Eskişehir ili büro çalışanlarının genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapmıştır. Büro çalışanlarının demografik özellikleri de örgütsel sinizm düzeyleri araştırılırken dikkate alınmıştır. Özel ve kamu bürolarında çalışan 400 kişilik bir grup Sur’un araştırmasının konusu olmuştur. Araştırma için anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın onunda demografik özelliklerin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Ancak kıdem arttıkça örgütsel sinizm düzeyi düşmektedir. Araştırmaya konu olan büro çalışanlarının ise genel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu örgütsel sinizm düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Aralarında ise anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Sur, 2010). Şirin’in 2011 yılında, “İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki – İstanbul İli, Esenyurt Örneği” isimli yüksek lisans tezinde örgüt kültürü ve örgütsel sinizm gösterme davranışı arasındaki muhtemel ilişki araştırılmak istenmiştir. Bunun için İstanbul, Esenyurt’taki 11 ilkokuldaki 222 öğretmene anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin verdiği cevaplar incelendiğinde güçlü bir örgüt kültürüne sahip olan okullardaki öğretmenlerin örgütsel sinizm gösterme eğilimlerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda okul kültürü ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Şirin, 2011). Başka bir çalışmada Görmen (2012), “Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama” isimli doktora tezinde demografik özellikleri göz önünde bulundurarak örgüt kültürü ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin boyutunu araştırmayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda birbirinden farklı özelliklere sahip beş farklı örgütteki 372 çalışana anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların demografik özelliklerinin örgüt kültürü algıları ve örgütsel sinizm davranışları üzerinde etkili olduğu; örgüt kültürünün örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğunu, aralarında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Özcan tarafından 2013 yılında yapılan, “Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinde örgütsel sinizmin örgüt için en olumsuz sonuçlarından biri olan örgüte kendini bağlı hissetmeme davranışı ile ilişkisini incelemeyi amaç edinmiştir. Çalışmada anket yöntemi Antalya ilindeki özel hastane çalışanlarına uygulanmıştır. Çalışma

kapsamında 100 kişi ankete katılmıştır. Araştırma sonucunda iki kavram arasındaki ilişkide demografik özelliklerin anlamlı bir ilişki yaratmadığı gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve olumsuz yönlü bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça örgütsel sinizm davranışı gösterme eğilimleri azalmakta olduğu tespit edilmiştir (Özcan, 2013). Karacaoğlan (2014) ise, “Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali: Ankara’daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde otel çalışanlarının demografik özellikleri de göz önünde bulundurularak örgütsel sinizm davranışları ve psikolojik sözleşme ihlali davranışı arasındaki muhtemel ilişkiyi incelemeyi amaç edinmiştir. Karacaoğlan bu çalışma için anket yöntemini uygulamış ve Ankara ilindeki toplam 13 adet beş yıldızlı otel çalışanlarından 390 kişi ile çalışmayı yürütmüştür. Çalışma sonucunda otel çalışanlarının sinizm seviyelerinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel sinizm seviyeleri ve psikolojik ihlal seviyelerinin ise orta düzeyde çıkmıştır. Demografik özellikler bu kavramlar arasındaki ilişkide anlamlı bir sonuç vermemiştir. Genel sinizm, örgütsel sinizm ve psikolojik ihlal arasında ise anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu ilişkinin yönü pozitifdir. Bu doğrultuda örgütsel sinizm arttıkça psikolojik ihlal gösterme davranışının da arttığı görülmüştür.

Başka bir çalışmada Yıldırım (2015), “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tezinde lise öğretmenlerinin demografik özellikleri ve çalıştıkları okulun türü de göz önünde bulundurularak, örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin al boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmayı Ankara ilindeki devlet okullarında çalışan 360 öğretmen ile anket yöntemi ile veri toplayarak yapmıştır. Katılımcı öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları orta düzeyde, örgütsel vatandaşlık davranışları ise yüksek düzeyde çıkmıştır. Demografik özellikler örgütsel sinizm davranışı için belirleyici olmazken, örgütsel vatandaşlık davranışı için belirleyici ve anlamlı olmaktadır. Yıldırım, araştırması sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışının birbirini anlamlı ve olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel sinizm arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme durumunun azaldığını ortaya koymuştur. Doğanekin (2016) ise, “Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinde evren olarak İstanbul’u seçmiştir. İstanbul’daki dört yıldızlı ve beş yıldızlı otel çalışanlarından 391 tanesi üzerinde anket yöntemini kullanmıştır. Doğanekin örgütler için verilen önemi giderek artan iki kavram olan örgütsel sinizm ve örgütsel etik iklim arasındaki muhtemel ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bu çalışmayı gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların çalıştıkları örgütteki etik iklimi anlama ve benimseme düzeylerinin arttıkça örgütsel sinizm davranışı göstermelerinin azaldığı ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ve olumsuz yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Kaptangil 2017 yılında yaptığı, “Y Kuşağı Çalışanların Lider Üye Etkileşimi ve Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi: Türkiye ve Kanada Örneği” isimli doktora tezinde liderlerin ve üyelerin birbirleri ile olan etkileşim düzeylerinin y kuşağının örgütsel sinizm gösterme eğilimleri üzerindeki etkisi

incelenmiştir. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizmin üç alt boyutu üzerindeki etkisi ayrı ayrı ele alınmıştır. Çalışma hem Türkiye hem Kanada’da gerçekleştirilmiş böylece farklı coğrafyalardaki fakat aynı jenerasyonlardaki ve aynı sektörde görev alan çalışanların iki kavrama yönelik benzer ve farklı davranışları ortaya konmuştur. Yapılan çalışmanın sonucunda Türkiye’deki çalışanların sinik davranışlar sergileme oranının Kanada’daki çalışanlara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Hem Kanada hem Türkiye için ise lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Her iki ülkedeki y kuşağı çalışanları için de liderleri ile etkileşimleri arttığında ve verimliliği arttığında örgütsel sinizm davranışı gösterme eğilimleri azalmaktadır (Kaptangil, 2017).

Başka bir çalışmada Şengül (2018), “Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Sinizme Etkisi” isimli yüksek lisans tezinde örgütsel politika algısının çalışanların örgütsel sinizm gösterme eğilimleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlamıştır. İstanbul şehrinde otomotiv alanında sektörde yer alan bir firmanın 155 çalışanı üzerinde anket tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel politika algısının örgütsel sinizmin üç alt boyutu üzerinde de anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel politika algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi çalışanların demografik özelliklerinden etkilenmezken, çalışanların çalıştıkları kurumdaki pozisyona göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya konmuştur. Buna göre örgütte belirli bir takımın üyesi pozisyonunda çalışan kişilerde örgütsel politika algısının yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Son olarak Angın (2019) tarafından gerçekleştirilen, “Çok Uluslu İşletmelerde Çalışan Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde işyerinde yaşanan yalnızlık duygusu ile örgütsel sinizm tutumu sergileme arasındaki ilişkinin boyutunu incelemek istemiştir. Literatürde bu iki kavramı inceleyen çok fazla sayıda kaynak olmaması sebebiyle bu çalışma literatüre katkı sağlayacak bir çalışma olmuştur. Çalışan yalnızlığı ve örgütsel sinizm ilişkisini araştırmak için Angın (2019), Türkiye’deki 3002’e yakın yabancı sermayeli ve çok uluslu firmadaki çalışanlara ulaşmıştır. Bunlardan 150 tanesine anket tekniği ile çalışmayı uygulamıştır. Çalışmaya katılan çalışanların tamamı beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışma sonucunda iş yeri yalnızlığı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iş yeri yalnızlığı dolayısıyla daha çok sinizm davranışı gösterdiği ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm boyutlarından ise en çok bilişsel sinizm boyutu iş yeri yalnızlığından etkilenmektedir.

ÖRGÜTSEL ADALET VE SİNİZM İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ TEZ ÇALIŞMALARI

Literatürde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla sayıda çalışmaya rastlanılmamaktadır. Bu iki kavramı birlikte ele alan ise 6 yüksek lisans tezi ile 1 doktora tezi olmak üzere toplam 7 lisansüstü tez çalışma kapsamında incelenmiş olup ilgili tespitlere yer verilmiştir. Bu kapsamda yapılan çalışmalara bakıldığında; Çağ tarafından (2011) yapılan, “Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir

Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde örgütsel adalet algısının örgütsel sinizme nasıl etki ettiği, örgütsel sinizmin ise işten ayrılma niyetine nasıl etki ettiğini araştırılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tekniği uygulanmıştır. Çağ’ın (2011) yaptığı bu araştırma algılanan örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramlarının üçüne birden değinen Türkiye’deki ilk araştırma olması sebebiyle literatüre önemli bir katkı sağlamıştır. Araştırma Mersin’de bulunan köklü bir imalat firmasının 282 beyaz yaka ve mavi yaka çalışanından elde edilen bilgiler ışığında yapılmıştır. Çalışma sonucunda algılanan örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında aynı zamanda örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların bu üç kavrama olan bakış açısının ise demografik etmenlerden etkilenmediği anlaşılmıştır. Başka bir çalışmada Yalçınkaya (2013), “Dağıtım Adaletinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde örgütsel adaletin ilk alt boyutu olan dağıtımsal adalet boyutunun örgütsel sinizm davranışı gösterme eğilimi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bu araştırmayı Türkiye’de çalışan kabin memurları üzerinde gerçekleştirmiştir. Dağıtım adaleti ve örgütsel sinizm ilişkisini bir havayolu şirketi üzerinden inceleyen ilk çalışma olması bakımından literatürün çeşitliliğine katkı sağlayan bir çalışma olmuştur. Araştırma için 124 kabin memurunun cevapladığı anketler kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda kabin memurlarının algıladıkları örgütsel adaletin demografik özelliklerden etkilenmediği fakat örgütsel sinizm davranışlarının bazı demografik özelliklerden etkilendiği görülmüştür. Araştırmanın ana konusu olan dağıtım adaleti algısı ile örgütsel sinizm davranışı arasında ise anlamlı ve olumsuz yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Dağıtım adaleti arttıkça sinik davranışlar azaldığı ortaya çıkmıştır.

Özcan (2014) ise yaptığı, “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tezinde örgütsel adaletin üç alt boyutunun örgütsel sinizmin üç alt boyutuna olan etkisini incelemiştir. Sakarya ilinin Pamukova İlçesinde çalışan öğretmenler üzerinde anket tekniği kullanmıştır. Araştırmaya ilkokul ortaokul ve lise öğretmenleri katılmış ve toplam 197 öğretmenden alınan veriler değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının tüm alt boyutları ile örgütsel sinimin tüm alt boyutları arasında orta düzeyde olmakla beraber anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin demografik özelliklerden bağımsız olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet algıları arttıkça bilişsel, duyuşsal ve davranışsal örgütsel sinizm sergileme davranışlarının azalmakta olduğu görülmüştür. Özellikle bu çalışmaya katılan öğretmenlerin ise örgütsel adalet algıları yüksek ve örgütsel sinik davranışlar gösterme eğilimleri düşük çıkmıştır.

Köroğlu tarafından (2015) yapılan “Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi” isimli yüksek lisans tez çalışmasında, sağlık kurumu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm davranışları sergilemeleri üzerindeki muhtemel etkisi araştırmayı amaçlamıştır. Bunun için evren olarak Samsun Fiziksel Tıp Rehabilitasyon Hastalıkları Hastanesi’ni ve Samsun Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Hastanesi’ni seçmiştir. Seçtiği evrendeki tüm çalışanlara anket tekniği uygulayarak veri toplamaya

çalışmıştır. Sonuç olarak hedefi olan 350 kişiden 281 kişiye ulaşarak veri toplamıştır. Çalışmanın sonucunda sağlık kurumu çalışanların algıladıkları örgütsel adalet ile örgütsel sinik tutum sergileme eğilimleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Sağlık örgütü çalışanlarının demografik özelliklerden etkilenmemekle beraber örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel sinik davranış gösterme düzeylerinin azalmakta olduğu tespit edilmiştir.

Özgen (2016) ise, “Örgütsel Adalet Sinizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde; ilk olarak örgütsel adalet algısının ve tüm boyutlarının örgütsel sinizme ve tüm alt boyutlarına olan etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Daha sonra ise örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ilişkisinin kişi örgüt uyumu üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Özgen çalışması için Burdur ilinin Bucak ilçesindeki 78 Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okulundaki 1000’e yakın öğretmenenden anket tekniği ile veri toplamıştır. Araştırması sonucunda öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet ile örgütsel sinizm davranışları arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Buna ek olarak kişi örgüt uyumu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkarken kişi örgüt uyumunun örgütsel adalet algısı ve sinizm ilişkisi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Kavramlar arasındaki ilişkide katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bir etki bulunamamış fakat devlet okullarında çalışan öğretmenlerin özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha sinik tavır ve tutum sergiledikleri gözlemlenmiştir.

Bir diğer çalışmada Akerdoğan (2017), “Performans Değerlendirmeye İlişkin Algılanan Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerinde Etkisi” isimli yüksek lisans tezi çalışmasını örgütsel adaletin etkisinin en fazla görülebileceği insan kaynakları fonksiyonlarından olan performans değerlendirme sisteminin yarattığı adalet algısının, çalışanların örgütsel sinizm davranışı göstermeleri üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla yapmıştır. Çalışmanın evreni bir kamu kuruluşundaki iş görenler oluşturmuştur. Veri toplama tekniği olarak kullanılan anketi cevaplayan 168 kamu çalışanı ile çalışma yürütülmüştür. Araştırmasının sonucunda çalışanların performans değerlendirme süreçlerinin yürütülmesinde örgütsel adaletin sağlandığına olan inançları ile örgütsel sinizm davranışı göstermeleri arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Performans değerlendirme sisteminin adaletine olan güven ve inanç arttıkça sinik davranış gösterme oranının azalmakta olduğu tespit edilmiştir. Akerdoğan (2017) çalışmasının kısıtlamaları olarak çalışmanın yalnızca tek bir kurumda ve tek bir zaman diliminde yapılmış olmasını göstermiştir. Köse (2018) ise, “Örgütsel Adaletsizlik ve Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü” isimli doktora tezinde örgütsel sinizmin çalışanların algıladıkları örgütsel adaletsizlik ve sergiledikleri sessizlik ilişkisinde rolü olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Köse doktora tezinde yüz yüze anket yöntemi ile veri toplamıştır. Sağlık Bakanlığı’na bağlı kamu hastanelerinde çalışmakta olan 535 sağlık personeli çalışmaya katılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel adalet algısının tüm boyutlarının örgütsel sessizlik ile anlamlı bir ilişkide olduğunu fakat dağıtım adaletinin bu ilişkide büyük paya sahip olduğunu gözlemlemiştir. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri örgütsel adalet algısı ve sessizlik ilişkisinde etkileyici role sahip olarak çıkmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel sinizmin

örgütsel adaletsizlik ve sessizlik arasında aracı rolü olduğu sonucu çıkmıştır. Örgütsel adaletsizliğin örgütte sessizliğe sebep olmasında çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Son olarak İdikurt (2019) yaptığı, “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi” isimli yüksek lisans tezinde sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel adaletin örgütsel sinizm davranışı göstermeleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Bunun için Sivas ilindeki Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi’nde çalışan sağlık personeli üzerinde veri toplama tekniği olan anket yönetimini kullanarak araştırma yapmıştır. Toplam 299 sağlık çalışanının cevaplarını araştırmasında değerlendirmiştir. Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları üzerinde demografik özelliklerin etkili olduğunu belirlemiştir. Aynı zamanda sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde demografik özelliklerin etkili olmadığını yalnızca kıdemini yani çalışma süresinin örgütsel sinizm davranışı üzerinde etkisi olduğunu belirlemiştir. İdikurt yaptığı çalışma sonrasında sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinik davranışlar göstermeleri arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları düştükçe örgütsel sinizm davranışı gösterme eğilimleri artmaktadır. İdikurt (2019) çalışmasının kısıtı olarak çalışmanın yalnızca bir kurumda ve yalnızca belirli bir zaman dilimini kapsayacak şekilde yapılmış olmasını göstermektedir.

Tüm bu bahsedilen çalışmalardan hareketle, örgüt içindeki adaletsizlik algısının örgütsel sinizmin en önemli belirleyicilerinden biri olabileceğini söylemek mümkündür.

SONUÇ

Günümüz dünyasında insan faktörünün işletmeler açısından öneminin anlaşılması ile birlikte çalışanların işletmeye karşı olan tutumlarına verilen önem artmıştır. İşletmeler rakiplerinden farklılaşmak için sadece elde ettikleri sonuçlara değil çalışanlarının mutluluğuna da önem vermeleri gerektiğini fark etmişlerdir. Bu nedenle çalışanların örgütü ve örgütün hedefine ulaşmasını her yönüyle etkileyen olumsuz tavır ve tutumları olarak karşımıza çıkan sinizm davranışlarının araştırılmasına ve sinik davranışların temelinde yatan kavramlardan olan örgütsel adalet algısına yönelik çalışmalara önem verilmeye başlanmıştır. Bu çalışmada günümüzde önemi giderek artan, araştırma konuları haline gelmekte olan örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm kavramlarına değinilmiştir. Çalışmanın evrenini, YÖK Yayın Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından arşivlenen, örgütsel adalet konusunu ele alan 82, örgütsel sinizm konusunu ele alan 280, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ilişkisini ele alan 27 lisansüstü eğitim tezi oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme toplam örgütsel adalet ve örgütsel sinizmi konu alan 27 lisansüstü tez dâhil edilmiştir.

İncelenen çalışmalar sonucunda örgütsel adalet ile bağlantılı olarak en fazla ‘performans değerlendirme, liderlik, örgütsel güven, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik’ konuların incelendiği görülmüştür. Örgütsel sinizm ile bağlantılı olarak en fazla ‘örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti, iş tatmini/doyumu, liderlik, örgüt kültürü, psikolojik

sözleşme ve sermaye, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, mobbing ve tükenmişlik' konularının işlendiği görülmüştür. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizmi inceleyen çok fazla çalışma olmamakla beraber yapılan çalışmaların günümüze yaklaştıkça arttığı ve konunun öneminin işletmeler tarafından anlaşıldıkça daha da artmakta olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm kavramlarını beraber inceleyen çalışmalar ise 2017 yılı ile beraber artış göstermeye başlamış ve en fazla sağlık çalışanları ve eğitimci üzerinde araştırma yapıldığı gözlemlenmiştir. Ek olarak konu ile ilgili çalışılan yüksek lisans ya da doktora tezlerine bakılarak yapılan çalışmalarının 2018 ve 2019 yılında artış gösterdiği gözlemlenmiştir.

Algılanan örgütsel adalet ve örgütsel sinizm çalışmaları incelendiğinde tüm sonuçlarda iki kavram arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Çalışanların örgütleri ile ilgili adalet algıları arttıkça örgütsel sinizm gösterme davranışları azalmaktadır. Bu nedenle işletmeler örgütsel adaleti sağlamaya yönelik çalışmalarını arttırmalıdır. İş görenler, çalıştıkları örgütte yapılan uygulamalarda hak ettikleri ya da istedikleri kazanımları elde edemediklerinde olumsuz düşünce, tutum ve davranışlara yönelebilmektedir. Bu tutum ve davranışlar ise diğer iş görenleri de olumsuz düşüncelere yöneltmektedir. Bu nedenle örgütsel adalet işletmelerde iş görenler tarafından önem verilen konulardandır. İş görenler yöneticilerin örgütsel adaletle ilgili tutumlarını yakından takip etmekte ve izlemektedir. Örgütsel sinizm ise işletmeler açısından önem kazanan diğer bir konu olmaktadır. İşletme içerisinde sinik davranışları gören yöneticiler, örgütsel sinizme neden olan değişkenleri araştırarak ortadan kaldırılmaya yönelmeleri gerekir. İş görenlerin sinik tutumlar içine girmesini önleyecek stratejiler oluşturulmalı ve aksiyonlar alınmalıdır. Örgütsel sinizm kavramının, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi birçok konu ile ilişkili olması, işletme içerisindeki sinik tutum ve davranışların engellenmesi açısından önemlidir.

Bu değerlendirmeler neticesinde; literatür taraması sonucunda yapılan çalışmalarda örgütsel adalet arttıkça örgütsel sinizmin azaldığı görülmüştür. Bu doğrultuda bu iki kavram arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Aynı zamanda örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları çalışanların örgüt içindeki davranışlarına yön vermekte olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle iş görenlerin işte devam etmeye veya ayrılmaya karar vermesi örgütte ilgilendiren birçok davranışa sebebiyet verebilmektedir. Bu çalışma örgütlerin ve örgütün en önemli kaynağı olan çalışanların, yöneticilerin bu kavramları göz önünde bulundurarak örgüt politikalarını geliştirilmesini sağlamasına katkıda bulunacaktır. Buna ek olarak algılanan örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili çalışma yapmak isteyen akademisyenlere kaynak sağlaması ve konu ile ilgili özet bilgi vermesi açısından yararlı olacağını söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, Academic Press, (2), 267–299.
- Akerdoğan, M. (2017). *Performans değerlendirmeye ilişkin algılanan adaletin örgütsel sinizm üzerinde etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Aktaş, E. (2010). Performans değerlendirme sistemlerinin örgütsel adalet algısı üzerine etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Anderson, N. (2009). *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Angın, T. (2019). *Çok uluslu işletmelerde çalışan yalnızlığı ve örgütsel sinizm ilişkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Atasoy, U. (2019). *Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M. (2016). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Bal, V. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-9.
- Beugre, C. D. and Baron, R. A. (2001). Perceptions of systemic justice: the effects of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(2), 324-339.
- Bilsel, M.A. (2013). *Örgütsel adalet algısının banka çalışanlarının performans ve motivasyonlarına etkisi: Bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Börekeçi, E. (2013). Akademik personelin örgütsel adalet algısının tükenmişlik düzeylerine etkisi: Ardahan ili örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. (Doctoral Dissertation) University of Cincinnati, USA.
- Brandes, P. and Das, D. (2006). *Locating behavioural cynicism at work: Construct issues and performance implications, employee health, coping and methodologies*. New York: JAI Press.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). "Does organizational cynicism matter?: employee and supervisor perspectives on work outcomes", *paper presented at the 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, Philadelphia PA., 1-34.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2017). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, (86), 386-400.
- Cropanzano, R., Bowen, D. and Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.

- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çavuş, B. (2016). *Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demirel, G. (2012). *Örgütsel adalet algısının iş bırakma eğilimi üzerine etkisi: Antalya ili 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Dilixiati, N. (2017). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Doğantekin, A. (2016). *Örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisinin belirlenmesi: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osman gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Efeoğlu, E. ve İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (3), 343-360.
- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 17-36.
- Gegeoğlu, T. (2018). *İşletmelerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gülşen, M.U. (2010). *Örgütsel adalet ve kimliklenme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmeleri araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26),133-142.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace and World.
- İçöz, D. (2014). *Algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkileri: Kayseri imalat sanayinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- İdikurt, G. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumlarına etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- İşcan, Ö.F. ve Naktiyok, A. (2002). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 59(1), 181-203.
- Kaptangil, İ. (2017). *Y kuşağı çalışanların lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi: Türkiye ve Kanada örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Karacaoğlan, F. (2014). *Otel işletmelerinde örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali: Ankara'daki beş yıldızlı otellerde bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Köroğlu, P. (2015). *Sağlık kurumu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Köse, S. (2018). *Örgütsel adaletsizlik ve sessizlik ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kutunis, R. ve Çetinel, E. (2009). "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay", 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü 21-23 Mayıs 2009, 693-699.
- Kutunis, R. ve Mesci, M. (2010). Örgütsel adaletin çalışanların iş tatminine etkisi: Turizm alanında eğitim veren bir yükseköğretim kurumuna yönelik bir örnek olay çalışması. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 527-552.
- Lambert, E. (2003). The impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, (31), 155-168.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory?. In *Social exchange*. Springer, Boston, MA, 27-55.
- Mirvis, P. H. and Kenter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1),45-68.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özcan, F. (2013). *Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Özgen, Ö. (2016). *Örgütsel adalet sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü: Eğitim sektöründe bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Özler, E., Atalay, C. ve Şahin, D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2 (2), 47-57.
- Öztürk, P. (2008) *An empirical study of relationships between organizational justice and organizational commitment in public health care companies in Istanbul*, Master Thesis, Istanbul Marmara University, Social Sciences Institute, Business Administration Department, Management and Organization, Istanbul.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Şengül, S. (2018). *Örgütsel politika algısının örgütsel sinizme etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tingul, S. (2018). *Örgütsel adaletin işten ayrılma davranışı üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Uludağ, T. (2018). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Walster, E., Bersheid, E. and Walster, G. W. (1973). New directions in equity research, *Journal of Personality and Social Psychology*, 25(2),151-176.
- Williams, S., Pitre, R. and Zainuba, M. (2002). Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus fair treatment. *The Journal of Social Psychology*, 142 (1), 33-44.
- Yalçınkaya, A. (2013). *Dağıtım adaletinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldızhan, Y. (2011). *Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki eğitim teknolojileri genel müdürlüğü örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel, M. (2015). *Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler üzerine bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Zafer, C. (2019). Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk nedenleri. *Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 547-569.